

A ANÁLISE ECONÔMICA DA TERCEIRIZAÇÃO

THE ECONOMIC ANALYSIS OF THIRD PARTICIPATION

EDUARDO MILLÉO BARACAT

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (2002); Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal do Paraná (1995); Diplôme Supérieur de l'Université - Droit du Travail & Sécurité Sociale pela Université Panthéon-Assas/Paris II (1998). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1987). Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba. Coordenador Pedagógico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA. Realizou estágio Pós-Doutoral na Universidade de Coimbra (2016-2017).

CAROLINA DIAS MACHADO

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba. Pós graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela EMATRA IX. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. Tem experiência na área do Direito, com ênfase em Direito do Trabalho.

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1977). Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

RESUMO

Terceirizar significa descentralizar a execução de atividades de uma empresa para uma outra – a concedente de mão-de-obra, com a qual o vínculo de trabalho é formado. Portanto, a relação entre o obreiro e a tomadora de serviço é civil. O instituto da terceirização, em que pese ter sido adotado há décadas, ainda gera discussões acerca de suas vantagens e desvantagens, sendo que o descumprimento à dignidade do trabalhador representa uma das mais graves lesões a direitos que a terceirização ocasiona. Apesar disso, a maioria dos economistas defende o instituto, pois, na visão deles, a prioridade do empresário é a redução de custos e a maximização do lucro, independentemente das consequências nefastas que serão suportadas pelo trabalhador. Todavia, essa posição dos economistas tem como contexto as realidades europeia e americana, distintas da brasileira, a qual possui arraigada em si a cultura de descumprir garantias constitucionais e legais, principalmente no cenário laboral. Por fim, vale ressaltar que a análise econômica da terceirização demonstra que a adoção dessa forma de flexibilização do trabalho traz mazelas a toda a sociedade, entre elas maiores custos com benefícios previdenciários e tratamentos de saúde na rede pública, devido ao maior índice de acidentes do trabalho entre terceirizados, e menor poder de consumo da população, visto que os salários percebidos por esses trabalhadores são mais baixos do que os dos contratados pelas tomadoras de serviço.

Palavras-chave: trabalhador, terceirização, dignidade, lucro, análise econômica.

ABSTRACT

Outsourcing means decentralizing the execution of activities from one company to another - the granting of labor, with which the work bond is formed. Therefore, the relationship between the worker and the service taker is civil. The outsourcing institute, despite being adopted decades ago, still generates discussions about its advantages and disadvantages, and noncompliance with the dignity of the worker represents one of the most serious rights damages that outsourcing causes. Despite this, most economists defend the institute because, in their view, the entrepreneur's priority is to reduce costs and maximize profit, regardless of the harmful consequences that will be borne by the worker. However, this position of the economists has as context the European and American realities, different from the Brazilian one, which has ingrained the culture of breaching constitutional and legal guarantees, especially in the labor scenario. Finally, it is worth mentioning that the economic analysis of outsourcing demonstrates that the adoption of this form of labor flexibilization brings problems to the whole society, among them higher costs with social security benefits and health treatments in the public network, due to the higher accident rate of the work among outsourced workers, and lower consumption power of the population, since the wages perceived by these workers are lower than those paid by the service takers.

Keywords: worker, outsourcing, dignity, profit, economic analysis.

1. Introdução

A terceirização da mão-de-obra no Brasil passou a ser tema de grande debate, a partir das recentes alterações legislativas, promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

A base dessa discussão é a precarização do trabalho e a supressão de direitos por meio da fragilidade da relação jurídica que se forma entre trabalhador terceirizado, pessoa interposta e tomadora.

Pelo lado das empresas, o argumento tradicional é o custo da mão-de-obra se cumpridas as exigências legais da contratação tradicional e o ônus que esse custo impõe à atividade econômica, pressionada pela livre concorrência.

Pelo lado dos trabalhadores, a precariedade do vínculo, os longos períodos de inatividade e a falta de proteção social.

Essa é a principal discussão travada entre as classes profissional e econômica no que tange à terceirização. O tema tem relevância para o atual cenário laboral, em que, constantemente, garantias obreiras são descumpridas pelos detentores de capital, pretendendo tão somente o retorno financeiro.

O presente artigo visa a analisar a questão sob o viés econômico, ponderando as vantagens e desvantagens e responder ao seguinte problema: em que medida a redução dos custos empresariais com a utilização de terceirização de mão-de-obra, sobretudo em razão da ampliação promovida pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, justifica a precarização da proteção inerente ao contrato de trabalho clássico?

Na primeira parte do trabalho, será exposto o instituto da terceirização, sua previsão legal e algumas classificações da matéria.

A segunda parte cuidará de demonstrar os pontos positivos e negativos sob a perspectiva laboral.

