

A FLEXIBILIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TERCEIRIZADAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Alan da Cruz Tavares¹

RESUMO

No atual período de exceção, no auge de uma das doenças mais infecciosas do século, há diversas fragilidades institucionais que emergem quando mal resolvidas. No Brasil, problema recorrente é a banalização do trabalho, onde o apreço pela lucratividade torna cada vez mais superficial a relação laboral, causando flexibilizações e surgindo modalidades de trabalho precarizadas. O presente artigo abordará a terceirização da mão de obra como uma das modalidades cuja origem tenha sido de normas flexibilizatórias, buscando demonstrar e analisar os motivos que levam, na maioria das vezes, a referida modalidade laboral ao completo descaso com o trabalhador. Merece atenção como os trabalhadores enquadrados nessa categoria vêm sendo tratados no atual período pandêmico, bem como quais normas foram editadas durante este período para orientar os empregados e empregadores em como reger o contrato de terceirização neste momento tão delicado. É importante verificar se essas normativas efetivamente servem para proteger o empregado, parte vulnerável da relação trabalhista, garantindo diariamente os direitos desses trabalhadores, ou se as normas elaboradas durante o período pandêmico serviram para alimentar, agora de forma mais expressiva, a violação dos direitos desses trabalhadores.

Palavras – chave: Terceirização; Pandemia; Flexibilização.

ABSTRACT

In the current period of exception, at the height of one of the most infectious diseases of the century, there are several institutional weaknesses that emerge when unresolved. In Brazil, the recurrent problem is the trivialization of work, where the appreciation for profitability becomes increasingly superficial in relation to work, causing flexibilization and emerging precarious work modalities. This article will approach the outsourcing of labor as one of the modalities whose origin has been flexibilizing norms, seeking to demonstrate and analyze the reasons that lead, in most cases, to a complete labor model with the worker. It deserves attention on how workers falling into this special category are being treated in the current pandemic period, as well as what norms were issued during this period to guide employees and

¹ Acadêmico em Direito pela Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy - UNIGRANRIO-Campus Duque de Caxias, orientado pela Professora: Karla Cerqueira.

employers on how to govern the outsourcing contract at this very delicate moment. It is important to verify whether these regulations serve to protect employment, a vulnerable part of the labor relationship, guaranteeing workers' rights on a daily basis, or whether the norms developed during the pandemic period served to fuel, now more significantly, the violation of workers' rights workers.

Keywords: Outsourcing; Pandemic; Flexibilization.

1. INTRODUÇÃO

Na época de crise sanitária em que o mundo desdobra-se para frear a disseminação do novo coronavírus, emergem problemas sociais e econômicos em diversos setores institucionais quando não solucionados. No Brasil, após o estopim pandêmico em março de 2020, além da crise de saúde pública, os brasileiros puderam enfrentar outra realidade cruel: o agravamento da violação dos direitos trabalhistas.

A problemática, embora rotineira no Brasil, fora alavancada exponencialmente no período pandêmico, hipótese em que foram criadas diversas normativas com o intuito de flexibilizar as normas trabalhistas em nome da economia institucional. Essas mitigações, promovidas pelas autoridades brasileiras, tendem a agravar ainda mais a realidade de certas modalidades trabalhistas, uma vez que existem categorias de trabalhadores que já possuem em sua origem, normas que flexibilizam a legislação, minimizando os direitos trabalhistas e precarizando a atividade laboral.

Uma modalidade de trabalho proveniente dessa flexibilização é a terceirização do trabalho, modalidade a qual é firmado um contrato entre o tomador de serviços e uma empresa terceirizada. Na ocasião, a relação empregatícia se dará entre a empresa terceirizada e o trabalhador, excluindo dessa relação a empresa contratante dos serviços, o que abre brechas para diversas anomalias jurídicas, promovendo a malfadada precarização.

O presente artigo irá se aprofundar nesse mecanismo laboral, apresentando as especificidades da terceirização do trabalho no Brasil, bem como os motivos que levam essa modalidade a ser inferiorizada, abrindo margens para a precarização do labor.

Não é demais o questionamento sobre como vem sendo tratado o terceirizado no período de pandemia, uma vez que antes do momento de exceção, este trabalhador já possuía direitos mitigados. Cabe identificar essas celeumas, bem como quais os dispositivos que flexibilizaram a legislação trabalhista; quais foram os dispositivos legais acionados no período de exceção e como tais normas prejudicam essa determinada classe de trabalhadores.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO.

A história da relação de trabalho é mutável e amplia seus conceitos a variadas modalidades de surgimento, isso porque não é demais afirmar que o trabalho sempre existiu, seja como uma forma de sobrevivência, época em que os Neandertais caçavam pela sua alimentação, seja como medida remuneratória, modalidade de trabalho mais comum no mundo moderno. É importante ressaltar que o trabalho nasceu bem antes da concretização dos direitos trabalhistas, perpassando por uma longa jornada até seu ápice.

Compreende-se que o trabalho tenha se iniciado ainda da pré-história, quando havia a caça para subsistência e sobrevivência da sua família. Nesse período não havia a noção principiológica do termo “trabalho”, tampouco poderia ser imaginado que o labor se tornaria essa comercialização de troca. Esse pensamento fora iniciado com a apresentação do escambo, época em que houve a valoração do objeto como forma de mercado. Após um longo período, novas modalidades de trabalho surgiram no cenário mundial, ainda que na maioria das vezes esse labor coincidissem com o atraso democrático e humanístico à época.

Embora as pessoas não gozassem de direitos trabalhistas, a escravidão é considerada uma modalidade de trabalho, ainda que forçada. Nesse fatídico período da história mundial, as pessoas escravizadas eram consideradas propriedade de seus senhores, sendo forçadas a trabalharem sem o mínimo de direitos trabalhistas, tampouco humanos. Após o referido período, surgiram outras modalidades trabalhistas como a servidão e as corporações de ofício.

Com o passar dos anos e com a Revolução Francesa, criou-se uma tendência cada vez mais revolucionária no cenário mundial, em que o trabalho começara a ser considerado uma comercialização de mão de obra, valorando cada vez mais o trabalho humano.

Entretanto, somente com o advento da Revolução Industrial em 1789, é possível se falar em direitos trabalhistas, uma vez que com a mercantilização e a troca da manufatura por máquinas de nível industrial, os trabalhadores se associam e criam os primeiros sindicatos trabalhistas, aos quais pleiteavam melhores condições de trabalho.

Após o referido período, o direito do trabalho começa a ser solidificado mundialmente, já que os trabalhadores perceberam que se associando poderiam reivindicar seus direitos de maneira muito mais efetiva, criando assim diversos sindicatos de diferentes categorias e ramos profissionais. Com tamanha revolução no âmbito do direito do trabalho, iniciou-se a Era das Constituições Sociais, reafirmando na Carta Magna os referidos direitos finalmente adquiridos por estes trabalhadores.

No Brasil, a relação de trabalho evoluiu em curtíssimos passos, e até que os direitos trabalhistas fossem efetivamente incorporados à legislação pátria, o trabalho sempre se revelou pela banalização da mão de obra do trabalhador que laborava em condições insalubres e indignas. A morosidade da evolução dos direitos trabalhistas no Brasil é um reflexo direto da malfadada escravidão que durou cerca de 390 anos, tempo muito maior do que a atual democracia brasileira.

