

(DES)PONTENCIALIZANDO DIREITOS E A SAÚDE DO TRABALHADOR: A RECENTE LEI DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Alfredo Assunção Matos

Rodolfo de Castro Ribas Junior

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo

Buscamos promover neste trabalho uma reflexão crítica acerca da temática terceirização no Brasil e seus efeitos no campo da saúde do trabalhador. Abordaremos inicialmente um estudo das relações de trabalho na terceirização pensando como disparador a precarização do trabalho e os modos dicotômicos que ocorrem entre os discursos do processo de terceirização e os aspectos da nova lei brasileira da Terceirização entendidos como possíveis modos de resistência dos trabalhadores. Partimos da ótica de entendermos a terceirização como atual modelo econômico e social contemporâneo, onde os modos de trabalhar assumem outros contornos, com predomínio da atividade laboral temporária e terceirizada, inserida em um mercado mais dinâmico, com exigências de maior flexibilidade e polivalência, logo, iremos propor um novo conceito de terceirização no Brasil. Analisaremos conceitos, vantagens e desvantagens sobre o que é a terceirização e como ela se insere no mundo globalizado, qual é o seu papel no mercado brasileiro e como ela se correlaciona com a precarização do trabalho. Discutiremos e concluiremos sobre as possíveis consequências mercadológicas e psicológicas que a lei federal de número 13.429, aprovada em março de 2017, poderá produzir nos trabalhadores e trabalhadoras. Lei que dispõe, dentre vários temas, a permissão da atividade-fim da empresa no Brasil. Entenderemos este e outros pontos importantes que irão desestabilizar positiva e negativamente a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, das empresas, do mercado de trabalho e da economia como um todo. Toda essa mudança das relações de trabalho, entendidas como modelos dicotômicos de operacionalização que tendem vulnerabilizar, despontecializar, adoecer e enfraquecer os trabalhadores e os coletivos de trabalho.

Palavras chave: Serviços terceirizados; Psicologia do Trabalho; Psicologia Política; Saúde do Trabalhador

Resumen

Buscamos promover en este trabajo una reflexión crítica acerca de la temática tercerización en Brasil y sus efectos en el campo de la salud del trabajador. En primer lugar, abordaremos inicialmente un estudio de las relaciones de trabajo en la tercerización pensando como disparador la precarización del trabajo y los modos dicotómicos que ocurren entre los discursos del proceso de tercerización y los aspectos de la nueva ley de la Terceirización entendidos como posibles modos de resistencia de los trabajadores. Partimos de la óptica de entender la tercerización como actual modelo económico y social contemporáneo, donde los modos de trabajar asumen otros contornos, con predominio de la actividad laboral temporal y tercerizada, insertada en un mercado más dinámico, con exigencias de mayor flexibilidad y polivalencia. Conceptos, ventajas y desventajas sobre lo que es la tercerización y cómo se inserta en el mundo globalizado, cuál es su papel en el mercado brasileño y cómo se correlaciona con la precarización del trabajo. Discutiremos y concluiremos sobre

las posibles consecuencias mercadológicas y psicológicas que la ley de número 13.429, aprobada en marzo de 2017, podrá producir en los trabajadores y trabajadoras. La ley que dispone, entre varios temas, el permiso de la actividad-fin de la empresa en Brasil. Entendemos este y otros puntos importantes que desestabilizar positiva y negativamente la vida de los trabajadores y trabajadoras, de las empresas, del mercado de trabajo y de la economía en su conjunto. Todo ese cambio de las relaciones de trabajo, entendidas como modelos dicotómicos de operacionalización que tienden a vulnerabilizar, despontecializar, enfermar y debilitar a los trabajadores y los colectivos de trabajo.

Palabras clave: Servicios tercerizados; Psicología del Trabajo; Psicología Política; Salud del Trabajador

Abstract

We seek to promote in this work a critical reflection about the thematic outsourcing in Brazil and its effects in the field of worker health. In the first place, we will initially address a study of labor relations in outsourcing thinking as triggering the precarization of work and the dichotomous modes that occur between the speeches of the outsourcing process and the aspects of the new law of the Outsourcing understood as modes of Admission Resistance of workers. We start from the perspective of understanding outsourcing as the current contemporary economic and social model, where the ways of working assume other contours, with a predominance of temporary and outsourced work, inserted in a more dynamic market, with mayoral demands and polyvalence. Concepts, advantages and disadvantages about what outsourcing is and how it is inserted in the globalized world is its role in the Brazilian market and how it correlates with the precariousness of work. We will discuss and conclude on the social and psychological consequences that law number 13,429, approved in March 2017, may produce in the workers. The law that, among several subjects, has the permission of the activity of the company in Brazil. We understand this and other important points that positively and negatively destabilize the lives of workers, companies, the labor market and the economy as a whole. All this change in labor relations, understood as dichotomous models of operationalization that tend to vulnerabilize, destabilize, sick and debilitate workers and labor collectives.