Em seguida, tratar-se-á de analisar o posicionamento de economistas sobre a terceirização. Nesse ponto, será observado que existe divergência entre autores consagrados.

Por fim, a terceirização será objeto de uma análise econômica, da qual depreender-se-á que o instituto possui inúmeras desvantagens econômicas, em que pese possuir algum benefício.

Dessa forma, percebe-se que o tema gera discussão em diversas áreas do conhecimento e, diante da utilização em larga escala dessa forma de flexibilização das condições de trabalho nos dias atuais, faz-se imprescindível estudar a matéria, o que será feito a seguir.

2. TERCEIRIZAÇÃO

O instituto da terceirização de mão-de-obra (ou *outsourcing*) consiste na transferência da execução de atividades para uma empresa interposta. Vale dizer, é a descentralização do trabalho para um terceiro alheio à empresa. Constitui a mais notável forma de flexibilização de contratação atualmente.

Por conta da terceirização, a relação de trabalho não deriva numa relação de emprego com a tomadora dos serviços, ou seja, a relação econômica laboral entre trabalhador e empresa tomadora é dissociada da trabalhista.

São três os atores do instituto: o trabalhador prestador de serviços, que atua na tomadora; a empresa prestadora de serviços, à qual o obreiro é vinculado; e a empresa tomadora, onde o trabalhador efetivamente executa suas atividades, porém, sem vínculo empregatício.

Dessa forma, a relação de trabalho é trilateral, contrariando o clássico modelo bilateral.

Historicamente, a terceirização surgiu como alternativa a tempos de crise, a qual exigia que o empresário diminuísse gastos (MARTINS, 2010, p. 1), e como forma de dividir os trabalhadores, uma vez que esses estavam se unindo em categorias para angariar melhores condições de trabalho.

Todavia, a prática da terceirização, ao longo das décadas, foi se tornando algo comum, não obstante a inexistência de previsão legal. Com isso, surgiu a necessidade de regulamentar a matéria. Diante da inércia do legislador, coube à jurisprudência fixar um norte. Na década de 80, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº 256. Em 1993, foi substituída pela súmula nº 331, a qual prevê a terceirização, ainda que não exaustivamente.

Depreende-se da leitura do texto jurisprudencial que a hermenêutica vai no sentido de considerar a terceirização uma exceção, privilegiando, assim, a relação de emprego bilateral.

Somente em março de 2017 foi editada a Lei nº 13.429 regulando a matéria. A legislação prevê, em seu art. 9º § 3º, contrariando a regra existente até então, que a terceirização pode ser utilizada para a execução de atividades meio e atividades fim do empregador.

Para melhor compreensão da matéria, insta ressaltar a diferença existente entre atividade meio e atividade fim. A atividade fim é aquela para a qual a empresa foi constituída, é o seu objetivo final, ou seja, vincula os esforços da companhia à entrega do produto ou serviço ao consumidor. Já a atividade meio é aquela que não é essencial à empresa, mas colabora para o alcance da atividade fim, como limpeza e segurança.

Vale diferenciar a terceirização lícita da ilícita. Para Godinho Delgado (2011, p. 437-438), existem quatro grupos de hipóteses de terceirização lícita, quais sejam: trabalho temporário; atividades de vigilância; atividades de conservação e limpeza; e serviços ligados à atividade meio do tomador.

Além disso, a terceirização lícita é caracterizada pela ausência de pessoalidade e subordinação do trabalhador com o tomador (exceto em relação ao trabalho temporário).

Em contrapartida, a terceirização ilícita restará caracterizada caso ocorra prática que não se enquadre em nenhuma das hipóteses aventadas. Nesse caso, haverá vínculo de emprego entre obreiro e a suposta tomadora.

Outro ponto importante a ser abordado é a responsabilidade trabalhista.

Na esfera privada, havendo descumprimento das obrigações por parte da empresa concedente de mão de obra (aquela à qual o trabalhador é vinculado), a tomadora será responsável subsidiariamente. Tal responsabilidade independe da falência ou insolvência da empresa concedente e diz respeito a todas as verbas devidas.

Se a tomadora for ente público, somente terá responsabilidade subsidiária se agir com culpa, ou seja, se falhar na fiscalização.

A previsão de responsabilidade subsidiária, tanto na esfera privada, como na pública, fere o *mens legis*, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho assegura a responsabilidade solidária entre empresas, com o intuito de proteger o trabalhador. Nesse sentido, os arts. 2º e 3º da CLT dispõem que a relação de emprego se dá entre trabalhador e empresa, pretendendo assegurar a responsabilidade solidária e resguardar ao máximo as garantias asseguradas pelo Direito do Trabalho. (SOUTO MAIOR, 2016, p. 147-148)

Portanto, a súmula 331 do TST, ao prever tão somente a responsabilidade subsidiária, agrava a vulnerabilidade do trabalhador, vez que esse se vê limitado ao exigir seus direitos.