Justamente o fim jurídico do trabalho forçado é considerado o ponto inicial e um marco para a mudança estrutural do trabalho no Brasil. Isso porque, com o fim da licitude da escravidão, houve a necessidade imediata de realocação dessa mão de obra em fazendas, oficinas, mercarias, entre outras. Contudo, mesmo com a abolição da escravatura, a monarquia brasileira não regulamentou, tampouco definiu limites de como seria desempenhada a atividade laboral, o que gerava uma série de arbitrariedades nessas relações.

A expansão dos direitos trabalhistas somente ocorreu, de fato, no governo de Getúlio Vargas, impulsionado pelas suas valorosas medidas econômicas que beneficiavam pessoas com maior e menor poder aquisitivo. Naquele momento, o então Chefe de Estado promovia uma verdadeira industrialização, o que gerou centenas de milhares de empregos aos mais pobres, fazendo com que Getúlio voltasse suas forças políticas e jurídicas à criação de diversas leis e decretos trabalhistas em favor dos trabalhadores.

Entretanto, essas regulamentações mostravam-se desorganizadas, haja vista tratar-se de leis e decretos esparsos sobre os diversos ramos profissionais, o que tornava sua aplicação demorada e ineficaz. Por este motivo, Getúlio Vargas, em 1943, elaborou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), organizando e uniformizando as diversas legislações criadas, trazendo consigo a famigerada percepção dos direitos trabalhistas.

Entretanto, em referência direta aos anos que sucedem a criação da CLT, é possível afirmar que os direitos trabalhistas sempre se mostraram instáveis quanto a sua aplicação prática, demonstrando a banalização ao qual é tratado o tema. Esses direitos, embora considerados fundamentais à subsistência humana, são diariamente relativizados, demonstrando a precarização do labor no Brasil. Nesse cenário de descaso, surgiram diversas modalidades de trabalho desregulamentadas, impulsionadas pelo Neoliberalismo e com foco na lucratividade do empresário.

A Terceirização, considerada uma modalidade de trabalho que flexibiliza direitos trabalhistas, embora tenha possuído recentemente sua regulamentação legislativa no Brasil, surgiu em meio a necessidades geoeconômicas no meio industrial em meados no século XX. Estima-se que a Terceirização elevou-se de fato com o surgimento das primeiras montadoras de veículos automotores no Brasil, valendo-se deste instituto como uma modalidade de flexibilizar os direitos da relação de trabalho, que já eram precários à época, reduzindo custos e barateando a mão de obra.

O referido instituto sempre causou estranheza entre doutrinadores e magistrados pela sua complexidade contratual. Isso porque o referido instituto é formalizado por um contrato firmado entre o tomador de serviços e uma empresa terceirizada. A relação empregatícia ocorrerá única e exclusivamente entre a empresa terceirizada e o trabalhador, excluindo dessa relação a empresa contratante dos serviços, ou seja, aquela que efetivamente será beneficiada com a mão de obra do trabalhador.

Mesmo presente na rotina laboral, cumpre ressaltar que a modalidade da terceirização perdurou por um longo período sem que houvesse qualquer tipo de regulamentação, ocasião em que nem a CLT, nem o Código Civil versava sobre a matéria, cabendo ao Tribunal Superior do Trabalho em 2011, mediante a edição da Súmula 331, sistematizar o referido instituto.

O entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho que deu origem a Súmula 331 limitou e interrompeu uma série de ilegalidades constitucionais no que se refere ao tema em análise, abordando a responsabilização subsidiária do tomador de serviços, bem como a limitação do instituto da terceirização, cabendo seu uso apenas a atividade-meio ou atividade secundária da empresa, isto é, atividades que não desempenhassem a razão final da empresa.

Entretanto, em março de 2017, o então Presidente Michel Temer sancionou a Lei. 13.429/2017, regulamentando o instituto da Terceirização no Brasil, parecendo cooperar com os prejuízos práticos à parte mais fraca da relação laboral. O referido mecanismo legislativo não versava sobre qualquer limitação em relação à terceirização de atividades-fim, expandido a permissão legal de maneira interpretativa a essas atividades terceirizadas.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como “Reforma Trabalhista” não restou dúvidas quanto a legalidade de a terceirização ocorrer em atividade-fim, uma vez que o texto da referida reforma, de maneira cristalina permitiu que assim fosse, sendo o texto reafirmado, inclusive, pelo Supremo Tribunal Federal, onde a corte, julgando a ADPF 324, entendeu ser possível a terceirização de todas as atividades da empresa.

Portanto, não é demais ressaltar que tal permissão de terceirizar atividades-fim, agora retificada pelo Supremo Tribunal Federal, agrava de forma exponencial a precarização das relações de trabalho, uma vez que as empresas preferirão, de forma unânime, contratar empresas especializadas em terceirizar a mão de obra do trabalhador em detrimento às contratações diretas. O malfadado modelo neoliberal ao qual se filiou o mercado de trabalho brasileiro sempre visará assegurar o lucro das duas empresas, a que terceiriza o trabalho e a contratante, nem que para isso reduza os direitos desses trabalhadores.

3. OS PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO E EMERGEM NA TERCEIRIZAÇÃO

Oportunamente, conforme supramencionado, após o fim das anomalias trabalhistas ocorridas até o início da criação dos primeiros sindicatos no cenário mundial, o Brasil institui legislações sociais que ocasionaram a chamada Constituição Cidadã de 1988.

É imprescindível traçarmos um paralelo sobre o valor social do trabalho baseado nos princípios que norteiam a atividade laboral, bem como refletir sobre as mazelas constitucionais que, em regra, deveriam proteger o trabalhador de arbitrariedades impostas pelo empregador, não permitindo normativas que afetem o bem jurídico tutelado.

Inicialmente, cumpre ressaltar que a República do Brasil, ao promulgar a Constituição Federal de 1988, passou a ser signatária de uma das maiores Cartas Constitucionais em termos de apreço pela vida humana. Isso porque, o legislador constituinte atribuiu à dignidade da pessoa humana o papel norteador da sociedade brasileira, bem como de toda estruturação desta República, estando presente, inclusive, os valores sociais do trabalho, tendo como base a valoração da pessoa humana em detrimento às demais questões passíveis de discussão social.

Tal determinação possibilitou que o Princípio da Dignidade da Pessoa humana fosse respeitado sob qualquer mecanismo legislativo, estando presente como condutor das demais normas. Sobre a importância e a necessidade do referido princípio, Cleber Francisco Alves leciona: "o homem é uma pessoa e não somente uma porção de matéria, um elemento individual na natureza, como um átomo. Ele é de algum modo, um todo, um universo, portador de valores únicos e supremos".

Desta maneira, enaltecer a dignidade humana se revela um dos elementos básicos de uma sociedade democrática e contemporânea, e por este motivo a República Brasileira assim o definiu como o princípio norteador desta nação. Cabe ressaltar, aliás, que este instrumento norteador deve ser utilizado como uma modalidade de sistematização de normas infraconstitucionais, reafirmando sua função interpretativa na busca pela sua efetividade, afastando o papel figurativo nos anseios desta nação.

Dito isso, merece atenção a ineficácia dessa interpretação axiológica, cujo reflexo afeta a aplicabilidade da dignidade do trabalhador, uma vez que o valor social do trabalho, embora decorra da dignidade inerente à toda pessoa humana, também foi considerado pelo legislador constituinte como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme preceitua o artigo 1º, inciso IV, da Carta Magna de 1988.

