

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU

DIREITO

Bianca Silva Rijo

**REFORMA TRABALHISTA: TERCEIRIZAÇÃO E A DESVALORIZAÇÃO DO
TRABALHADOR.**

**Bauru
2021**

Bianca Silva Rijo

**REFORMA TRABALHISTA: TERCEIRIZAÇÃO E A DESVALORIZAÇÃO DO
TRABALHADOR**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de bacharel em
Direito, sob a orientação do Mestre
Professor Tales Manoel Lima Vialogo.**

**Bauru
2021**

Silva Rijs,Bianca

Reforma Trabalhista: Terceirização e Desvalorização do
Trabalhador. Bianca. Bauru, FIB, 2021.

44f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas
de Bauru - Bauru

Orientador: Tales Manoel Lima Vialogo

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3.
Terceirização. I. Reforma Trabalhista: Terceirização e
Desvalorização do Trabalhador II. Faculdades Integradas
de Bauru.

CDD 340

Bianca Silva Rijo

**REFORMA TRABALHISTA: TERCEIRIZAÇÃO E A DESVALORIZAÇÃO DO
TRABALHADOR**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 07 de janeiro de 2021

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Tales Manoel Lima Vialogo

Professor 1: Marli Monteiro

Professor 2: Claudia Fernanda de Aguiar Pereira

**Bauru
2021**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus e a minha mãe, Emilene Dantas, que com muito esforço e sabedoria pode me proporcionar esse momento, sempre me ajudando a superar as adversidades e me encorajando a dar o melhor, bem como o meu eterno agradecimento à todas as mulheres da minha família.

Agradeço ao meu orientador por sua paciência e empenho, assim como todos os outros professores que me acompanharam no decorrer deste curso, pois sem vocês eu não teria o conhecimento possuo hoje.

Não menos importante, agradeço imensamente aos meus amigos que por consequência do destino acabaram se tornando minha segunda família, sem vocês a vida seria um eterno marasmo.

“A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado.”

(Theodore Roosevelt)

SILVA RIJO, Bianca. **Reforma trabalhista: terceirização e desvalorização do trabalhador**. 2020 44f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2021.

RESUMO

A finalidade desta monografia é apresentar os principais pontos da Lei da Terceirização nº 13.429/17 e as reformulações vindas da lei da Reforma Trabalhista nº 13.467/17, partindo desde o início de suas especulações com o artigo 455 da CLT, bem como dar mais visibilidade ao trabalhador e discorrer sobre seus direitos previstos na CLT, OIT e CF. Com o advento da terceirização, não podemos negar que o lado mais beneficiado foi do empresário, pois as suas responsabilidades trabalhistas são limitadas em contrato e o seu lucro alavancado. Já o empregado responsável pelo serviço possui tratamento inferior ao demais, seja no local de labor, na alimentação, na remuneração e na sua segurança do trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Terceirização.

SILVA RIJO, Bianca. **Reforma trabalhista: terceirização e desvalorização do trabalhador**. 2020 44f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2021.

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to present the main points of the Outsourcing Law nº 13.429/17 and the reformulations coming from the Labor Reform Law nº 13.467/17, starting from the beginning of their speculations with article 455 of the CLT, as well as giving more visibility to the worker and discuss their rights under the CLT, OIT and CF. With the advent of outsourcing, we cannot deny that the side that benefited most was the entrepreneur, as his labor responsibilities are limited in contract and his profit leveraged. The employee responsible for the service, on the other hand, has inferior treatment to the others, whether in the workplace, in food, in remuneration and in their job security.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Outsourcing.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	DIREITO DO TRABALHO	12
2.1	Origem e conceito do Trabalho	12
2.2	Princípios do Direito do Trabalho	13
3	HISTORICIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO	17
4	TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	22
4.1	Súmula 331/TST	24
4.2	Advento da Lei nº 13.429/17 e Lei nº 13.467/17	26
4.3	Quarteirização	29
4.4	Terceirização <i>versus</i> Trabalho Temporário	30
4.5	Julgado do STF – Licitude da Terceirização de Trabalho Temporário na Atividade-Fim	32
5	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	34
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38