Depois de conceituado o instituto da terceirização, passa-se à análise de seus benefícios e seus ônus.

3. IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

Não obstante ser prática recorrente há décadas, a terceirização ainda traz discussões acerca de seus aspectos sociais e econômicos. Há um conflito entre interesses de empresários e de trabalhadores. Ambas as posições serão expostas a seguir.

A classe empresária defende com veemência o instituto. Para ela, a terceirização é benéfica na medida em que o investimento na atividade principal torna-se maior, o custo com pessoal fica reduzido, a administração empresarial passa a ser desburocratizada e eleva-se a produtividade. Portanto, os empresários alegam que toda a sociedade ganha com a terceirização. (ARAÚJO JUNIOR, 2014, p. 28)

Ainda, alegam que a qualidade do produto é aprimorada, vez que a mão-de-obra é especializada e a tecnologia se torna de ponta. (QUEIROZ, 1998, p. 117-118) Dessa forma, a empresa pode centrar-se na sua essência, na sua própria área de produção. Além de potencializar a produtividade, ao diminuir encargos trabalhistas, é possível alcançar um barateamento do produto/serviço final ofertado ao consumidor.

Ao revés, a classe obreira tem diversos outros argumentos a seu favor, inclusive garantias constitucionais.

Para demonstrar os riscos da terceirização, a seguir serão expostas algumas das lacunas e vulnerabilidades geradas pelo instituto no mercado de trabalho.

Uma das garantias presentes na Lei do trabalho temporário (nº 6.019/74) é a isonomia salarial, segundo a qual os obreiros nessa condição devem perceber o mesmo valor do que os contratados por prazo indeterminado pela tomadora.

Todavia, não existe tal regramento para as outras hipóteses de terceirização lícita. Dessa forma, *v.g.*, é possível que um segurança terceirizado receba salário inferior a um empregado da tomadora, atuando nas mesmas condições, exercendo a mesma jornada e exercendo as mesmas funções, o que coloca o obreiro terceirizado num limbo jurídico e num cenário de fragilidade, desproteção e discriminação.

Ora, se na terceirização temporária, a isonomia salarial é garantida, mais ainda deveria ser na permanente, em que a discriminação é potencializada. (DELGADO, 2011, p. 460-461)

Esse fator colabora para a exclusão social e reafirma a desigualdade. Sabendo que a tomadora pode contratar empregados ao invés de terceirizados, as empresas concedentes de mão-de-obra se veem obrigadas a ofertar trabalhadores a valores muito reduzidos, para garantir a manutenção da contratação e para assegurar larga margem de lucro à empresa contratante.

Nesse sentido, para que a empresa concedente de mão-de-obra tenha seu lucro, ela deve justamente tirar a diferença do salário do trabalhador indiretamente, como se cobrasse uma taxa. Se fosse diferente, a terceirização seria inviável, pois o lucro se perderia. “Não é preciso ser economista para concluir que é exatamente essa diferença que explica o processo, em termos econômicos”. (VIANA, 2014, p. 234)

De par disso, a concedente, visando à mão-de-obra barata, não consegue garantir lucro alto, o que gera baixo treinamento de seus trabalhadores, pouca qualificação e tecnologia reduzida.

Não é só. O problema mais grave enfrentado pelos terceirizados refere-se à representação sindical, vez que a terceirização encerra a possibilidade desses trabalhadores constituírem um grupo representativo, não podendo pleitear melhores condições de trabalho por meio de negociação coletiva ou dissídio coletivo.

A noção de coletividade obreira e o sentimento de pertencer a uma categoria desaparecem, pois as atividades exercidas pelos tomadores são diversas, os interesses são díspares e as formações profissionais desiguais. Seria um contrassenso afirmar que os trabalhadores terceirizados formam uma categoria. Corroborando tal afirmação, basta perceber que na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, não consta algo como trabalhador terceirizado.

A representação sindical pressupõe uma categoria profissional, ou seja, pessoas com similitude de condições de vida advindas da profissão e de emprego na mesma atividade econômica. Tendo em vista que o terceirizado não pode ter relação de pessoalidade com o tomador, a cada dia ele pode atuar numa empresa diferente. Assim, impossível falar em similitude de condições de vida com qualquer outro trabalhador, vez que a rotatividade é fator presente no cotidiano desse obreiro.

Ademais, tal similitude é, sim, observada em relação aos empregados da tomadora, jamais aos da sua empregadora (concedente).