Ressalta-se que o trabalho e a livre iniciativa constituem elementos essenciais para o desenvolvimento social, já que dessa normatização emergem possibilidades garantidoras do livre exercício profissional. Entretanto, ao longo de todo o desdobramento laboral, a Terceirização surge como uma verdadeira modalidade trabalhista capaz de burlar o sistema constitucional, acarretando danos irreversíveis ao trabalhador e à efetividade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Ademais, cumpre dizer que o trabalhador sempre será a parte mais vulnerável da relação laboral, e por este motivo o contrato de trabalho não pode ser considerado igualitário, uma vez que as partes não possuem as mesmas condições financeiras e até intelectuais de pactuarem de forma coerente e igualitária, motivo pelo qual é possível encontrar diversas arbitrariedades impostas aos empregados mediante acordos e imposições extremamente prejudiciais ao trabalhador.

Desta maneira, importante se faz a análise sobre a efetivação de outro princípio constitucional frutificado pela Carta Magna de 1988, o Princípio da Igualdade Material. Esse princípio tem como principal objetivo superar desigualdades existentes no âmbito social, incentivando o legislador a criar normas que atendam às parcelas da sociedade, que embora submetidos à mesma lei, possuem condições e aspectos diferenciados, aflorando a desigualdade social entre as pessoas mais e menos monetizadas.

Aristóteles afirma que: “a igualdade é tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”, ou seja, não há igualdade isonômica se o tratamento impositivo for unificado, devendo o legislador estar atento a esse sopesamento em benefício dos menos favorecidos, inclusive, dos grupos que historicamente são mais vulneráveis, hipótese em que merece um tratamento diferenciado do legislador e do aplicador da lei.

A Terceirização, na maioria das vezes instituída pelas empresas cuja intenção é pagar menos pela mão de obra do trabalhador, por vezes afronta a valoração do trabalho, submetendo o empregado a incontáveis anomalias práticas. Tal mecanismo põe o trabalhador terceirizado em situação de completo desprestígio em relação aos demais trabalhadores, uma vez que possuem um salário menor em comparação aos trabalhadores contratados de maneira direta, são contratados e empenhados sem qualquer base de instrução, além de serem precarizados e desvalorizados.

Por derradeiro, não restam dúvidas, que estando diante de uma parcela de trabalhadores que se encontram em situação desvantajosa em relação aos demais, o Princípio da Igualdade Material deve se fazer presente, uma vez que claramente os empregados terceirizados sofrem diariamente com imposições e arbitrariedades que somente a eles são impostas pela malfadada precarização do modelo laboral encontrado na terceirização.

É por esse motivo que o referido princípio deve estar presente na rotina laboral, uma vez que os trabalhadores sempre estarão em situação de desprestígio, como na presente situação fática, onde o mecanismo da terceirização imperativamente aflora a desigualdade que se encontra o trabalhador. Caberia ao legislador editar normas que equilibrassem essa relação jurídica, minimizando os impactos negativos na vida dos trabalhadores, e não permitindo arbitrariedades que implicam na manutenção da referida desigualdade.

Ademais, complementando a ideologia protecionista ao qual se vinculou a Constituição Federal de 1988, e fazendo conexão direta com a busca pela igualdade material, é possível afirmar que há, no campo fático trabalhista, princípios que norteiam a atividade laboral por meio de uma constitucionalização principiológica, ou seja, princípios que seguem os ditames constitucionais, sendo possível a percepção de suas semelhanças.

O Princípio da Proteção é uma das modalidades interpretativas utilizadas por legisladores e aplicadores do Direito do Trabalho, cogentemente criada para efetivar no âmbito do direito trabalhista o Princípio da isonomia material. De toda sorte, o referido princípio trabalhista surgiu em decorrência da necessidade de proteger os empregados das mazelas arbitrárias impostas pelos empregadores, ou seja, emergindo a ideia de que o trabalhador terceirizado deve ser protegido desse modelo ambicioso.

Em contrapartida, influenciado principalmente pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 também cita o Princípio da Não Discriminação como aquele responsável por garantir a igualdade de tratamento, compreendendo a necessidade isonômica de tratar os trabalhadores terceirizados de forma paritária aos contratados de maneira direta, uma vez que não deve haver, sob qualquer hipótese, qualquer tipo de segregação ou distinção entre os trabalhadores.

Entretanto, no âmbito da discussão da terceirização, as pressões dos ideais neoliberais acabam estimulando o enfraquecimento de todos os princípios supramencionados. O referido mecanismo de trabalho consegue utilizar as tendenciosas ideologias capitalistas para sorrateiramente flexibilizar e precarizar os direitos trabalhistas, prometendo inflar as necessidades socioeconômicas em razão da crise institucional que assola o país.

4. DA TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização pode ser definida como um instrumento trabalhista utilizado por empresas com o intento de delegar a outra empresa à realização de determinadas tarefas ao invés de contratar funcionários de forma direta e individual. A empresa contratante, ora chamada de tomadora dos serviços, contrata outra empresa normalmente especializada em terceirizar a mão de obra, as chamadas prestadoras de serviço. Esse contrato terá como objeto a realização de tarefas nas dependências da tomadora de serviços, cujos trabalhadores serão contratados e disponibilizados pela empresa prestadora do serviço.

Conforme já mencionado nesta obra, estima-se que a terceirização tenha surgido no Brasil nos primórdios das montadoras de veículos automotores, hipótese em que essas empresas preferiam a contratação de outra empresa especializada em terceirizar a mão de obra. É possível afirmar que a terceirização tenha surgido com o objetivo de simplificar a contratação de mão de obra, especialmente em empresas que exigem uma demanda maior de empregados, uma vez que a tomadora de serviços não precisará, em regra, preocupar-se com o pagamento, tampouco com o cálculo de verbas trabalhistas.

É costumaz percebermos a utilização recorrente da terceirização para serviços de limpeza e vigilância, atividades que não desempenham a função direta da empresa, mesmo que embora, a Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017 tenha permitido que a terceirização fosse estendida às atividades que compreendessem a função final daquela determinada empresa. Ademais, esse instituto vem criando solidez no âmbito da administração pública, hipótese em que o Poder Administrativo, por meio de licitações e contratações, formaliza um contrato com empresas prestadoras de serviços.

A Terceirização deveria ser um modo de trabalho legalmente usual, atendendo os anseios contemporâneos dos novos modelos de trabalho, simplificando o trâmite burocrático na contratação de trabalhadores, restando apenas à empresa prestadora de serviços o pagamento e gerência dos contratos de trabalho. Entretanto, seu uso vem extrapolando em certos casos, diversos direitos trabalhistas, adotando um modelo destinado a precarizar e banalizar os trabalhadores enquadrados nesta categoria.

Críticos da terceirização apontam que a modalidade trabalhista é utilizada como uma forma de reduzir os custos da empresa tomadora dos serviços, uma vez que esta não suportará, em regra, os encargos trabalhistas do empregado, tais como 13º salário, férias e pagamento de FGTS. Além disso, as empresas associam a terceirização a uma modalidade adversa à relação laboral, precarizando a atividade desempenhada, descartando o trabalhador e aumentando a sua objetificação, uma vez que é possível verificar uma instabilidade empregatícia muito maior no âmbito da terceirização.

Há de ressaltar as inúmeras execuções trabalhistas promovidas contra empresas terceirizadas, uma vez que é comum na tangente da terceirização a inadimplência das verbas trabalhistas devidas ao empregado. Essas execuções são frutificadas especialmente pela malfadada precarização da modalidade trabalhista, uma vez que discriminatoriamente esses empregados são tratados de forma adversa aos demais trabalhadores. Entretanto, cabe ressaltar que as execuções trabalhistas são regidas por uma justiça especializada, possuindo peculiaridades distintas à justiça comum.