REFERÊNCIAS

LISTA DE FIGURAS

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, observa-se um aumento de trabalhadores terceirizados no país após advento da Lei 13.429/2017 e suas reformulações de artigos vindas pela Lei da Reforma Trabalhista de 13.467/2017. A terceirização é uma relação triangular de trabalho, onde o primeiro sujeito é tomador de serviços, o segundo é a empresa prestadora de serviços e o terceiro o empregado terceirizado. Para que terceirização chegasse a ser regulamentada, foram diversas as suas descaracterizações e aplicações ilícitas, sem contar a morosidade no ordenamento jurídico brasileiro.

Essa nova modalidade passou a ser vista no meio empresarial como uma grande oportunidade de alavancar os lucros e ter mais visibilidade no meio corporativo, até mesmo porque a terceirização se caracteriza tão somente nisso, na diminuição de custos operacionais e encargos trabalhistas.

A terceirização demorou mais de duas décadas para ser regulamentada no ordenamento e a expectativa era de uma melhora nas condições de trabalho tanto para o meio empresarial quanto para parte trabalhadora. O que evidentemente não aconteceu, muito pelo contrário, decaiu-se.

Com isso, o advento da Lei da Reforma Trabalhista trouxe um grande impacto no modo de terceirizar, visto que passou a abranger toda e qualquer atividade empresarial, o que antes se tornava prática ilícita. Podemos deste modo ter uma forma ainda mais distorcida desse fenômeno, partindo da incompatibilidade de interesses na constituição e no Direito do Trabalho, sendo que este último foi arduamente conquistado.

Nesse sentido, a presente monografia tem como objetivo apresentar esse fenômeno por um ponto de vista social, sendo o trabalhador a parte mais vulnerável e afetada de toda essa reforma, analisando as mudanças benéficas e os principais questionamentos e omissões.

No primeiro capítulo iremos analisar toda a evolução histórica da terceirização, desde a sua primeira aproximação, as reformas no qual motivou tal regulamentação, bem como as nomenclaturas anteriormente utilizadas e seu enquadramento na Constituição Federal.

O segundo capítulo irá tratar sobre o Direito do Trabalho, sua origem, trajetória histórica e seus princípios primordiais para uma relação de emprego digna, ressaltando os direitos já previstos na Constituição Federal e assegurados aos trabalhadores.

Já o terceiro capítulo manifesta o assunto principal da presente monografia, que é apresentar o fenômeno da terceirização com as reformulações do advento da Lei da Reforma Trabalhista de nº 13.467/17. Nele se encontram as doutrinas acerca do tema e suas particularidades, além das principais súmulas do ordenamento, tais como a do Tribunal Superior do Trabalho e Superior Tribunal de Justiça. Este também irá discorrer sobre a prática lícita da terceirização e sua distinção em relação aos outros contratos de trabalho.

O último capítulo antes da devida conclusão, trata-se da única finalidade deste novo fenômeno, a precarização do trabalho. Nele irá conter todas as áreas afetadas na vida do trabalhador, sendo este a parte mais vulnerável da relação contratual, no qual teve seus direitos afetados por conta do capitalismo.

2 DIREITO DO TRABALHO

2.1 Origem e conceito do Trabalho

O termo trabalho originou-se da palavra em latim “tripalium”, que há princípio era um instrumento no qual os lavradores utilizavam na idade média para o labor, sendo que após o século VI, passou a ser utilizado como meio de tortura, interligando assim o trabalho a uma ideia de dor e sofrimento. Muitos entendedores conceituam trabalho como atividade humana exercida com o intuito de garantir sua subsistência e sobrevivência em sociedade.

Para Karl Marx ¹, o trabalho é uma ação totalmente humana, sendo a única ação que nos diferencia dos animais, visto que, põe em ação as forças naturais de nosso corpo, desenvolvendo assim potencialidades nele adormecidas.