Ainda, a falta de fiscalização gera o desrespeito às normas reguladoras da terceirização, o que facilita a deturpação por parte do tomador, quem, por vezes, acumula todas as características do empregador, desvirtuando, assim, o instituto. Com isso, o trabalhador é terceirizado, mas exerce, em verdade, seu trabalho como se empregado fosse (com pessoalidade e subordinação). Todavia, não recebe os bônus da relação empregatícia.

Continuando com a exposição dos prejuízos que a terceirização traz ao trabalhador, pode-se citar a diminuição dos benefícios sociais percebidos pelos obreiros, a redução do investimento em qualificação e a precarização do ambiente de trabalho, o qual deixa de oferecer condições adequadas de saúde e segurança laboral. Nesse sentido, os acidentes do trabalho entre os terceirizados ocorrem em maior proporção do que entre os empregados da tomadora.

Em suma, a redução salarial, que obriga o trabalhador a exercer horas extras para complementar sua remuneração, e o aumento do ritmo de trabalho, por conta da redução do número de trabalhadores, acarretam na maior incidência de acidentes do trabalho e doenças profissionais, tendo em vista a sobrecarga à qual são submetidos e o ambiente laboral impróprio.

Dessa forma, dispositivos constitucionais são violados, como os artigos 1º, III, IV; 7º, XXII e 170, III, os quais preveem o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho e a função social da propriedade, respectivamente. Nesse sentido:

Por adquirir uma segunda natureza – a de coisa, – esse homem pouco se identifica com o outro – o empregado da tomadora – mesmo estando ao seu lado. À maneira dos antigos escravos ou das vacas de uma fazenda, ele tem a sua marca, que é também o seu estigma. Por igual razão, ele está livre para ser negociado como um cacho de bananas e largado sem cerimônia num ou noutro galpão, à espera de alguém que o recicle. E não apenas é descascado de sua condição humana, como também está sujeito, por isso mesmo, a ser jogado no lixo da rua com muito mais naturalidade. (VIANA, 2014, p. 233)

Nesse diapasão, Karl Marx, em Manifesto do Partido Comunista, previu que a dinâmica capitalista retira do trabalhador a sua dignidade, valor inerente a todo ser humano. Para ele, a burguesia transformou a dignidade humana em moeda de troca. Priorizou a liberdade de comércio, preterindo liberdades já reconhecidas. “Numa palavra, no lugar da exploração mascarada por ilusões políticas e religiosas colocou a exploração aberta, despudorada, direta e árida”. (MARX, ENGELS, 2008, p. 68-69)

Logo, o trabalhador é destituído de sua condição de pessoa para tornar-se uma mercadoria, um contrato, o que é vedado desde 1919 pelo Tratado de Versalhes.

Ainda no que tange ao mercado de trabalho, existe outra preocupação: a recolocação do terceirizado em caso de perda do seu posto. Nesse sentido:

(...) qual o futuro desse trabalhador? Qual é a sua carreira de trabalho? Qual a estrutura de trabalho, já que, basicamente, a empresa que o contrata é uma vendedora de trabalho? Essas dimensões impedem a construção da narrativa de suas trajetórias profissionais, tais quais migrantes e exilados - isso tudo, em um momento histórico em que o trabalho deveria ser, por excelência, o exercício da autonomia, da dignidade da pessoa humana. Esses fatores ultrapassam questões financeiras e de saúde nas relações de trabalho e atingem a dignidade humana do trabalhador (...) (SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS· 2014, p. 29)

Portanto, o trabalhador fica sujeito a uma situação de vulnerabilidade, vez que não tem um histórico profissional a ser valorizado para que conquiste novas oportunidades. Ele perde algo muito valioso na esfera trabalhista e no mercado de trabalho: seu tempo.

Diante de todos esses aspectos tratados até o presente, faz-se necessário analisar a matéria sob a visão de economistas.

4. A TERCEIRIZAÇÃO PARA OS ECONOMISTAS

Os economistas Ronald Coase e Oliver Williamson tornaram-se notáveis por defender a teoria do custo de transação. (PESSALI, 1998, p. 19-20) Para essa teoria, as transações e os custos de uma empresa são o principal fator influenciador na administração e na gestão da incorporação.

Sendo assim, toda empresa sempre busca a redução de seus custos, independentemente de oferecer um produto ou um serviço.

A lógica da terceirização, para os economistas citados, encontra respaldo na teoria do custo de transação, na medida em que os custos de uma expansão empresarial podem ser reduzidos se a empresa recorrer ao mercado de mão-de-obra terceirizada, não se valendo, portanto, da força laboral interna, ou seja, de seus empregados.

Dessa forma, entende-se que o empresário tem como função aumentar cada vez mais a eficiência e a produtividade de seu empreendimento e uma das formas de fazê-lo é instituindo a terceirização.