Keywords: Outsourced services; Work Psychology; Political Psychology; Worker's Health

No Brasil, temos em média 70 milhões de pessoas trabalhando formalmente, sendo que 12 milhões, o equivalente a 17% (por cento) são trabalhadores terceirizados. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁴, esse número aumenta a cada ano, entre anos de 2003 a 2013 (último dado disponível), o serviço de terceirização foi a área da economia que mais contribuiu para o crescimento de emprego no Brasil. Nos grandes centros urbanos, o trabalho terceirizado corresponde a 36% dos novos postos de trabalho.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou a Pesquisa PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) 2013, indicando vários dados, dentre estes dados destacamos a população estimada do país que somou 201,5 milhões de pessoas. Ainda de acordo com o PNAD no último relatório divulgado, informaram que o número de pessoas ocupadas, ou seja, PEA (população

⁴ <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?t=carteira-trabalho-assinada-empregados-total-sexo&vcodigo=PD352>

economicamente ativa) cresceu 0,6% em 2013 se comparado ao ano anterior. Segundo o PNAD, 48,2% tinha 11 anos ou mais de estudo e quase metade 46% está no setor de serviços, o que não significa serem trabalhadores terceirizados, mas nos alerta de alguma forma, pois o setor de serviços é basicamente preenchido por mão de obra terceirizada.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) - que perfaz a busca e promoção por um trabalho decente- sugere o acatamento das empresas quanto à respeitabilidade dos direitos dos trabalhadores no campo do trabalho, além de sistematizar um conceito para trabalho decente em quatro objetivos estratégicos: 1- Elidir o trabalho forçado; 2- Liberdade sindical e respeito aos acordos coletivos; 3- Fim do trabalho infantil; 4- Reprovação/eliminação de qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

Pois bem, pensando nisso, trazemos à tona as questões da terceirização que está intimamente ligada a um modelo precarizante da força de trabalho e que de certo modo, a nova lei da terceirização no Brasil açoita e infringe dois dos conceitos citados acima: Liberdade sindical e respeito aos acordos coletivos e Reprovação/eliminação de qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

Parte-se da ideia que os discursos ideológicos não se confundem com as ações reais dos sujeitos coletivos ou individuais: ele é um conjunto de valores, crenças e recomendações, mas não é a tradução exata das ações e comportamentos impressos na realidade (Mészáros, 2004). Vivemos na contemporaneidade com diversas organizações das quais produzem obrigações sociais de bens e serviços— indústrias, escolas, hospitais, etc, e todo este processo de produção fez com que desenvolvêssemos tão rapidamente a forma de nos organizar e trabalhar. Segundo Antunes (1999), criamos no decorrer da história uma consciência pluralista, mais precisamente a partir do início do século xx, sobretudo após a segunda década, advindas e ao mesmo tempo imposta pelo binômio Taylorismo/Fordismo.

Se entendermos que o capitalismo cresceu em torno dos mercados financeiros e dos movimentos de fusões e aquisições de empresas multinacionais –das quais recebem em sua grande maioria incentivos fiscais dos governos aos quais se inserem– promoveu-se um certo limite do sistema capitalista quando principalmente, retratado na flexibilização e precarização do trabalho, aumento de doenças oriundas das más condições de trabalho, aumento de suicídios, entre outras (Boltanski & Chiapello, 2009).

Podemos também dizer que a relação entre mercado financeiro e governo, aviva uma questão a ser considerada e que se correlaciona diretamente com o título do trabalho: À quem esta servindo o legislativo brasileiro, uma vez que a política brasileira, e conseqüentemente os políticos eleitos, dependem diretamente de incentivo de empresas e das financeiras para conseguirem elegerem-se. Sendo assim, não podemos deixar de considerar que exista uma relação direta de um jogo de interesses e de poder, que acaba por culminar por aprovações de leis que visam, em sua grande maioria, os donos dos meios de produção, ou simplesmente empresários.