O Direito do Trabalho surgiu como forma de proteger a parte mais vulnerável na relação de empregado versus empregador, ganhando forma após as manifestações operárias no século XIX denominada como Revolução Industrial, no qual o principal objetivo era garantir condições de trabalho dignas, bem como proteção ao trabalho de crianças, mulheres etc.

Desse modo, efetivamente, o Direito do Trabalho é fenômeno típico da Revolução Industrial, no século XIX, e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas, sendo produto cultural daquele período e das transformações econômico-sociais e políticas à época vivenciadas.²

As primeiras leis trabalhistas vieram com o objetivo de delimitar certas ações consideradas abusivas perante a classe trabalhadora, sendo inclusas no ordenamento jurídico por meio das Constituições de determinados países. O México foi o primeiro país a incluir em sua Constituição de 1917 o direito do trabalho, dispondo em seu artigo 123 as relações de jornada, igualdade salarial, proteção maternidade, sindicalização, entre outros.

¹ Karl Marx, Manuscritos econômico-filosóficos, São Paulo, Boitempo, 2004, p. 159.

² Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado, 18 ed, São Paulo: LTr, 2019.

Logo em seguida, a Constituição da Alemanha em 1919 repercutiu como o centro das democracias sociais, pois unificou os direitos trabalhistas e forma de participação da classe operária nas decisões empresariais. Após, em 1927 na Itália surgiu a Carta del Lavoro no qual foi a base dos sistemas políticos corporativistas, fazendo com que o Estado intervenha na ordem econômica. Diante disso, surgiu o lema da Carta del Lavoro “tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado”.³

No Brasil, a partir de 1934 todas as Constituições passaram a versar sobre o Direito do Trabalho, sendo que em 01º de maio de 1943 houve a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho por meio do decreto Lei nº 5.452, passando a sofrer diversas alterações vindas da Constituição de 1988, porém sua base é a mesma.

Conforme CARLA TERESA, as funções do Direito do Trabalho são:

SOCIAL: Realização de valores sociais. Preservação da dignidade humana do trabalhador. Justiça social.

ECONÔMICA: Garantia de subsistência do trabalhador e de sua família. Equilíbrio econômico da sociedade.

TUTELAR: Proteção do trabalhador.

COORDENADORA: Integração e coordenação de interesses sociais e econômicos.

OPRESSORA DO ESTADO: Exercício da força do Estado para controlar os movimentos operários e restringir a autonomia privada coletiva (que, porém, foi mitigada pela prevalência do negociado sobre o legislado prevista pela Lei n. 13.467/2017). (ROMAR, 2018, p. 50)

2.2 Princípios do Direito do Trabalho

Assim como em todo e qualquer ramo, o Direito do Trabalho possui seus princípios a serem seguidos no qual são as ideias principais do Direito. A Constituição Federal em seu artigo 1º estabelece dois fundamentos primordiais, no qual não podem ser infringidos. São estes a dignidade humana (III) e os valores sociais do trabalho (IV).

Segundo Américo Plá Rodriguez, são três os elementos que integram a noção de princípios do Direito do Trabalho:

³ Nascimento, Amuri Mascaro, 1932 – Iniciação ao direito do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. 21. ed. rev. e atual. São Paulo:LTTr, 1994, p.40.

- são enunciados básicos que abrangem uma série indefinida de situações, ou seja, “um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la. E cumpre essa missão relativamente a um número indeterminado de normas”;
- são próprios do Direito do Trabalho e exatamente por isso o diferenciam dos demais ramos do Direito, confirmando sua autonomia e peculiaridade.
- é imprescindível que tenham alguma conexão ou relação entre si, pois considerados em sua totalidade representam a própria fisionomia do Direito do Trabalho, servindo para harmonizar e ligar as suas normas umas às outras, evitando que se transformem em uma série de fragmentos desconexos.