Isso porque, no âmbito da justiça do trabalho discutem-se verbas consideradas alimentares, ou seja, aquelas que são consideradas inerentes à subsistência do credor. Essa distinção, no que tange as medidas executórias, é essencial para que o trabalhador possa perceber tão logo que possível suas verbas trabalhistas, uma vez que delas, ao menos que por algum período, dependerão sua manutenção após o fim do vínculo empregatício. Por este motivo a execrável inadimplência dessas verbas no âmbito da terceirização demonstra sua incongruência constitucional, urgindo por medidas legislativas que freassem as anomalias jurídicas encontradas.

De toda sorte, o Poder Legislativo tentou minimizar a referida insolvência imposta ao trabalhador terceirizado, incluindo por meio da Lei. 13.429/2017 o artigo 5º-A, §5º na Lei. 6.019/1974, determinando a caracterização da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços quando não preenchidos certos pressupostos. Entretanto, a referida responsabilização deveria ser caracterizada sob qualquer hipótese, uma vez que a empresa tomadora de serviço, aquela que contratou a mão de obra terceirizada, usufruiu e foi beneficiada diretamente pela mão de obra do trabalhador.

A responsabilização subsidiária do tomador de serviços, ou seja, daquele que contratou a mão de obra indiretamente, decorre diretamente pela inobservância, no sentido amplo, do cuidado da empresa em zelar pelos direitos trabalhistas do empregado, seja pela ausência da fiscalização sobre a efetividade dessas normativas constitucionais, como no momento de contratação da referida empresa prestadora dos serviços terceirizados, sendo certo que a tomadora de serviços, além de obrigatoriamente firmar negócio jurídico lícito, deve atentar-se ao histórico legal da empresa contratada.

Essa responsabilidade decorre da culpa, em seu sentido amplo, existente entre a tomadora de serviços e a ausência de efetividade dos direitos trabalhistas promovidos pela empresa contratada, uma vez que, sendo beneficiada diretamente com a modalidade terceirizadora, a tomadora de serviços deve fiscalizar os contratos trabalhistas, bem como certificar-se que a empresa contratada cumpre e adimpli as verbas trabalhistas, sob penalidade de incorrer na culpa “in eligendo”, ou seja, a culpa pela escolha da empresa fraudulenta e “in vigilando”, a culpa pela ausência da fiscalização dos contratos laborais.

Tais diretrizes são ressalvadas na Justiça Trabalhista, no momento em que a tomadora de serviços é executada de forma subsidiária ao pagamento de verbas trabalhistas devidas ao trabalhador. Cumpre ressaltar, que diferentemente da responsabilização solidária ocorrida na justiça comum, como na discussão de obrigações previdenciárias, por exemplo, que a empresa seria coobrigada igualmente e a qualquer tempo, a responsabilidade subsidiária garante ao 2º Reclamado o benefício de ordem, somente tendo a execução direcionada a ela após o esgotamento de todos os meios executórios em face da empresa prestadora de serviços.

Merece atenção tal disposição, uma vez que há divergências críticas sobre a responsabilização do tomador de serviços nos contratos de terceirização. Majoritariamente a responsabilização subsidiária vem sendo aplicada na prática judiciária, estimulada, além pela legislação em vigor ora comentada, como pelo segmento lógico que decorre do instituto, uma vez que sendo obrigada solidariamente ao pagamento de verbas trabalhistas, não haveria sentido que a tomadora de serviços optasse pela terceirização, já que seu fundamento descentralizador e simplificador seria esvaído.

Entretanto, mesmo sendo pacífico o entendimento exposto, é interessante analisarmos sobre a real conduta do tomador de serviços frente à modalidade terceirizadora. Críticos apontam que nos litígios trabalhistas decorrentes do contrato de terceirização deveria prevalecer o entendimento de que a tomadora de serviços, sendo beneficiada diretamente com a mão de obra do trabalhador, deveria responder solidariamente pelas verbas resilitórias, principalmente quando preenchidos os pressupostos inerentes a culpa mencionada nesse capítulo, seja ela a culpa “in eligendo” ou “in vigilando”.

Isso porque, na prática da modalidade da terceirização é bastante comum verificarmos de forma individualizada, empresas, que para não se verem obrigadas ao pagamento de verbas trabalhistas optam por esta modalidade de trabalho, estando, inclusive, na grande maioria dos casos, cientes das diversas anomalias jurídicas impostas pela empresa terceirizada. Em casos tais, há de se defender que a má-fé caracterizada pela tomadora de serviços seria substância suficiente para que esta respondesse solidariamente pelas verbas trabalhistas do empregado que a beneficiou diretamente, sendo certo que se assim não fosse, o referido instituto incentivaria a impunidade dos atos praticados pelo empregador.

A execução trabalhista, independentemente da caracterização de responsabilidade subsidiária ou solidária, alavanca um tema exponencial voltado à defesa dos vulneráveis, uma que o trabalhador sempre estará em situação de desvantagem em relação ao empregador. O protecionismo desse grupo não pode ser considerado demasiado, sendo certo que na prática judiciária trabalhista é comum verificar trabalhadores levarem anos para perceberem suas verbas trabalhistas, morosidade muitas das vezes levantada pelas possibilidades processuais existentes do ordenamento pátrio.

É possível afirmar que essas anomalias jurídicas seriam ao menos atenuadas se a relação de trabalho promovida por meio do contrato de terceirização fosse valorizada e equiparada às demais modalidades trabalhistas, sendo certo que esta discriminação crônica, fundada em diferenças salariais, instabilidades e falta de qualificação dos trabalhadores, impulsiona a decadência do modelo laboral, sujeitando-se à terceirização, apenas trabalhadores com baixa qualificação e sem espaço no mercado de trabalho, uma vez que a crise institucional que assola o país forçosamente obriga o cidadão a viver certas ocasiões.

5. DA PANDEMIA

Como se já não bastassem todos os fardos diariamente suportados pelos empregados submetidos à terceirização, no dia 26 de fevereiro de 2020, o Brasil amargou o início de uma das piores crises sanitárias já vivenciadas na história da humanidade, sendo confirmado o primeiro caso real da Covid-19 no território brasileiro. Segundo especialistas, a referida doença é considerada uma infecção respiratória provocada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2, possuindo capacidade de elevada transmissão entre os seres humanos.

Apesar de não haver unanimidade científica, estima-se que a doença possa ter surgido na Ásia, uma vez que fora na cidade de Wuhan, na China, ainda em dezembro de 2019, as primeiras ocorrências relatadas do Covid-19. Vale ressaltar que cientistas afirmam que o vírus SARS-CoV-2 possui como hospedeiro animais exóticos consumidos e comercializados em diversas regiões mercatórias da China, sendo a suspeita de que tenha se originado a partir do morcego e o pangolim, um mamífero que se assemelha fisicamente ao tatu. Esses animais, na maioria das vezes são vendidos em mercados atacadistas de animais sem qualquer tipo de higiene básica.

No início da doença, apesar de surgirem diferentes boatos de que a doença não se espalharia em nível mundial, no dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou o estado de pandemia do novo coronavírus, estimando que os números de pessoas infectadas e de mortes aumentariam exponencialmente por todo o mundo. O estado pandêmico é relacionado diretamente a uma doença infecciosa que facilmente se espalha em grande escala, ou seja, uma doença que tem ampla capacidade de disseminação, como é o caso da SARS-CoV-2, que em poucos meses se espalhou mundialmente.