Segundo França (2013) o atravessamento entre as forças das relações político-econômicas têm sido a bússola orientadora do processo de precarização e de perda de direitos, à medida que a manutenção ou melhoria do cenário econômico é eleito como critério para pensar a organização e os vínculos do trabalho.

Esse movimento se estabelece, principalmente a partir da década de 1970 com a crise do fordismo, que incitou o surgimento de um regime de acumulação flexível que se legitimou, sobretudo, a partir do neoliberalismo –uma perspectiva de liberação econômica que estabelece como alçada a desburocratização estatal. A partir de crises econômicas surgem novas modalidades empregatícias, dentre elas os chamados subempregos que fortalecem a informalidade, a mercantilização da força de trabalho e a flexibilização das leis trabalhistas, ou seja, os novos modelos de precarização da força de trabalho. (Assunção & Oliveira & Guimarães, no prelo).

Marx (1985), destaca dentre estas relações de produção, a relação econômico-social entre os produtores e os proprietários dos meios de produção, onde encontramos um processo naturalizado que determina o desenvolvimento e os métodos de trabalho e por conseguinte a sua força produtiva social, fundamentando o que entendemos como construção social, ou seja, a forma como se apresenta politicamente as relações de soberania e dependência.

Ainda segundo Antunes, (1999), temos uma classe-que-vive-do-trabalho, também denominada de classe trabalhadora. Estão inseridos nesta classe todo aquele trabalhador que vende de alguma forma sua força de trabalho, seja o trabalho social, manual e a totalidade do trabalho coletivo direto. Mézáros (2004), acrescenta que a classe-que-vive-do-trabalho possui ainda trabalhadores “improdutivos”, também denominados como trabalhadores do setor de serviço (serviços em geral, bancos, comércio, turismo, serviços públicos, entre outros). Essa parcela de trabalhadores, geralmente denominada pelas empresas como somente custos, são de fundamental importância para a continuidade da sobrevivência do sistema, sendo o trabalho entendido como valor de uso e não valor de troca.

Neste caso, os trabalhadores terceirizados, em sua grande maioria entendidos como improdutivo, sofrem penalizações e são vistos como trabalhadores de segunda classe, Antunes (1999; 2014) explica que o valor de troca é algo palpável, manual e que terão um valor agregado e como resultado do processo produtivo irá gerar um produto; o valor de uso é algo que imaterial e não necessariamente manual, ou seja, aquele trabalhador ou trabalhadora que não está compreendido como “produtivo” e que possui como troca o valor de uso, verifica suas relações de trabalho e seus direitos comprometidos, entendendo que o mundo do trabalho apresenta-se atualmente como um campo onde predomina práticas de flexibilização, mercados informais e precarização das relações laborais.

A precarização tornou-se um processo que articula-se diretamente com as questões ligadas a pobreza (porém, não somente) e esta diretamente concatenada com países industrializados e que precarizam as condições de trabalho e por conseguinte seus trabalhadores e trabalhadoras. Outros fatores que

interferem no quadro de pobreza e de precarização são os denominados ativos sociais: salários, benefícios, bens e serviços a que tem acesso um indivíduo através de seus vínculos sociais; além de os ativos culturais: educação formal e conhecimento cultural que permitem a um indivíduo desenvolver-se em seu ambiente (Brito, 2000).

De acordo com Dejours (1999), a precarização do trabalho produz quatro grandes efeitos: a intensificação do trabalho e o conseqüente aumento do sofrimento subjetivo; uma neutralização da mobilização do coletivo; o silenciamento, a cegueira e a surdez, pois para que resistamos no emprego, nos convém fechar os olhos ao sofrimento e à injustiça praticada aos outros. Esses efeitos da precarização e de submissão a condições precárias do trabalho ficam claras em Boltanski & Chiapello (2009), quando dizem que uma característica importante do trabalhador assalariado é que teoricamente ele é livre para recusar-se a trabalhar nas condições que são propostas pelo capitalismo, e o inverso também acontece, o próprio sistema capitalista pode recusar-se a empregar o trabalhador que exija ou demande condições não precárias de trabalho. Essa relação um tanto quanto desigual, no sentido em que o trabalhador não pode viver sem trabalhar, cria uma relação de submissão voluntária.