Ainda nesse sentido, para Adam Smith, reduzir gastos e salários implica na diminuição do custo de produção e conseqüente aumento do lucro. Agindo assim, o empresário concorre de maneira desigual com os demais e consegue alcançar maior vantagem sobre os concorrentes que se valem de mão-de-obra própria.

Outrossim, Milton Friedman (2014) afirma que a sinergia entre diversos ramos econômicos e profissionais tende a garantir uma maior especialização e menor preço. Assim, para ele, a terceirização nada mais é do que uma divisão de trabalho que promove a colaboração de todos para atingir um benefício geral, qual seja: a redução de custos.

Nesse diapasão, Ludwig von Mises (1987, p. 21) também defende a divisão do trabalho, o que proporciona um aperfeiçoamento das habilidades individuais de cada trabalhador.

Vale ressaltar que Friedman e Coase são expoentes da Escola de Chicago. Por sua vez, Ludwig von Mises é representante da Escola Austríaca. Ambas pregam a liberdade de mercado e a mínima intervenção estatal. Ainda, defendem a propriedade privada e entendem que a desigualdade social é algo natural e inevitável na sociedade. (MISES INSTITUTE)

Como foi exposto, os economistas *retro* citados defendem a terceirização, na medida em que são focados tão somente no lucro. Na perspectiva deles, o resultado do trabalho possui

valor, pois configura insumo de produção. Ao contrário do trabalhador, que é mero instrumento para alcançar tal fim. Assim, olvidam que garantias trabalhistas são preteridas quando da instituição da terceirização. (CATHARINO, 1997, p. 25)

Tais visões têm de ser cautelosamente vistas. Além disso, devem ser observadas as peculiaridades dos contextos econômico, social e cultural em que tais teorias pretendem ser aplicadas, sob pena de generalizar algo que jamais poderia ser generalizado.

Ademais, a realidade empresarial brasileira, absolutamente distinta da americana e da europeia, exige especial atenção. No Brasil, é considerado normal e ordinário o descumprimento de garantias constitucionais e legais, principalmente no tocante a trabalhadores, os quais são a parte hipossuficiente da relação. Os empresários visualizam no obreiro um gasto, quando na verdade ele é investimento.

Logo, privilegiar o objetivo lucrativo, em detrimento de direitos fundamentais e da função social da propriedade, parece ser uma prática bastante incerta e cruel. Corre-se o risco de a realidade laboral brasileira aproximar-se da asiática, em que as relações de trabalho possuem alta rotatividade, a remuneração é baixa e a jornada exaustiva.

Na contramão do pensamento dos economistas citados, Posner critica a tomada de decisões empresariais pautadas tão somente na eficiência e, portanto, no lucro. Nesse sentido, a aplicação jurídica que olvida os resultados de uma escolha dentre diversas interpretações está fadada a gerar letra morta. “Talvez por isso seja tão comum a expressão de que ‘a lei não pegou’, em alusão à ineficácia de determinadas normas ou institutos jurídicos”. (SANTOS JUNIOR, 2009, p. 864-874)

Para o jurista, o intuito pecuniário não pode e não deve aniquilar princípios éticos, relacionados à dignidade e aos valores prezados pela sociedade. “Se a maximização da riqueza for indiferente à distribuição inicial de direitos, será mutilada enquanto conceito de justiça”. (POSNER apud SANTOS JUNIOR, 2009, p. 864-874) Nesse sentido:

A análise econômica do fenômeno jurídico parte da premissa de que, quando depare com mais de uma opção de atuação, ou mais de uma conduta possível, o homem racional inevitavelmente levará em consideração a relação custo-benefício entre as opções possíveis, de modo a optar pela que melhor atende a seus interesses.

A eficiência dessas escolhas, por sua vez, também é objeto de preocupação pelos estudiosos da interação entre Direito e Economia já que, a eficiência das decisões tomadas no âmbito do Direito tem reflexo direto na melhor ou pior alocação dos recursos disponíveis. (BITTENCOURT, 2011, p. 29-30)

Num primeiro momento, poderia parecer que uma empresa terceiriza sua mão-de-obra para investir em produtividade e em especialização técnica. Porém, o aspecto mais lamentável da tendência terceirizante é saber que, desde a sua origem, o único objetivo do empresário é otimizar seu lucro, por meio do pagamento de salários baixos, jornadas exaustivas e ausência de investimentos no ambiente de trabalho, extirpando direitos, como a dignidade.

Diante da pujança lucrativa e do capitalismo, Karl Marx já previa a desvalorização do trabalho humano. Nesse contexto, para ele, o operário passa a configurar um acessório da máquina, executando o trabalho monótono e repetitivo, ou seja, sem alguma exigência intelectual/humana. Tal fator achata os salários e exigem o mínimo de mão-de-obra. (MARX, ENGELS, 2008, p. 72-73)

Dessa forma, Marx defendia a igualdade entre classes e a justiça social.