Embora a porcentagem letal provocada pela Covid-19 seja muito menor que outras doenças pré-existentes, como o câncer e a hipertensão, é importante ressaltar que sua transmissibilidade é infinitamente maior, sendo o contágio realizado descontroladamente pelos simples cumprimentos cotidianos. Por este motivo, o mundo deparou-se com milhares de mortes, uma vez que, não havendo tratamento médico, tampouco remédios ou vacinas com comprovações científicas, apenas medidas paliativas eram utilizadas.

Em 22 de maio de 2020, a Organização Mundial da Saúde reconhece o Brasil como o país mais afetado pela pandemia de toda a América do Sul, criticando, inclusive, o então protocolo tomado pelo Ministério da Saúde de usar medicamentos contra o novo coronavírus sem qualquer comprovação científica, como a Cloroquina, por exemplo. Neste momento, com pouco mais de dois meses desde o primeiro caso confirmado de Covid-19 no Brasil, o número de óbitos passava de 20.000 pessoas, tornando o Brasil o segundo país em escala mundial com mais infectados pelo novo coronavírus.

Somente em 01 de agosto de 2020 a comunidade mundial começa a esperançosamente reconhecer que havia uma luz ao final de toda escuridão, quando a Rússia anuncia a primeira vacina contra a Covid-19, a Sputnik 5. Após o anúncio do referido imunizante, outros fabricantes começam a solicitar a aprovação de suas vacinas pelos órgãos de controle internacionais e nacionais, como por exemplo, a vacina de Oxford e a CoronaVac, e recebendo a devida aprovação no Brasil, a vacinação iniciou-se, ainda que tardia, no final de janeiro de 2020, seguindo uma ordem pré-estabelecida.

Com a vacinação em massa, os números de infectados caem consideravelmente e os óbitos são gradativamente reduzidos, restaurando, ainda que vagarosamente, a esperança por tempos melhores. Entretanto, somados mais de 600 mil óbitos, o Brasil sofreu e continua sofrendo com diversas oscilações políticas, sociais e econômicas em decorrência do Covid-19, são vertigens que afloram problemas emergentes quando mal resolvidos pela República, recaindo na conta de grupos conhecidamente mais vulneráveis um ônus excessivamente incapaz de se suportar.

6. DA RELATIVIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Autoridades brasileiras, desde o início da pandemia do Covid-19, editam e elaboram medidas que possam minimizar, em regra, os riscos e prejuízos advindos com a nova realidade fática, uma vez que o mundo experimentou diferentes modalidades de sobrevivência, alterando as formas de convívio, de trabalho, e até formalidades que antes, eram consideradas imutáveis. Essas medidas, no âmbito laboral, refletiram em diversas normativas que flexibilizaram os direitos trabalhistas,

promovendo mudanças que nem sempre favoreciam os trabalhadores, situação pior para os terceirizados.

Em um primeiro momento, ainda no início da crise sanitária, os Poderes da República, com o intuito de frear a disseminação do novo coronavírus, voltaram-se à elaboração de inúmeras medidas preventivas do contágio, promovendo o distanciamento social, a quarentena, a limitação e restrição do funcionamento de comércio, a fiscalização para que não ocorressem aglomerações, a determinação de tornar obrigatório o uso de máscara facial enquanto estiverem em locais públicos, bem como o uso do álcool 70%, medidas que naquele momento pareciam básicas frente a tudo que acontecera.

Após a adoção das determinações iniciais, uma série de Medidas Provisórias foram editadas, iniciando-se pela MP 927/2020, publicada em 22 de março de 2020 e a MP 928/2020, publicada dois dias após a primeira. Embora as referidas disposições já tenham perdido sua vigência e eficácia, cumpre informar que tinham como principal objetivo a flexibilização das relações de trabalho em prol da manutenção econômica, orientando os empregados e empregadores sobre quais medidas deveriam ser tomadas em relação aos contratos de trabalho vigentes, incluindo os contratos de terceirização.

Essas Medidas Provisórias permitiram que a relação laboral se tornasse maleável, transigindo ao empregador uma série de prerrogativas, onde se encontra entre outros, a possibilidade de suspender os contratos de trabalhos sem contraprestação salarial, a alteração do regime de trabalho do empregado ao teletrabalho, a antecipação das férias mesmo nas situações em que o direito não tenha sido adquirido, a antecipação de feriados, a suspensão do recolhimento do FGTS durante o período em que vigorava a Medida Provisória, além de determinar que a sintomatologia causada pelo coronavírus não fosse considerada doença profissional.

Após, o Governo Federal, em complementação as medidas anteriormente tomadas, editou a Medida Provisória 936/2020, posteriormente convertida na Lei. 14.020/2020, também voltada a orientar os empregadores sobre as medidas que poderiam ser aplicadas aos contratos laborais. Essa MP dispôs principalmente sobre a possibilidade conferida ao empregador de diminuir a jornada do empregado com o consequente pagamento proporcional de suas verbas trabalhistas. Há de se destacar que a medida criada, embora em caráter emergencial, não escapou de

críticas, uma vez que a Constituição Federal de 1988 impossibilita qualquer modalidade de redução salarial.

Com o alargamento inesperado do momento pandêmico, o Governo Federal, no dia 27 de abril de 2021, edita a Medida Provisória 1.045/2021, instituída como o “Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”. A referida medida teve sua razão pela urgente escapadela de revitalizar a economia nacional, prometendo, portanto, atender os anseios da comunidade laboral. Entretanto, o que era pra ser uma simples medida emergencial, tornou-se uma normativa governamental com pontos que indiscutivelmente visavam dismantelar os direitos trabalhistas.

Entre as principais mitigações encontravam-se duas reformas que figurariam o nascimento de uma espécie de subtrabalhadores, o programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego (Priore), e o Regime Especial de Trabalho, Qualificação e Inclusão Produtiva (Requip).

O Priore visava estimular a contratação de jovens e idosos que estivessem sem emprego há mais de um ano, propondo um contrato de trabalho por prazo determinado, não superior a 24 meses, com reflexos diretos no Fundo de Garantia do trabalhador, diminuindo a alíquota depositada de 8% para até 2% nos casos de microempresas.

Já a reforma denominada de Requip, buscava a criação de um grupo de trabalhadores que dispusessem de sua mão de obra sem firmar qualquer vínculo jurídico, ou seja, sem assinar a carteira de trabalho. Esse nefasto modelo laboral determinava que o trabalhador não tivesse um salário formal, e sim a soma de uma bolsa de incentivo pago pela empresa e uma bolsa de qualificação para aqueles que participassem de cursos de qualificação, não ultrapassando o valor atônito de R\$550,00.

Perceba que ambas as reformas buscaram agrupar um determinado perfil nessa nova ideologia laboral, criando um novo modelo de trabalho que igualmente os terceirizados, não possuem os mesmos direitos de outra gama de trabalhadores. Essa dissecação laboral acabaria banalizando a relação laboral, precarizando a mão de obra do trabalhador e intensificando a desigualdade entre os trabalhadores, uma vez que forçosamente os empregados acabariam tendo que aceitar o malfadado modelo trabalhista.

De toda sorte, a Medida Provisória 1.045/2021, embora tenha sido aprovada na Câmara dos Deputados, não fora convertida em Lei, uma vez que não teve sua votação no Senado Federal realizada no prazo previsto na Constituição Federal de 120 dias.

Conforme verificado, a economia fora um dos principais pontos de divergência entre os poderes republicanos, uma vez que, criando certas medidas de prevenção à nova doença, tais como aquelas que limitavam o funcionamento do comércio, o Estado estaria impedindo a circulação da moeda brasileira, além de interromper o sustento e o trabalho de inúmeros brasileiros. Utilizando desse subterfúgio, o trabalhador terceirizado amargou um dos piores momentos da história laboral, uma vez que, por já possuírem especialidades que as diferem negativamente dos demais trabalhadores, as normativas criadas para sua regularização somente acentuaram sua vulnerabilidade topográfica em relação aos demais.