Existe um contraponto interessante sobre a submissão dos trabalhadores quanto a aceitação de condições precárias de trabalho. Ao contrário do que imaginamos os trabalhadores mais velhos – detentores de mais conhecimento – perdem seu valor, pois todo o seu conhecimento adquirido e enraizado pode atrapalhar as novas mudanças dilatadas pelos superiores além de não aceitarem qualquer forma de trabalho. Contudo, valoriza-se a flexibilidade jovial, a maleabilidade em assumir riscos, em trabalhar em piores condições e em aceitar uma submissão imediata (Sennett, 2009).

De acordo com Antunes (2002) a terceirização e tantos outros modelos inseridos no “mundo empresarial” são expressões de uma lógica societal, onde prevalece o capital sobre a força humana de trabalho e que apesar de diminuir o trabalho vivo dentro das organizações não o extingue por completo. Assim, aponta-se a controvérsia: será que a prática da terceirização, da forma como vem acontecendo, não se tornou um subterfúgio para precarizar o trabalhador, agora denominado “terceirizado”?

Acreditamos que a resposta a esta pergunta seja complexa, com infinidades de situações e respostas; porém vamos identificar as que consideramos principais e que de certa forma servem de inspiração para as demais.

O trabalho passa a ser algo mais complexo, indefinido. De acordo com Sennett (2009) os trabalhadores que sobrevivem ao mercado de trabalho ficam à espera do próximo golpe de machado e não exultantes com a vitória competitiva sobre os demitidos. Diz ainda que há bons motivos para duvidar que a era atual seja mais produtiva que o passado recente. Boltanski & Chiapello (2009), atrelados a uma complexidade do mercado e ao não desejo de submissão da classe trabalhadora, muitos tendem a ir de encontro a uma evolução rumo à liberdade de escolha em todos os campos

seguido alimentada com um individualismo crescente, um aumento nas exigências do dia a dia e a possibilidade de autonomia pessoal.

Para Sennett (2009) as relações de trabalho são afetadas por uma falsa flexibilização e condições tecnológicas de trabalho, porém nem sempre a flexibilização e as novas tecnologias estão a favor de boas condições de trabalho, o que nos deixa com uma falsa sensação de que as condições de trabalho estão melhores. Discute-se também que este novo modelo de rompimento de fronteiras, enviesado pela globalização e pela cultura de massa, traga para a vida dos trabalhadores um sentimento de individualismo acirrado pelo conceito, um tanto quanto questionável, de capitalismo moderno.

A precarização surge então como um dos principais pontos impactados pela terceirização. Apresenta-se para o sujeito de várias maneiras, desde a infraestrutura do local de trabalho, salários e benefícios até a forma como as pessoas se relacionam. Dejours (1999) contextualiza que a terceirização em cascata constituirá uma quantidade considerável de reservas de trabalhadores que estarão fadados à precariedade constante, à má remuneração e a uma flexibilidade que os obrigariam a estar sempre procurando novos empregos em novas empresas.

Para adentrarmos nas questões diretamente ligadas a terceirização, apresentaremos um conceito de Dejours (1999) sobre a situação da precarização do trabalhadores terceirizados, onde o mesmo discorre que a precariedade não atinge somente os trabalhadores precários, ela desloca grandes consequências para a vivência e a conduta daqueles que trabalham.

O surgimento da terceirização e seus possíveis efeitos psíquicos nos trabalhadores

O fenômeno da terceirização originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial. Segundo Silva (1997) a terceirização configura-se como uma técnica moderna de administração/modelo de gestão direcionada ao enxugamento das estruturas gerenciais, constituindo-se em uma prática integrante das novas formas de gestão, como a formação de redes organizacionais e de parcerias, que permitem às empresas concentrarem -se em suas atividades- fim.

Se acordo com Queiroz (1998) informa que a terceirização é uma técnica da administração que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final.

A terceirização, também denominada mundialmente de Outsourcing –que, traduzindo do inglês, significa “fonte de fora”– configura-se um processo pelo qual a empresa opta em concentrar esforços no seu “Núcleo de Negócios”, também chamado de Core Business, permitindo à empresa centralizar seus esforços em sua atividade-fim, tornando-se assim mais competitiva nestes tempos de globalização. Dentre todas as possibilidades de inserção da terceirização no mercado, podemos dizer que:

...“A terceirização é uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade” (Fontanella, Tavares & Leiria, 1994, p.19).