(ROMAR, 2018, p. 60)

Contudo, com a regulamentação da Reforma Trabalhista devemos observar algumas modificações desses princípios, visto que, o impacto no ordenamento foi consideravelmente transformador. A Constituição Federal em seu art. 5º, carrega uma grande partes dos princípios aplicáveis no Direito Trabalho, tais como o princípio da isonomia (art. 5º, caput, CF) a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (art. 5º, X, CF), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XX, CF), a não discriminação (art. 5º, XLI e XLII, CF) e a diferença de salários, discriminação por sexo, idade, cor, estado civil, discriminação por deficiência e trabalho técnico manual/intelectual (art. 7º, inciso XXX, XXXI, XXXII, CF).

Segundo Carla Teresa⁴, Plá Rodriguez classifica os principais princípios do Direito do Trabalho em seis tópicos dos quais são o princípio da proteção; da irrenunciabilidade; da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da razoabilidade e da boa-fé.

I. Princípio da Proteção:

O princípio no qual estabelece o pilar para o Direito do Trabalho, sendo um dos mais importantes é o **Princípio da Proteção**. Nele o trabalhador possui a vantagem jurídica, pois o empregador é visto como o detentor do poder econômico, deste modo para tentar equilibrar a diferença, o trabalhador possui essa vantagem.

O princípio da proteção ao trabalhador está sendo abrandado (relativizado), principalmente depois da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o que modifica o cenário de excessiva proteção para uma realidade de desproteção ou de menor proteção destinada ao empregado. Isto se explica pelas crises

⁴ Romar, Carla Teresa Martins Direito do trabalho / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza, 5 ed. São Paulo:Saraiva Educação, 2018.

financeiras mundiais, pelo aumento do desemprego e pelo cenário político favorável. Alguns autores chegam a afirmar que este princípio não existe (e nunca existiu), e outros acreditam na necessidade de sua futura extinção, em face da dificuldade econômica que atravessa o país, agravada pela crise mundial e, por isso, advogam a ausência total do Estado nesta relação entre particulares.

(CASSAR, 2018, p. 28)

Dentro desse princípio possuímos três ramificações, são elas:

- Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador:

Quando houver a existência de uma ou mais normas, será aplicada aquela que for mais favorável ao trabalhador. Podemos dar exemplos como nas convenções, acordos, sentenças normativas etc.

- Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador:

Este princípio segue parcialmente ao da norma mais favorável, sendo aplicada a mais benéfica, porém esse refere a condições contratuais, aquelas que podem não ser modificadas por questões hierárquicas, ou seja, o que o trabalhador conquistou por tempo de contrato, não poderá ser alterado, conforme entendimento nos artigos 10 e 468/CLT.

- Princípio da interpretação: in dubio, pro misero:

Neste, o trabalhador será sempre o beneficiado quando houver dúvidas na interpretação de uma norma, sendo que o mesmo é a parte mais fraca da relação. vale ressaltar que a interpretação não poderá ultrapassar os limites legais, devendo ser aplicado com razoabilidade.

II. Princípio da Primazia da Realidade:

Neste princípio, caso ocorra atrito entre os fatos documentais apresentados na lide e os fatos testemunhais, prevalecerá aquele no qual houve testemunho. Para o Direito do Trabalho, os fatos apresentados deverão condizer com a realidade cotidiana do trabalhador e não o contratual.

Um exemplo clássico em que o princípio da primazia da realidade se faz presente é o de fraude nos chamados contratos de prestação de serviços em que, na sua realidade, observa-se todos os elementos fático-jurídicos de uma relação de emprego, quais são: pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação. Em

casos como esses, em que a realidade se difere do que está estipulado nos contratos, o princípio da primazia da realidade entra em ação, para fins de solucionar possível litígio trabalhista.

III. Princípio da Irrenunciabilidade:

Este princípio confere ao trabalhador a irrenunciabilidade de seus direitos trabalhistas conferidos pelo Estado. Deste modo, qualquer concordância contratual indevida, não surtirá efeitos. Cabe exceção quando somente uma norma jurídica expressa dispor.

Todos os atos no qual contrariam a ordem aplicada, se tornam nulos, conforme disposto no artigo 9º/CLT.