Depreende-se do exposto que há grande divergência sobre a matéria mesmo entre profissionais da economia, o que acarreta na necessidade de fazer uma detida análise econômica do tema.

5. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E TERCEIRIZAÇÃO

Em primeiro lugar, insta conceituar análise econômica do direito. Consiste na investigação econômica de uma atividade humana relevante relativa a bens escassos. Visa a determinar as implicações fáticas do ordenamento jurídico. (GICO JUNIOR, 2011, p. 18-21)

Conforme já exposto, a terceirização teve início com a crise do capitalismo global. A saída encontrada para fugir desse cenário foi flexibilizar e precarizar o trabalho e reduzir custos. A ideia de acumulação e distribuição de capital foi se modificando. (RAMOS FILHO, 2012, p. 313)

Na verdade, o acirramento da concorrência mundial por conta da entrada da China no mercado mundial fez com que o capital social total, nas condições históricas da crise estrutural de valorização (ALVES, 2013) se impusesse sobre a totalidade do trabalho, obrigando, deste modo, o capital global a promover em cada país, nas últimas décadas, processos intensos de reestruturação produtiva visando a desvalorizar a força de trabalho e impulsionar a ofensiva contra direitos dos trabalhadores, buscando, em última instância, equalizar as taxas diferenciais de exploração. (ALVES, 2014, p.103)

Diante de tal crise, a união de trabalhadores era prejudicial aos empresários, pois, através da reunião em sindicatos, a classe operária conseguia resistir contra a exploração da força de trabalho.

A terceirização foi o subterfúgio encontrado pela classe empresarial para enfraquecer a classe operária. Dessa forma, era possível reaver a competitividade no mercado.

Depois dessa contextualização histórica, serão expostos os ônus e os bônus da instituição da terceirização sob a perspectiva econômica.

Primeiramente, vale destacar que comumente a empresa concedente de mão-de-obra é inidônea, não tem capital, nem patrimônio. Assim, não consegue quitar as verbas devidas ao trabalhador, o qual, não raro, ajuíza demanda na Justiça do Trabalho. Observa-se que, geralmente, as citações e notificações são realizadas por edital, pois as empresas deixaram de existir sem deixar rastro. Além disso, as execuções ficam inviabilizadas pelo sumiço da empresa devedora. Os cofres públicos também perdem, vez que a máquina judiciária é movimentada sem resultado, pois o processo finda-se inócuo, e os recolhimentos fiscais e previdenciários não são feitos. (ROCHA, 2012, p. 96-97)

Como decorrência do processo de terceirização, as tomadoras ficam sujeitas a autuações, ao reconhecimento de vínculo empregatício e à responsabilidade subsidiária à da concedente. Sendo ilícita a terceirização, as empresas podem arcar com ações judiciais vultuosas e multas ou sanções pesadas. Todavia, isso acontece eventualmente, vez que é incomum alcançar a tomadora através da responsabilidade subsidiária. Dessa forma, o trabalhador fica “a ver navios”, nas palavras de Gunther (2016, p. 174). Mais uma vez, quem arca com o prejuízo é a parte hipossuficiente da relação.

Corroborando o fato de várias empresas concedentes serem destituídas de capital, tem-se que, frequentemente, empregadores estimulam seus empregados a desligarem-se da empresa com o fim de constituírem uma cooperativa ou uma pessoa jurídica (fenômeno da pejetização), para posteriormente prestar serviço à ex-empregadora.

Agindo assim, o empresário continua valendo-se da força de trabalho daquele obreiro (agora como terceirizado prestador de serviço) nas exatas condições de antes, porém, sem ser registrado como seu empregado e sem gozar de todos os benefícios trabalhistas, sociais e previdenciários que a relação de emprego gera. Dessa forma, a relação jurídica passa a ser regida por um contrato civil.

Nesse caso, a única e evidente intenção do empresário é reduzir custos, em detrimento dos direitos trabalhistas e constitucionais do trabalhador e da função social da propriedade – princípio garantido constitucionalmente.

No que tange à alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados entre as empresas concedentes, tem-se que tal fato gera consequências para o Fundo de Amparo do Trabalhador, na medida em que o alto índice de demissão ocasiona um aumento no valor devido a título de seguro desemprego, onerando sobremaneira os cofres públicos.

Para demonstrar em números o exposto até o momento, vale analisar tabela elaborada pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) e pela CUT (Central Única dos Trabalhadores) em 2014 (SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2014, p. 14):

Condições de Trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença terceirizados/contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Tais números confirmam os fatores apresentados alhures - a remuneração desigual entre contratados e terceirizados, a carga horária exaustiva suportada pelos terceirizados e a alta rotatividade entre empregos.