Posteriormente, iremos entender que a legislação brasileira, ao votar a nova lei da terceirização, não levou em consideração a grande maioria dos conceitos introdutivos a cerca do que seria e para que servia a terceirização nas empresas e conseqüentemente o seu entendimento como uma ferramenta de modelo de gestão e não de contornos legais visando a retirada de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Transferir as atividades para fornecedores especialistas –conseqüentemente detentores de uma tecnologia moderna e própria libera a empresa contratante para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando em competitividade.

Segundo Assunção-Matos (2016), através destes conceitos pensamos, então, que toda empresa terceirizada deva encontrar-se apta a desenvolver um trabalho de excelência nas organizações a que irão prestar o serviço, já que a prática da terceirização não é novidade no mundo dos negócios e está relacionada com a qualidade, a competitividade e a produtividade, porém, muitas vezes, não é isso ocorre nas empresas.

O mundo contemporâneo necessita que as empresas estejam focadas em seus objetivos e que a cada dia precisam produzir mais e melhor. A partir das análises de Sá (1997) além daquelas produzidas por (Heringer, Ramos & Santiago, 2012), a terceirização ganha importância em um momento em que as empresas precisam racionalizar recursos, redefinir suas operações, funcionar com estruturas mais enxutas e flexíveis. Assim, ela se apresenta como um dos instrumentos de auxílio à reestruturação organizacional, ao incremento da produtividade e da competitividade e à busca da identidade e comprometimento com a vocação da empresa, passando a ser um dos principais modelos de gestão.

Na concepção de Araújo (2009), os principais benefícios da terceirização são as razões de ordem financeira: redução dos custos passíveis de enxugamento e economia na utilização dos recursos da empresa; razões de ordem tecnológica: a contratada disponibiliza à contratante todas as inovações tecnológicas que surgem no mercado; razões competitivas: a empresa que adere ao outsourcing torna-se mais ágil se concentrando nas questões realmente significativas; excelência operacional: concentração no essencial à evolução competitiva da empresa, sem abrir mão da qualidade nas atividades contratualmente delegadas; competência no negócio: a procura de maior competência no negócio justifica a entrega de funções de apoio, que pouco ou nenhuma intimidade têm com os negócios da empresa, caracterizando o mais forte benefício.

Outros benefícios da terceirização estão atrelados a: redução imediata dos custos e riscos, inerentes à execução dos processos que são transferidos; contínua e permanente atualização tecnológica, sem necessidade de investimento (que fica a cargo da contratada); concentração nos esforços estratégicos; desburocratização; alívio para a estrutura organizacional; maior eficácia organizacional; mais qualidade para o serviço delegado e produto final da empresa; mais flexibilidade para a empresa enfrentar adversidades ambientais; mais agilidade decisória e administrativa; simplificação na produção; economia (redução) de equipamentos, recursos humanos, materiais, instrumentais e financeiros; incremento na produção, a partir do momento em que a empresa pode se dedicar às suas atividades principais; liberação de espaço na empresa; criação de ambiente mais propício ao surgimento de inovações; formalização de parcerias; valorização profissional; Estabelecimento de novas micro, pequenas e médias empresas; e redução da dependência da comunidade em relação à empresa (Araújo, 2009).

As benéficas descritas acima, não contemplam a nova legislação brasileira, que outorgou a liberação da terceirização da atividade fim e também não levou em consideração que o sofrimento bem como a inteligência que constitui o trabalhar não são passíveis de quantificação, mensuração ou avaliação. De acordo com Ferreira (2009) o que é visível é somente a parte materializada da produção e que não chega perto do trabalho efetivo.

Segundo Antunes (1999), diminuímos a quantidade de emprego formal (pois passa a ser dispendioso para a organização manter determinado “tipo” de mão de obra) e inicia-se uma maior valorização pela escolarização e/ou qualificação. Boa parte desta mudança se deve a um maior uso da tecnologia, que reduz (ou não valoriza) o trabalhador com baixa escolarização, mantendo em maior número cargos que possuem qualificação e interagem melhor com a tecnologia (Mészáros, 2004).

Podemos dizer que o mercado exerce uma pressão para uma renovação interna, muitas vezes a título de não somente sobrevivência, mas também de redução de direitos. De acordo com Mészáros (2004) a classe trabalhadora menos favorecida (ou sem escolarização) irá ingressar no mercado informal (cada vez mais esses trabalhadores possuem menos espaço no mercado de trabalho, pois não se profissionalizam, tendo que se sujeitar ao trabalho que lhes é ofertado) e nos trabalhos precarizados e terceirizados, enfraquecendo seu poder diante ao mercado formal.