IV. Princípio da Boa-Fé e Dignidade Humana:

O princípio no qual deve-se estabelecer todo e qualquer ato, pois a boa-fé e dignidade são os pilares de uma sociedade.

A boa-fé nada mais é que um requisito indispensável para se viver em sociedade, visto que todas as ações devem ser realizadas com lealdade e honestidade, visando não gerar impactos negativos a terceiros e respeitando os limites estabelecidos

A dignidade da pessoa humana já está prevista em nossa Constituição como base em todo nosso ordenamento jurídico.

Art.1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

III – a dignidade da pessoa humana.

Este também é conhecido como princípio do valor humano, visto que o ser humano deve ser tratado pelo seu valor e não como mercadoria e apenas mão de obra.

3 HISTORICIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO

Primordialmente precisamos conceituar a terceirização, sendo definida como uma relação triangular/trilateral, ou seja, uma empresa tomadora do serviço que pactua um contrato com uma prestadora de serviços, sendo que essa se encarrega de fornecer pessoal especializado para tal trabalho. Para BEZERRA LEITE (2019, p. 546), a terceirização tem como objetivo maximizar os lucros, reduzir custos e alavancar sua competitividade.

Figura 1 - Processo de Terceirização



FONTE: A autora (2020)

Essa modalidade possui diversos vocábulos dos quais podemos encontrar como subcontratação, parceria, horizontalização e terciarização assim como o neologismo denominou, visto que, esse último se trata do setor terciário, conhecido como o setor de serviços e atividades comerciais. Para Delgado⁵, esta última caracterização não chegou a se solidificar no Brasil.

Terceirização é similar ao termo em inglês *outsourcing*, que significa suprir fontes externas, ou seja, são atividades terceirizadas para serem realizadas fora do ambiente empresarial.

Segundo entendimento de DELGADO (2019, pág. 541):

⁵ Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. Mauricio Godinho Delgado, 18. Ed, São Paulo: LTr, 2019, p.541.

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Contudo, há de se ressaltar que há diferenças entre a simples intermediação de mão de obra (trabalho temporário) e a terceirização de serviços. A intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário, quando a empresa prestadora de serviços possibilita que um empregado temporário preste serviços em outra organização, denominada tomadora. A terceirização, por sua vez, compreende a transferência de um serviço ou atividade específica de uma empresa à outra. Ou seja, não se busca apenas um empregado para substituir outro que entrou em férias, por exemplo. Na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos.⁶

Atualmente, apesar da terceirização abranger todas as atividades de uma empresa, seja ela meio ou fim, não há de ser confundida como uma contratação de mão de obra, sendo essa atividade rotulada como *marchandage*, meio ilícito no nosso ordenamento jurídico, sendo uma fraude na aplicação das leis trabalhistas (CLT, art. 9º), bem como contraria os fundamentos da Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, no qual dispõe o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Para ser mais clara, a *marchandage* é uma expressão francesa do século XIX no qual consistia na contratação de um operador por meio de um comerciante apenas para sua mão de obra, ou seja, o operador era alugado para realizar tal serviço sendo tratado apenas como uma mercadoria. Tal prática foi abolida por meio da Declaração de Filadélfia de 1944, no qual tinha como seu principal objetivo reafirmar as os objetivos principais da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Assim dispõe a Declaração de Filadélfia de 1944⁷ em seu anexo:

[...]

⁶ CORREIA, Henrique. Direito do trabalho para concursos de analista do TRT e MPU. 11. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

⁷ OIT. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br>. Consultado em 15 de dezembro de 2020.

I

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

a) o trabalho não é uma mercadoria;

b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;

c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;

d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

[...]

Esse fenômeno até chegar a ser oficialmente aceito no país, passou por diversas descaracterizações, sendo que a primeira introdução que se aproximava desta modalidade era encontrada na CLT, em seu artigo nº 455 que dispõe em relação aos contratos de subempreitada. Logo após, no fim da década de 60, surgiu o decreto 200/67, mais conhecido como Reforma Administrativa até mesmo por se tratar das funções e atribuições da Administração Pública, sendo que neste foi autorizada a descentralização de suas atividades para maior êxito nas demais, sendo considerado início da terceirização, porém ainda não era tratada com essa nomenclatura.