Durante o período pandêmico, e com o intuito de orientar a persecução dos contratos terceirizados, foram editados uma série de Pareceres Jurídicos versando sobre os impactos da pandemia nos contratos de trabalho em vigência. São estes, o Parecer nº 106/2020, formulado pelo Departamento de Assuntos Jurídicos Internos (DAJI) da Secretaria Geral de Consultoria/AGU; o Parecer nº 63/2020, publicado pela Consultoria Jurídica junto à Controladoria Geral da União (CONJUR-CGU/AGU); e o Parecer nº 310/2020, elaborado pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Educação (CONJUR-MEC), vinculada à Consultoria Geral da União/AGU.

Cabe ressaltar que existem trabalhadores mais suscetíveis a contrair e desenvolver casos graves da Covid-19, sendo estes, considerados pertencentes ao grupo de risco, seja em razão da idade avançada, ou por possuir alguma doença ou comorbidade que os tornavam vulneráveis a doença, como diabetes, hipertensão e obesidade. Esses trabalhadores, de maneira completamente arbitrária e descabida, foram objetificados e descartados como se no país não existisse qualquer segurança jurídica, sendo alvo de diversas modificações contratuais, flexibilizações e imposições, reforçando a ideia trazida nesta obra da banalização da mão de obra terceirizada.

Dentre outras deliberações, o Parecer nº 106/2020 simplesmente permitiu que a Administração Pública, nos casos em que esta figura como Tomadora de

serviço, solicitasse a urgente substituição do trabalhador enquadrado no grupo considerado de risco, e sendo esse encargo da Prestadora de serviços, a solução possivelmente fora a demissão desse empregado e a contratação de outro que não fizesse parte deste grupo, descartando o trabalhador como se fosse um objeto. Esse empregado, além de ser demitido em razão de sua saúde, ainda enfrentará um longo processo judicial, sem ao menos possuir certeza que um dia perceberá sua verbas resilitórias.

Além disso, o Parecer nº 310/2020 entendeu ser cabível a inserção dos trabalhadores no trabalho remoto, deixando claro, entretanto, que esta mudança não poderia prejudicar a prestação do serviço. Desta maneira, cabe outra indagação, caso a Administração Pública não quisesse substituir o empregado como visto ser possível, e quisesse optar que realocação desse trabalhador de maneira remota, quem suportaria os custos dessa mudança, uma vez que a Administração Pública figura como mera Tomadora de serviços? É lógico que restou ao trabalhador terceirizado suportar mais este ônus.

Outra situação, desta vez trazida pelo Parecer nº 63/2020, que novamente mitigou os direitos de trabalhadores terceirizados, pasmem, fora a possibilidade da Administração Pública, caso entendesse necessário, romper o contrato de terceirização com a prestadora de serviços, demitindo todos os funcionários que prestassem serviços ao Ente Público, não cabendo sequer os custos dessa demissão pela Administração Pública, uma vez que este figura como tomador de serviços. Esse sem dúvidas fora uma das determinações que mais demonstram a precariedade da modalidade laboral e a pouca importância conferida aos trabalhadores terceirizados.

Vale dizer que há uma discrepância entre o que fora determinado legalmente, para a sua aplicação prática, cabendo ressaltar, que ainda no âmbito da Administração Pública, existem trabalhadores terceirizados atuando em serviços essenciais, como médicos, enfermeiros, auxiliares de serviço geral, dentre outros. Esses trabalhadores, em segmento ao tratamento dado aos terceirizados, sofreram com diversas arbitrariedades, denunciando uma série de barbáries que ocorreram durante o auge da pandemia, desde o aumento na intensidade da jornada de trabalho até a falta de Equipamentos de Proteção Individual.

7. DOS REFLEXOS DAS FLEXIBILIZAÇÕES NORMATIVAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

A pandemia e todo o seu desdobramento, trouxe consigo necessidades emergentes, padrões que forçosamente obrigaram a comunidade mundial a se adaptar rapidamente. Não é demasiado ressaltar que esses padrões, mesmo que quando bem aplicados em decorrência de boas ações governamentais, afloram problemas sociais mal resolvidos internamente em uma nação, surgindo daí a necessidade de criticamente, debater sobre o tema.

Apesar de já estar em eventual crescimento em decorrência de sua regulamentação, a terceirização alcançou números expressivos durante a pandemia, principalmente após as flexibilizações das normas trabalhistas impostas pelas autoridades brasileiras.

Essas flexibilizações, embora não demonizem sozinhas a terceirização, contribuíram para se demonstrar na prática toda a crítica realizada em torno deste contrato laboral, uma vez que, essas anomalias, em ligação direta com o Direito do Trabalho, foram veementemente transparecidas no período pandêmico, existindo inúmeras denúncias de claras violações constitucionais aos direitos do trabalhador terceirizado.

A princípio, merece destaque o levantamento realizado pelo Jornal Toda Palavra em destaque aos terceirizados durante a pandemia do Covid-19. A alegação a seguir se trata de um funcionário terceirizado no período pandêmico, retratando o descaso sofrido pela modalidade laboral, bem como a ausência da efetividade dos direitos desses trabalhadores.

Para os que fazem parte do grupo de risco, a empresa ofereceu a alternativa de home office, que inicialmente seria apenas para os que possuem computador e internet acima de 20 megabytes. Gradualmente, a empresa passou a “emprestar”, através de um termo de compromisso, equipamentos para os que possuem internet em casa. Mas eles não têm direito a vale-alimentação, recebendo “em troca” um auxílio para os custos de luz e internet, algo em torno de R\$ 80. Funcionários que possuem familiares no grupo de risco não estão incluídos na proposta [TODA PALAVRA, 16 de junho de 2020].²

² SEMBLANO, C.; ALBUQUERQUE, D. A precarização dos terceirizados em universidades na pandemia. Toda Palavra, Rio de Janeiro, 16 de jun. de 2020. Disponível em: <https://www.todapalavra.info/post/a-precariza%C3%A7%C3%A3odos-terceirizados-em-universidades-na-pandemia> Acesso em: 01/11/2021.

Além disso, com o intuito de denunciar as péssimas condições de trabalho bem como as violações sanitárias as quais eram rotineiramente expostas durante a ascensão do novo coronavírus, um grupo de trabalhadores terceirizados ressuscitou uma página no Facebook chamado de “Os Invisíveis”. O referido grupo, cujo nome faz crítica direta a pouca visibilidade e a precarização ao qual são submetidos os trabalhadores terceirizados, se mantém com diversos relatos e denúncias sobre as arbitrariedades impostas. Como o caso dos trabalhadores terceirizados que atuam na área da limpeza na Universidade Estadual do Rio de Janeiro, a UERJ:

Invisíveis: “Vocês recebem álcool em gel, máscaras, luva e outro material de proteção contra o coronavírus?” Funcionária (o) da limpeza: “P****A nenhuma! Hahahaha. A gente ta tirando lixeira, limpando banheiro, lidando com tudo que eu sei que transmite o coronavírus. E a APPA não dá nada pra gente aqui, nem um álcool em gel, nem nada. Depois ainda tamo pegando trem e ônibus lotado.”.