Aspectos das propostas legais da terceirização no Legislativo Federal Brasileiro

Sendo a terceirização um dos modelos de gestão da administração, não pode e não deve funcionar como mecanismo de diminuição de garantias e de direitos para o trabalhador terceirizado, que via de regra possuem salários mais baixos e possuem menos benefícios quando comparados aos trabalhadores que exercem a mesma função e não são terceirizados.

Discutir a vulnerabilidade no mundo laboral a partir da terceirização sob a ótica da saúde do trabalhador é uma necessidade de extrema relevância. De acordo com Assunção-Matos & Bicalho (2016), alterou-se a forma de exigir e escolher novos trabalhadores e trabalhadoras para o mercado a

partir das transformações ocorridas pela historicidade, os modos de trabalhar assumem outros contornos, com predomínio da atividade laboral temporária e terceirizada, inserida em um mercado mais dinâmico, com exigências de maior flexibilidade e polivalência.

De uma maneira geral, vários fatores contribuem para a precarização do trabalho terceirizado, entre os quais: emprego temporário; empregos por tempo parcial (ocorre quando o trabalhador é contratado para cumprir somente a metade de uma jornada, sendo o volume de trabalho o mesmo – alguns trabalhadores são contratados temporariamente e por período emprego temporário parcial, aumentando a fragilidade desta prática para o trabalhador); dualização dos assalariados (profissionais com as mesmas funções recebendo salários diferentes); processos de seleção/exclusão – diante das práticas de gestão o profissional menos qualificado, com dificuldade de comunicação e com sua capacidade de empenho e adaptação comprometidas, vê-se expurgado da concorrência por empregos melhores, submetendo-se a trabalhar em qualquer tipo de empresa (Antunes, 1999).

De acordo com Druck; Seligmann-Silva & Fileti (2010) houve uma redução de proteção aos trabalhadores e com isso um retrocesso social, o que possibilitou às empresas evitarem a coerção do direito do trabalho, tornado inaplicáveis os textos do legislativo. Todo este movimento econômico demandando igualmente a promulgação de leis que flexibilizassem não somente as relações, mas, principalmente, os direitos trabalhistas previamente consolidados. Entra em cena o aparato legislativo como estratégia de promover, no campo legal, a flexibilização anteriormente anunciada.

Diante desses modelos dicotômicos de operacionalização dos novos modos de trabalho, cabe destacarmos que recentemente foi aprovada no Brasil uma lei envolvendo o processo de terceirização: esta sanção ocorreu mais precisamente em 31 de Março de 2017 sob o número 13.429/17. A lei dispõe, entre vários temas em tensionamento neste artigo (precarização do trabalho, perda de direitos, pejotização⁵ etc) sobre a permissão das empresas terceirizarem suas atividades-fim, ou seja, suas atividades essenciais, principais, fundamentais para a sua manutenção e sobrevivência, principal ponto desta lei. Entenderemos, em seguida, este e outros pontos importantes que irão influenciar positiva e negativamente a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, das empresas, do mercado de trabalho e da economia como um todo. As análises aqui expostas foram feitas através da própria lei 13.429/17⁶ (divulgada no Diário Oficial da União), Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1988 [a própria CLT/43- previa no art. 455 a terceirização em forma de empreitada] e no site da Câmara dos Deputados⁷.

Iniciaremos nossa discussão apresentando os pontos positivos de se ter legitimado a terceirização em um país onde esse entendimento ficava a cargo de cada juiz. Quanto às obrigações trabalhistas, o texto aprovado estabelece a "responsabilidade subsidiária" da empresa contratante em relação à responsabilidade da empresa de serviços terceirizados pelas obrigações trabalhistas que,

⁵ Termo referente à contratação de serviços, realizados por pessoas físicas, por meio de pessoa jurídica constituída para esse fim.

⁶Diário da União: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/03/2017&jornal=1000&pagina=1&totalArquivo=8>

⁷<http://www2.camara.leg.br/busca/?tiponorma=Lei+Ordinaria&o=relevance&v=legislacao&colecacao=T&numero=13429&ano=2017&btnPesquisar.x=17&btnPesquisar.y=9&btnPesquisar=OK>

anteriormente, estava acrescido a "responsabilidade solidária". Porém, a responsabilidade subsidiária é mais benéfica ao trabalhador, pois lhe garante mais segurança quando no caso de falência da empresa, ou seja, os bens da empresa contratante somente poderão ser penhorados pela Justiça se não houver mais bens da fornecedora de terceirizados para o pagamento da condenação relativa a direitos não pagos.