Na década de 70 foi aprovada a Lei nº 6.019/74, no qual especificava as condições de Trabalho Temporário sendo uma impulsionadora para a legalização da terceirização por seus moldes de contratação de substituição de atividade-meio. Em seguida surgiu a Lei nº 7.102/83 no qual se destinava aos serviços de vigilância bancária, sendo que este era considerado um serviço terceirizante, assim como os serviços de limpeza e conservação, pois eram atividades-meio de uma empresa.

Ocorre que com a explosão de contratações de serviços terceirizados fora dos moldes legais, houve a necessidade da implantação da Súmula 256 do TST, no qual estabelecia os limites legais de uma contratação de terceiros, estabelecendo a caracterização do vínculo de emprego.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Com o intuito de abranger essa modalidade de contratar, visto que estava se tornando prática recorrente, o TST reformulou a Súmula 256, passando a ser válida a Súmula 331/TST. Nesta, os limites da contratação de terceiros foram novamente impostos incluindo a Administração Pública, sendo que a responsabilidade subsidiária se tornou regra entre o tomador e o empregado, desde que haja a formação do vínculo de emprego.

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

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A Súmula 331/TST abriu caminho para o PL 4302/98, no qual dispunha sobre alterações na Lei do Trabalho Temporário com o intuito de regulamentar oficialmente a terceirização, tendo seu devido respaldo legal. Foram anos que o PL foi devidamente apreciado, até que em 2017, após quase 02 (duas décadas) o PL foi aprovado pelo

Plenário, tornando-se a Lei Nº 13.429/2017, mais conhecida como Lei da Terceirização. Ela passou a incorporar e reformular a Lei nº 6.019/76 do Trabalho Temporário, alterando alguns de seus principais artigos, tais como o 1º, 2º, além das novas redações que estabelecem os requisitos da empresa prestadora, lembrando que as atividades até então permitidas eram apenas as atividades-meio.

No mesmo ano de 2017, além da regulamentação da terceirização houve a tão esperada Lei nº 13.467/17 da Reforma Trabalhista, alterando consigo um dos principais requisitos da terceirização. Antes a terceirização que somente era permitida nas atividades-meio, sendo passível de uma terceirização ilícita, agora em seu novo artigo 4º-A, é permitida em qualquer atividade de uma empresa, seja ela meio ou fim. Além de diversos outros artigos, tais como as seguridades dos funcionários da contratada terceirizada (art, 4º-C), os recolhimentos de FGTS entre outros.

4 TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O fenômeno da terceirização ganhou forças no ordenamento jurídico brasileiro após a década de 70, visto que, anterior a isso não havia observações importantes a serem dadas. Contudo, o início de sua visibilidade passou a ser exercida apenas na esfera pública estatal com o surgimento do Decreto-Lei n. 200/67 em seu art. 10 e Lei n. 5.645/70, passando a ser legalmente aceita apenas nas atividades-meio. Cumpre ressaltar que na época, a terceirização não possuía essa nomenclatura e era tratada como uma descentralização das atividades públicas.

Para esclarecer melhor, Delgado (2017, p. 507) dispõe:

O texto do diploma, como se percebe, induzia a administração estatal a desobrigar-se da realização de tarefas executivas, instrumentais, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. À medida que a administração estatal se submete ao princípio da legalidade e à medida que surge lei determinando o procedimento de descentralização dos encargos de execução aventados pelo Dec.-Lei n. 200, resta claro que um certo conjunto de tarefas enfrentadas pelos entes estatais poderia ser efetuado por meio de empresas concretizadoras desses serviços, portanto, mediante terceirização.