Outrossim, como consequência dos salários reduzidos percebidos pelos terceirizados, o potencial de consumo diminui, o que afeta toda a economia e a sociedade. Nesse diapasão, salários achatados acarretam na redução da solvência e do consumo, uma vez que gera menor possibilidade de acesso ao crédito. Tal fato gera a precarização da qualidade de vida da população. (ABOUCHEID; OLIVEIRA; PALLUDETO)

Tais fatores, ainda, comprometem a competitividade da indústria brasileira.

No tocante às precárias condições de saúde e segurança em que laboram, tem-se que oito em cada dez acidentes do trabalho ocorrem entre terceirizados. Tal fato, além de ferir garantias fundamentais, traz elevados custos aos cofres públicos, na medida em que benefícios

previdenciários são devidos e os gastos com tratamento são suportados, na esmagadora maioria das vezes, pelo Sistema único de Saúde.

Ainda, considerando o alto número de obreiros na condição de terceirizado e a grande oferta pelas empresas concedentes de mão-de-obra, existe a possibilidade de o mercado não absorver tal mão-de-obra na mesma proporção da oferta, gerando, assim, o desemprego massivo.

Com isso, os empregados remanescentes passam a viver com medo de serem demitidos, o que acarreta na desunião e no foco em interesses individuais e não mais no crescimento da empresa.

Após toda essa exposição acerca das desvantagens econômicas do fenômeno da terceirização, passa-se a analisar os fatores positivos do instituto, quais sejam: a não ociosidade do maquinário, a redução dos desperdícios e a oportunidade de ingresso no mercado de pequenas e médias empresas. Para Sérgio Pinto Martins (2010, p. 32), esse último fator colabora com a arrecadação tributária, visto que a constituição de novas empresas e de novas vagas de trabalho gera aumento na arrecadação de impostos, como o ISS.

Ademais, ao adquirir mão-de-obra externa à empresa, o empresário tem a possibilidade de apenas contratá-la quando houver demanda. Assim, custos com pessoal, que seriam em regra fixos, tornam-se variáveis, trazendo benefícios ao detentor de capital. (ROBORTELLA, 2000, p. 237)

Ao produzir e ofertar um produto ou serviço com menor preço, o mercado internacional torna-se mais acessível e a competitividade é viabilizada.

Ainda, de acordo com a economia, a principal preocupação do empresário consiste em produzir a maior quantidade possível com o menor custo. Quando esse cenário é atingido, entende-se que a administração dos recursos foi eficiente.

Sabendo que a terceirização reduz custos e, seguindo essa linha de raciocínio, pode-se concluir que ela representa uma medida eficiente e alcança o ótimo de Pareto. Na perspectiva de Vilfredo Pareto, a eficiência econômica é concretizada quando a melhora na situação econômica, social ou política de um indivíduo acarreta, necessariamente, na piora da situação de outro. Para ele, essa conjuntura configura o equilíbrio. (SEN, 2000, p. 141)

John Rawls (2008, p. 73-74) compartilha desse pensamento. Na sua visão, as desigualdades sociais são minimizadas quando alcançada a eficiência prevista por Pareto.

Portanto, o fenômeno da terceirização se encaixa perfeitamente na teoria de Pareto, vez que uma parte arca com demasiado ônus para que outra tenha benefícios. Dessa forma, a teoria ocupa-se em privilegiar o bem estar de uma única pessoa, preterindo o bem estar coletivo.

Tal conduta não parece adequada, vez que eterniza a desigualdade - característica fortemente presente na realidade brasileira.

Logo, conclui-se que o tema divide posições até mesmo no que tange à sua análise econômica, em que pese acarretar maiores danos do que proveitos.

6. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, foi possível perceber que a terceirização divide opiniões apaixonadas.

De um lado, afirma-se que o instituto é benéfico na medida em que permite maior investimento na atividade fim da empresa, além de reduzir custos e de desburocratizar sua administração.

De outro, a terceirização acarreta inúmeros prejuízos aos trabalhadores terceirizados, tais como salário desigual, impossibilidade de representação sindical, maior índice de acidentes do trabalho, entre outros.

Entre os profissionais da economia, há aqueles que alegam que o principal objetivo de um empresário é atingir a maior eficiência possível e a terceirização é uma forma de concretizar tal eficiência, vez que reduz custo com pessoal. Ainda, afirmam que a divisão do trabalho beneficia toda a sociedade, pois proporciona o aperfeiçoamento das habilidades.

Em contrapartida, há os que rechaçam o fenômeno da terceirização. Para essa corrente, o intuito lucrativo não deve aniquilar direitos, sob pena de coisificar o trabalhador.