Já as obrigações previdenciárias deverão seguir a regra estipulada na Lei 8.212/91, que prevê o recolhimento de 11%, feito pela empresa contratante e descontado do valor a pagar à empresa terceirizada. Assim, a empresa terceirizada não poderá sonegar mais a previdência do empregado, sendo descontado na fonte.

Pensar em uma legislação pela ótica do empresariado, é entender que o trabalhador assalariado, aquele que efetivamente produz a riqueza para o país, não possui relevância ética para a economia e, entendemos desta forma, pois os pontos elencados abaixo demonstram que esta nova lei é claramente tendenciosa para a classe empresária. Acreditamos ser um novo marco regulatório da terceirização no Brasil, principalmente quanto à sua constitucionalidade, porém, inteirando-se mais sobre a lei em si, aponta-se contradições que podem ser entendidas de maneira preliminar e singular. Assinala-se um evidente mistifório entre os conceitos de empresas que prestam serviços e empresas de trabalhos temporários.

O primeiro ponto, que acreditamos ser o mais polêmico devido às suas possíveis consequências na economia e no mercado, diz respeito à autorização para terceirizar a atividade-fim de uma empresa. Outro ponto importante é que a lei, estende o prazo de três para seis meses no que se refere ao tempo permitido para trabalho temporário (entram nesse "pacote" todos os empregados que iniciam qualquer tipo de trabalho em empresas privadas, estagiários, etc). Sobre as garantias contratuais para os trabalhadores e trabalhadoras, foram mudadas cláusulas que deverão constar obrigatoriamente no contrato de prestação de serviços sobre a relação da fiscalização da tomadora de serviços quanto ao recolhimento de obrigações previdenciárias e trabalhistas e a previsão de multa de R\$ 5 mil por descumprimento dessas obrigações a cada trabalhador prejudicado.

Quando abordamos a temática das condições de trabalho, também identificamos perdas: O texto sancionado pelo Presidente da República, não prevê o mesmo atendimento médico e ambulatorial destinado aos empregados da contratante: ele o torna facultativo, incluindo nesse caso o acesso a refeitórios. De acordo com a nova lei é permitida às empresas terceirizadas terceirizarem alguns de seus serviços, pois é facultada a subcontratação de outras empresas para realizar serviços de contratação, remuneração e direção do trabalho a ser realizado por seus trabalhadores e trabalhadoras nas dependências da empresa contratante.

Entendemos que a nova legislação altera o nosso olhar sobre esta condição de trabalho, evidenciando a importância da pesquisa e de seus resultados.

Conclusão

A cidadania no trabalho e a democratização nas relações de trabalho são de fundamental importância para a democratização da sociedade como um todo. Não há democracia na sociedade, se no ambiente de trabalho prevalece a lógica autoritária e da exploração.

Nesse ponto, a Organização Internacional do Trabalho desempenha papel relevante na defesa da liberdade sindical. Segundo a OIT, não há liberdade sindical sem democracia no local de trabalho e não há democracia na sociedade se não há liberdade sindical assegurada. A liberdade sindical se condiciona ao exercício dos direitos fundamentais e os direitos fundamentais dependem do exercício dos direitos de liberdade sindical (Pereira, 2007).

O fato de a classe trabalhadora se informalizar, fez com que o mercado capitalista conseguisse expandir-se e ganhar força quando na negociação para com o trabalhador que desejava formalizar-se, reduzindo salários e benefícios e conseqüentemente despolitizando toda uma classe (Antunes, 1999).

Outro aspecto importante que devemos considerar é como a terceirização esta sendo entendida como modelo de gestão que precariza as condições de trabalho. Vez por outra afirma-se a terceirização como uma principal opção para a redução de gastos e foco na atividade-fim das organizações, visto que para isso é necessária a absorção por alguns dos envolvidos, à medida de conter gastos e maximizar lucros. Em linhas gerais abordamos do ponto de vista mercadológico, a fim de identificar se o trabalhador é, em sua grande maioria, prejudicado pelas inúmeras maneiras com que este modelo de gestão ocorre.