Conforme relatos de funcionários do Hospital e de outro campus da UERJ, a empresa APPA não fornece material de prevenção, como EPI (equipamento de proteção individual) ou álcool em gel. Isso viola o deliberado no artigo 11, do DECRETO Nº 46.973 DE 16 DE MARÇO DE 2020 do governo do RJ. Feito para realizar a quarentena contra o coronavírus no Estado [INVISÍVEIS, 2020 grifo do autor].³

Ainda se tratando dos trabalhadores terceirizados atuantes em universidades públicas, é importante trazer à baila a matéria realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, ao qual é exteriorizada a precarização dos trabalhadores terceirizados no atual período pandêmico.

Conforme o diretor da Associação dos Trabalhadores Terceirizados da UFRJ (Attufrj), após serem devidamente contratados, as empresas prestadoras de serviços param de cumprir o contrato, hipótese em que simplesmente não pagam as verbas trabalhistas, acumulando diversas ações judiciais em prejuízo à universidade, uma vez que esta é responsabilizada subsidiariamente.

Desta forma, a situação que já era difícil para esses trabalhadores terceirizados, fora agravada pela pandemia, gerando uma série de violações aos direitos do trabalhador, conforme se verifica nos depoimentos que seguem:

³ INVISÍVEIS. Coronavírus: Terceirizadas (os) da limpeza continuam trabalhando ?! 18 de março de 2020. Disponível em: <https://invisiveisluta.milharal.org/2020/03/18/rio-dejaneiro-coronavirus-terceirizadas0s-da-limpeza-continuam-trabalhando/> Acesso em: 01/11/2020.

“Trabalho desde 2003 na UFRJ e sempre foi assim. A terceirizada atrasa salário e não paga os benefícios. Geralmente ficamos três meses sem receber vale alimentação e passagem, porque as empresas não fazem o fundo de reserva. Aí, ela sai e deixa a gente com uma mão atrás e outra na frente, pois não recolheu o INSS e nem o FGTS integralmente. Vem outra (empresa) e começa tudo de novo. Fiquei um ano e três meses na ProServiços nessa situação e na rescisão, não incluíram o que deixaram de pagar. Sou mãe solteira e acabo tendo de viver de favor para comer e sustentar a minha filha. Dou graças a Deus por não pago aluguel, mas muitos colegas têm que pagar. Passamos muito perrengue e com essa pandemia então, nem se fala” (g.n).

“Há dois anos e meio trabalhava no Bandeirão, sou copeira e estava na Faculdade de Letras. Em dezembro mandaram a gente embora e logo depois contrataram de novo. Trabalhei uma semana só e fizeram eu assinar uma papelada que estava escrito término de contrato. O único dinheiro que recebi foi R\$ 138,00 no dia 27 de março. Não depositaram o salário pelo tempo trabalhado e não deram baixa na minha carteira. Me inscrevi no programa do governo e nem sei se vou receber por causa disso. Não dão satisfação nenhuma. Somos tratados como lixo. Usam a gente e depois jogam fora. Somos bons funcionários, tanto é que nos chamam novamente, e a gente aceita porque é pobre e não tem emprego por aí dando sopa”.⁴ (g.n)

Conforme supracitado, os relatos acima são de trabalhadores que prestavam serviço na Universidade Federal do Rio de Janeiro, a UFRJ. Eles demonstram violações constitucionais que vão desde a ausência da percepção de verbas trabalhistas até objetificação do trabalhador, uma vez que, conforme relatado pela ex-funcionária, eles sugam o trabalhador e toda sua capacidade para a função, e depois simplesmente o “joga fora”. Os depoimentos ratificam toda a celeuma abordada nesta obra, cuja precarização da atividade terceirizadora está enraizada desde os primórdios desta modalidade laboral, sendo utilizada exclusivamente como forma de “burlar”, agora legalmente, os direitos laborais adquiridos.

Ainda sobre o comentário realizado pela ex-funcionária terceirizada, cabe destacar um ponto extremamente relevante quanto ao tema da terceirização, no momento em que é dito: “(...) nos chamam novamente, e a gente aceita porque é pobre e não tem emprego por aí dando sopa”. Desta frase, destacamos que a terceirização se nutre da real necessidade de sobrevivência, eles não optem por esta modalidade, eles não tem escolha, principalmente durante uma crise institucional.

⁴ TERCEIRIZADOS. Pandemia aumenta o drama dos terceirizados! 24 de abril de 2020. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/2020/04/pandemia-aumenta-o-drama-dos-terceirizados-na-ufrj/> Acesso em: 01/11/2021

Mediante a realidade apontada, durante todo o período da pandemia do novo coronavírus, o Ministério Público do Trabalho vem fazendo seu papel garantidor das normas trabalhistas e constitucionais, emitindo diversas notificações, Termos de Ajuste de Conduta e até propondo Ações Cíveis, visando à proteção dos trabalhadores neste momento de tantas arbitrariedades. Quanto aos trabalhadores terceirizados, o Ministério Público do Trabalho da União editou a Nota Técnica GT COVID-19 N. 18/2020, buscando elevar o nível de fiscalização entre os prestadores de serviços, promovendo a criação de protocolos à assistência da saúde e vigilância epidemiológica no meio ambiente de trabalho.

Em certos casos, o Ministério Público do Trabalho ingressava com a Ação Cível Pública com Tutela de Urgência, buscando a interrupção das violações ocorridas nos contratos terceirizados. Como por exemplo, no Município do Rio de Janeiro, ocasião em que o MPT/RJ ajuizou a Ação Civil 0100370-10.2020.5.01.0009 contra o Ente Público, uma vez que os funcionários do Hospital Municipal Salgado Filho estavam trabalhando em péssimas condições, sem o fornecimento de equipamentos básicos para proteção à propagação do novo coronavírus, bem como sem qualquer tipo de qualificação adicional no período de exceção. Em um primeiro momento, a magistrada concedeu a Tutela de Urgência requerida pelo MPT, cabe destaque um trecho do dispositivo:

(...) Os depoimentos de trabalhadoras lotadas no HMSF, colhidos no inquérito civil - ID. 46018fb - confirmam os fatos apurados pelo CREMERJ, destacando-se os seguintes trechos: “no plantão médico há hoje um único médico atendendo casos de coronavírus e casos outros; hoje há apenas um médico na emergência; não são fornecidos equipamentos de proteção individual e coletiva em respeito às normas do Ministério da Saúde; os profissionais da saúde, dentre eles, médicos, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, maqueiros e do setor administrativo receberam apenas máscaras comuns e estão utilizando, por dias, duas máscaras comuns; [...] com relação a face shield forneceram 3 (três) ou 4 (quatro) para uso coletivo o que não é permitido, eis que a mesma deve ser utilizada individualmente; [...]o ambiente que o paciente de COVID-19 fica é munido de um ar-condicionado central sem filtro bacteriológico e sem sistema de exaustão, o que proporciona ainda mais a contaminação; inúmeros profissionais da saúde, do setor administrativo e terceirizados vieram a falecer por conta disso”. (...) ⁵

⁵ DECISÃO, Melhora nas condições de trabalho hospitalar, 15 de maio de 2020. <https://www.ajd.org.br/deciso/es/covid-19/2620-decisao-melhoria-nas-condicoes-de-trabalho-hospitalar-epi-rj/> Acesso em: 02/11/2021

A título de complementação, cabe destacar que o Ministério Público do Trabalho firmou um Termo de Ajuste de Conduta com o Município do Rio de Janeiro, ou seja, um acordo, comprometendo-se o Ente Público em cessar as violações contidas na Ação Civil 0100370-10.2020.5.01.0009.