Por derradeiro, constatou-se que, segundo a análise econômica, a terceirização provoca mais prejuízos do que benefícios, como maior custo com seguro desemprego, redução do consumo e maior gasto com benefícios previdenciários.

Dessa forma, concluiu-se que a utilização de mão-de-obra terceirizada é uma prática cruel e perigosa a curto e a longo prazo.

Todavia, tendo em vista sua aderência pelas empresas, é essencial que a matéria seja devidamente regulamentada, ao menos para garantir as prerrogativas constitucionais e legais

dos trabalhadores. A atribuição da responsabilidade solidária entre concedente e tomadora seria um avanço tendente a proteger o hipossuficiente da relação.

Porém, insta ressaltar que, ainda assim, a terceirização não deve ser praticada como regra, mas somente em hipóteses restritas e taxativas.

REFERÊNCIAS

ABOUCHEID, S.; OLIVEIRA, A. L. M. de; PALLUDETTO, A. W. A. **Os impactos econômicos da terceirização**. Disponível em: <<http://brasildebate.com.br/os-impactos-economicos-da-terceirizacao/>>. Acesso em: 05 jan. 2017.

ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90-105, jul./set. 2014.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. A terceirização e o descompasso com a higiene, saúde e segurança no meio ambiente laboral – responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 35, p. 23-38, nov./dez. 2014.

BITTENCOURT, Mauricio Vaz Lobo. Princípio da eficiência. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinicius (coords.). **O que é análise econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>. Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, 04 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização**. São Paulo: LTr, 1997.

CAVALCANTI, Francisco Ivo Dantas. TEORIA DA RECEPÇÃO LEGISLATIVA E OS SISTEMAS CONSTITUCIONAIS. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 1, n. 46, p. 355-384, jul. 2017.



EDUARDO MILLÉO BARACAT, CAROLINA DIAS MACHADO & LUIZ EDUARDO GUNTHER

ISSN 2316-753X. Disponível em:
<<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2012>>. Acesso em: 24 jun.
2018. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v1i46.2012>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.



FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

GICO JUNIOR, Ivo T. Introdução à análise econômica do Direito. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinicius (coords.). **O que é análise econômica do Direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O fenômeno jurídico da terceirização: aspectos atuais e relevantes no Brasil. In: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 322, p. 165-183, abr. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Marcos Aurélio Nogueira e Leandro Konder. 14. ed. Bragança Paulista: Editora Universitária São Francisco, 2008.

MISES INSTITUTE. **A posição das escolas austríaca, de Chicago, keynesiana e marxista em 17 questões econômicas**. Disponível em: <<http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=1349>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

PESSALI, Huáscar Fialho. **Teoria dos custos de transação: uma avaliação à luz de diferentes correntes do pensamento econômico**. 142 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 1998.

POSNER, Richard A. **Problemas de filosofia do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2007 apud SANTOS JUNIOR, Clélio Gomes dos. **Levando os princípios a sério: eficiência como princípio jurídico**. In: XVIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2009, São Paulo. p. 864-874.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Como implantar a terceirização, manual prático do comportamento e da postura jurídica e operacionalmente segura para obtenção de resultados eficazes**. São Paulo: Editora STS, 1998.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROCHA, Euclides Alcides. Prestação de serviços por empresa – Terceirização. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 1, n. 10, p. 96-105, ago. 2012.

SANTOS JUNIOR, Clélio Gomes dos. **Levando os princípios a sério: eficiência como princípio jurídico**. In: XVIII Congresso Nacional do CONPEDI, 2009, São Paulo. p. 864-874.

SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SERRANO, Pablo Jiménez; MARTINEZ, Regina Célia. POR UMA REFORMA EDUCACIONAL EM FACE DA CONCRETIZAÇÃO DA CIDADANIA NA ATUAL SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 1, n. 46, p. 465-493, jul. 2017. ISSN 2316-753X. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2047>>. Acesso em: 10 jul. 2018. doi:<http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v1i46.2047>.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. Investigação sobre sua natureza e suas causas. Tradução de Luiz João Baraúna. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda., 1996. Disponível em: <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39302567/Adam_Smith_-_A_Riqueza_das_Nacoes_Vol.1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1483533767&Signature=grp0WGRKuN%2Bo3L7WQ30WawRYYug%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAdam_Smith_-_A_Riqueza_das_Nacoes_Vol_1.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Juridicamente, a terceirização já era: acabou! In: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 27, n. 322, p. 136-152, abr. 2016.

VIANA, Márcio Túlio. As faces ocultas da terceirização: uma “mix” de velhos textos e novas ideias. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 228-238, jul./set. 2014.

VON MISES, Ludwig. **Liberalismo**: segundo a tradição clássica. Tradução de Haydn Coutinho Pimenta. Rio de Janeiro: José Olympio: Instituto Liberal, 1987.