Os múltiplos desdobramentos deste trabalho, tende a apontar que existem problemas de ordem administrativa, como brechas oriundas dos contratos de trabalho, presente, em maior quantidade nos trabalhadores e trabalhadoras que estão sob a condição do trabalho terceirizado. Somente este processo diferenciado “a forma de contratação” já indica que pode haver um maior sofrimento, alterando a maneira como os trabalhadores pensam, agem e porque não sentem. Entendemos que deste modo, é possível identificar que os trabalhadores denominados “terceirizados” envolvem-se em um contexto no qual atualmente predominam formas e práticas instituídas de trabalho que, em relação umas com as outras, dissipam as possibilidades de um trabalho mais prazeroso e modifica o fazer singular e a ação coletiva, conseqüentemente, delimita o campo de trabalho e do fazer destes trabalhadores.

Em suma, consideramos que as reflexões aqui desenvolvidas e a análise produzida sobre a legislação atual da terceirização do Brasil, nos guia a novas tendências político-econômicas que a atual conjuntura trabalhista propicia sobre um horizonte para a qual as relações de trabalho caminham, ou seja, um lugar onde o trabalho precarizado prevalecerá. Entendendo que as recentes decisões políticas relacionadas à aprovação da “terceirização sem limites”⁸ nos demonstra uma lógica de liberalização da terceirização, representando graves retrocessos constitucionais e despotencializando toda uma classe que vive-do-trabalho. Devemos nos atentar como essas conseqüências estão agindo sobre o trabalhador terceirizado e lutar, junto aos sindicatos e órgãos responsáveis para que o mínimo de direito e dignidade seja garantida a esses trabalhadores.

⁸ Para acessar o conteúdo da Lei 13.429/2017, acessar: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm

Referências bibliográficas

Antunes, R. L. C. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (2a ed.). São Paulo: Boitempo.

_____. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. (8a ed.). São Paulo: Cortez/Unicamp.

_____. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados [USP Impresso]*, 28 (81), 39-53.

Araújo, L. C. G. (2014). *Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas.

Assunção, A.M.; Oliveira, V. R. & GUIMARAES, S. D. (Prelo). Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. *Revista Psicologia e Política*.

Assunção-Matos, A. & Bicalho, P. P. G. (2016). O trabalho, a terceirização e o Legislativo brasileiro: paradoxos e controvérsias. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Brasília, 16 (2), 120-129.

Assunção-Matos, A. (2016). Satisfeito ou Satisfazendo? Estudo sobre a satisfação dos trabalhadores terceirizados: quando trabalhar precariamente não é uma questão de escolha. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Boltanski, L. & Chiapello (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes.

Brasil (2017). Lei 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.

Brito, J.C.D. (2000). Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 16(1), 195-204.

Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.

Druck, G.; Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35 (122), 229-248.

Ferreira, J. B. O. (2011). *Do poema nasce o poeta: criação literária, trabalho e subjetivação*. Rio de Janeiro: 7 Letras.

Fileti, N. A. M. (2010). *O princípio da proibição de retrocesso social*. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12359>>.

França, S. (1986). Flexibilização e precarização das relações de trabalho: a urgência de um debate. *Revista Humaniza*, v1, n1. 2010. Disponível em: Guattari, F.; Rolnik, S. *Micropolítica: cartografias do desejo*. Petrópolis: Vozes.

Fontanella, D.; Tavares, E. & Leiria, J. S. (1994). *O lado (des) humano da terceirização*. Salvador: Casa da Qualidade.

Heringer, B. H. D. F.; Ramos, C. S. D. S. & Santiago, M. R. (2012). A díade vantagem e desvantagem: estudo de caso de terceirização da área de recursos humanos. *Revista de Administração da Fatea*, 4(4), 81-92.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. Disponível em:

<<http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?t=carteira-trabalhoassinada-empregados-total-sexo&vcodigo=PD352>>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. Disponível,

em:<<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2013>>.

Mark, K. (1985). *O Capital – Crítica da Economia Política*. São Paulo: Nova Cultural.

Mészáros, I. (2004). *O poder da ideologia*. São Paulo: Boitempo.

Pereira, R. J. M. B. (2007). *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr.

Pereira, R. J. M. B. (2014). *Terceirização e ação civil pública. Suplemento trabalhista*. São Paulo: LTr.

Queiroz, C. A. R. S. (1998). *Manual de terceirização*. 9.ed. São Paulo: STS.

Sá, M. P. (1997). Terceirização no processamento final das indústrias farmacêutica e veterinária. In: *Anais do Encontro Anual da ANPAD*, XXI.

Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.