Entretanto, conforme últimas notícias veiculadas, o Ministério Público do Trabalho precisou ajuizar nova Ação Civil, desta vez cobrando uma multa milionária pelo não cumprimento do acordo judicial firmado entre as partes, uma vez que laudos apontaram o descumprimento de diversas cláusulas anteriormente pactuadas.

Desta forma, não é demais afirmar que esse, é o reflexo da banalização ao qual tratam o tema, é a consequência de inúmeras normativas criadas pelas autoridades brasileiras com o único e exclusivo intuito de beneficiar os patrões e precarizar a atividade do empregado, é a prova de que os trabalhadores sofreram e continuam sofrendo inúmeras violações constitucionais durante o período pandêmico, recaindo na conta dos menos favorecidos pela legislação um ônus excessivamente insuportável.

8. CONCLUSÃO

Por tudo quanto exposto, não é demais afirmar que a flexibilização das leis trabalhistas decorre principalmente da precarização do labor no Brasil, ambiente propício ao aumento das modalidades de trabalho desregulamentadas e que minimizam os direitos dos trabalhadores. Essa precarização é fruto de um viés neoliberal adotado pelas empresas brasileiras, ao qual se busca a alta lucratividade do empresário, transferindo ao trabalhador a necessidade da produtividade à curto prazo.

No Brasil, a flexibilização da legislação trabalhista tornou-se comum com a premissa de adequar o trabalho às tendenciosas necessidades econômicas impostas por grupos monetizados, utilizando-se do malfadado argumento de que é necessário retirar direitos trabalhistas para que haja novas contratações laborais. A realidade, é que a mão de obra torna-se cada vez mais banal, uma vez que o neoliberalismo intensifica a exploração do trabalhador, promovendo o desemprego estrutural e a instabilidade laboral.

Neste sentido, é imprescindível afirmar que essas flexibilizações apenas retiram direitos anteriormente solidificados, facilitando a precarização e banalização do trabalho no Brasil. Exemplo disso é o contrato de terceirização, que após sua incorporação à legislação trabalhista com a vigência da Lei 13.429/2017, os trabalhadores, agora legalmente, vêm experimentando uma modalidade de trabalho que incontestavelmente precariza o labor no Brasil, uma vez que estes trabalhadores são submetidos a diversas arbitrariedades e anomalias.

A referida modalidade trabalhista ainda sofreu, quiçá continua sofrendo, um dos piores momentos de toda história laboral, uma vez que em decorrência das flexibilizações a que lhe deram origem, os trabalhadores enquadrados nesta categoria foram os principais prejudicados com a crise sanitária iniciada com a disseminação do novo coronavírus.

Conforme visualizado na presente obra, a modalidade da terceirização, que já era de longe uma das mais afetadas com as dissimulações trabalhistas impostas pela nova realidade, padeceu de diversas flexibilizações e normativas que mitigam os poucos direitos destes trabalhadores.

A situação foi ainda mais desafiadora para os profissionais enquadrados na modalidade da terceirização que prestavam serviço para a Administração Pública, uma vez que existem empregados terceirizados nos serviços essenciais, como médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, seguranças, auxiliares de serviços gerais, entre outros. Esses profissionais, por vezes não possuíam elementos básicos para exercer sua atividade laboral durante o período pandêmico, carecendo de equipamentos de proteção ao trabalho, como máscaras, luvas, álcool em gel e viseiras, aflorando todo o debate aqui exposto sobre a precarização desta modalidade laboral.

Nos últimos anos, o Brasil tem caminhado em contramão à proteção dos direitos trabalhistas, segregando as diversas modalidades laborais e privilegiando certas categorias de trabalhadores, o que impulsiona a vulnerabilidade dos terceirizados.

As flexibilizações das normas trabalhistas, em especial aquelas que tratam da terceirização, impulsionam o descaso acometido pelo empregador e o consequente aumento de arbitrariedades na realidade laboral desses empregados, vide o exemplo no período pandêmico, demonstrando veementemente a necessidade de uma reformulação ideológica sobre o conceito da atividade laboral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. Parecer n. 63 de 18 de março de 2020. **Contratos Administrativos.** Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/assuntos/combate-ao-covid-19/midias/parecer-3.pdf> / Acesso em: 27/10/2021.

ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. Parecer n. 106 de 18 de março de 2020. **Consulta Jurídica. Gestão de contratos. Terceirização no âmbito na pandemia do corona vírus.** Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/assuntos/combate-ao-covid-19/midias/parecer-1.pdf> / Acesso em: 27/10/2021.

ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO. Parecer n. 310 de 20 de março de 2020. **Consulta sobre o procedimento a ser adotado pelo Ministério da Educação no que se refere aos prestadores de serviços terceirizados em razão da pandemia causada pelo covid-19.** Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/assuntos/combate-ao-covid-19/midias/parecer-2.pdf> / Acesso em: 27/10/2021.

ALVES, Cleber Francisco. **“O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana”**. Rio de Janeiro, Renovar, 2001.

BRAHM, Maitê de Siqueira. **“Terceirização e a Pandemia: Um estudo sobre a terceirização na Administração Pública”**. Disponível em: <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinfsenpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/94.pdf>. Acesso em: 19/10/2021.

BRASIL. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 20/10/2021.

BRASIL. **Medida Provisória 1.045 de 27 de abril de 2021.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308> Acesso em: 25/10/2021.

BRASIL. **Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm / Acesso em: 25/10/2021.

BRASIL. **Medida Provisória 928 de 23 de março de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm Acesso em: 25/10/2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 29/10/2021.

DECISÃO, **Melhora nas condições de trabalho hospitalar**, 15 de maio de 2020. <https://www.ajd.org.br/decisoes/covid-19/2620-decisao-melhoria-nas-condicoes-de-trabalho-hospitalar-epi-rj/> Acesso em: 02/11/2021

DRUCK, Graça. **“Entre os que permaneceram trabalhando em atividades consideradas essenciais na pandemia, uma grande parte é de terceirizados”.** Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/entre-os-que-permaneceram-trabalhando-em-atividades-consideradas-essenciais-na>. Entrevista concedida a Viviane Tavares. EPSJV/Fiocruz. Data de Publicação: 08/10/2020.

FONSECA, Vanessa Patriota. **TERCEIRIZAR ATIVIDADE-FIM É ALUGAR TRABALHADOR.** In: CAMPOS, André (org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* – Brasília: Ipea, 2018. P. 95-111.

INVISÍVEIS. Coronavírus: **Terceirizadas (os) da limpeza continuam trabalhando?!** 18 de março de 2020. Disponível em: <https://invisiveisluta.milharal.org/2020/03/18/rio-de-janeiro-coronavirus-terceirizadas0s-da-limpeza-continuam-trabalhando/> Acesso em: 01/11/2020.

RODRIGUES, ACA.; MOSCON, DCB.; QUEIROZ, GC.; SILVA, JC. **Trabalhadores na pandemia: múltipla realidade, múltiplos vínculos.** In: MORAES, MM. (org.) *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19* – Porto Alegre: Artmed, 2020.

SEMBLANO, C.; ALBUQUERQUE, D. **A precarização dos terceirizados em universidades na pandemia.** Toda Palavra, Rio de Janeiro, 16 de jun. de 2020. Disponível em: <https://www.todapalavra.info/post/a-precariza%C3%A7%C3%A3odos-terceirizados-em-universidades-na-pandemia> Acesso em: 01/11/2021.

TERCEIRIZADOS. **Pandemia aumenta o drama dos terceirizados!** 24 de abril de 2020. Disponível em: <https://sintufrj.org.br/2020/04/pandemia-aumenta-o-drama-dos-terceirizados-na-ufrrj/> Acesso em: 01/11/2021