O neologismo terceirização foi construído pela área de Administração de Empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem. Um terceiro à entidade empresarial.⁸

Já no segmento privado, o pontapé inicial para o surgimento de terceirizar, veio por meio da Lei Nº 6.019/74, no qual tratava sobre o Trabalho Temporário, sendo que este era restrito apenas a um determinado grupo de trabalhadores com contrato de curto prazo. A lei visava evitar fraudes na contratação de trabalhadores cuja mão de obra não era criteriosa, sendo apenas destinado a substituição de pessoal já contratado permanentemente ou caso seja, acréscimos destinados serviços extraordinários.⁹

Após o surgimento da Lei Nº 6.019/74, a expansão da nova realidade trabalhista foi considerável, visto que, a relação bilateral prevista da CLT passou a ser

⁸ Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. Mauricio Godinho Delgado, 18. Ed, São Paulo:LTTr, 2019.

⁹ Jorge Neto, Francisco Ferreira Direito do trabalho / Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

vista como trilateral, porém sendo limitada a sua permanência, cabendo apenas em contratos definidos.¹⁰

Em 1983, passou a vigorar a Lei Nº 7.102 no qual iniciava-se o processo permanente da terceirização. Ocorre que abrangia apenas um determinado segmento, sendo este o bancário. Após grandes discussões, abrangeu-se também ao setor de vigilância, transportes de carga e garantia. (art. 10 e seus parágrafos da Lei n. 7.102/83, com alterações da Lei n. 8.863/94).

Com o grande número de avanços de contratações vindas de subentendimentos das leis, o TST editou a Súmula 256, no qual estabelecia que era ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, gerando a formação de vínculo empregatício diretamente com o tomador, nem mesmo em atividades-meio, exceto os segmentos já regulamentados.

Súmula nº 256 do TST

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada)
- Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.¹¹

¹⁰ Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. Mauricio Godinho Delgado. 18. Ed, São Paulo :LTr, 2019.

¹¹ **Sumulas 331 do TST.** Disponível em:

<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>.

Acesso em: 15 dez. 2020.

4.1 Súmula 331/TST

Com o avanço da terceirização na iniciativa privada, sem uma regulamentação expressa e ante diversas aplicações não moldadas na legislação da Súmula 256/TST tendo em vista que, muitos empregadores de serviços contratavam empresas fraudulentas apenas para não se responsabilizarem nas ações passivas, sendo que na grande maioria essas empresas não possuíam meios econômicos de adimplir as verbas rescisórias, o TST decidiu realizar reformular a súmula 256, passando assim a vigorar súmula 331, sendo mantida até o surgimento das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, sendo que ainda é uma grande referência nas decisões proferidas.¹²

Súm. 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Com o novo enunciado, a súmula 331 em seu inciso III estendeu o leque de terceirizar, passando a ser possível não só nos serviços de vigilância e conservação, previstos na Lei Nº 7.102/83, mas também nas atividades-meio de empresas em serviços especializados, desde que não seja caracterizado a personalidade e

¹² Resende, Ricardo Direito do trabalho / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: método 2020, p.562.

subordinação direta, sendo estritamente vedada a terceirização nas atividades-fim. Ressalta-se ainda que seu inciso IV regulamentou a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, com o intuito de cessar por um momento as grandes contratações indevidas, sendo que para muitos o interesse era apenas na mão de obra, caracterizando indiscutivelmente a prática ilícita de *marchandage*, comercializando assim o trabalhador e não o seu serviço (CLT, art. 9º). Ocorre que foram muitos entendimentos de retrocesso para a classe trabalhadora, visto que anterior a isso a responsabilidade era solidária, conforme artigo 455/CLT nos contratos de subemprego, ou seja, sem o benefício de ordem.

Como já mencionado acima, a terceirização somente era permitida por meio de serviços especializados e apenas em suas atividades-meio, sem qualquer menção em relação a atividade-fim. Ocorre que no ano de 1997, a Lei Nº 9.472 já autorizava em seu artigo 94, II, a terceirização das atividades inerentes das empresas de telecomunicação, ou seja, as atividades em sua totalidade, independentemente de ser meio ou fim.

Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

I - empregar, na execução dos serviços, equipamentos e infra-estrutura que não lhe pertençam;

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.¹³

Por certo, essa regulamentação iria contra os limites estabelecidos pela Súmula 331/TST, necessitando assim de uma regulamentação mais específica e uniforme.

¹³ **L9472**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9472.htm>. Acesso em: 15 dez. 2020.

4.2 Advento da Lei nº 13.429/17 e Lei nº 13.467/17

A primeira lei em questão - Lei nº 13.429/17 - basicamente se limitou a se referir as novas regras acerca do contrato de trabalho temporário, regulado sob a Lei nº 6.019/74, introduzindo, de maneira pouco significativa, o instituto jurídico da terceirização. Já a segunda lei - Lei nº 13.467/17 - foi além, tratando de forma mais acentuada o fenômeno da terceirização.

A reforma trabalhista surgiu como uma luz para os administradores de empresas, uma vez que junto com ela foram diversas as alterações no ordenamento jurídico, gerando grandes possibilidades de maximização de lucro, geração de parcerias ativas, priorização de investimentos, otimizar tempo, entre outras com o devido respaldo legal.

Após muitas discussões a reforma trabalhista foi sancionada no ano de 2017 pelo ex-Presidente da República Michel Temer, sendo antecédida pela Lei da Terceirização nº 13.429/2017. Nesta, as alterações foram feitas no dispositivo da Lei Nº 6.019/74, no qual passou por profundas mudanças ao prever a nova modalidade de prestação de serviços.

Em relação a prestação de serviços, podemos afirmar que:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art. 4º-A, Lei n. 6.019/74). (ROMAR, 2018, p.171)

Com isso a terceirização caracteriza-se na transferência de determinadas obrigações na prestação de um serviço para outra prestadora como já demonstrado em capítulos anteriores. Nessa modalidade, teremos uma relação triangular, ou seja, as partes serão a tomadora de serviços, prestador de serviços e o empregado.

Detalhando esse processo, a empresa que irá prestar o serviço contrata pessoal adequado para isso, sendo também previsto em lei a possível quarteirização do serviço. De qualquer modo, mesmo o empregado tendo sido empregado pela empresa empregadora ou pela empresa quarteirizada, este não deverá se submeter

a personalidade e subordinação ao estar prestando os serviços a empresa tomadora, pois nesse caso, comprovada a situação, o vínculo de emprego está formado.¹⁴

Ocorre que para se tornar uma empresa prestadora de serviços, esta precisa se enquadrar em certos requisitos legais, para que não haja vícios contratuais. Não basta apenas estar enquadrado nos moldes econômicos, mas sim estar de acordo com o art. 4º-B, Lei n. 6.019/74:¹⁵

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros;

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Além disso, existem outros critérios na contratação de pessoal a serem seguidos, conforme o artigo 5º-C da Lei nº 6.019/74, em relação a pessoas jurídicas, antigos sócios/titulares, em caso de rescisão não é permitida a contratação dentro no período de 18 meses, exceto em casos de aposentadora. Em seguida, o artigo 5º-D, estabelece que antigos empregados que foram demitidos e da contratante, não podem ingressar na contratada em período igual de 18 meses.

Todo e qualquer contrato de prestação de serviços deverá conter as qualificações do artigo 5º-B da Lei nº 6.019/74, sendo vedada a utilização dos trabalhadores em atividades diferentes daquela contratada.

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá

I - qualificação das partes;

¹⁴ Romar, Carla Teresa Martins Direito do trabalho / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza, 5. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.172.

¹⁵ **L6019**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 dez. 2020.

- II - especificação do serviço a ser prestado;
- III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV - valor.

Não podemos deixar de citar aqui as garantias na execução do trabalho que os empregados terceirizados têm na hora da realização da prestação de serviços dentro da empresa tomadora, sendo essa responsável pelo bem estar do prestador.

Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - relativas a: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A lei não estabelece quem pode contratar os serviços de uma terceirizada, porém apenas pessoas jurídicas podem ser terceirizadas, sendo que a responsabilidade será sempre subsidiária em relação ao período de vigor do contrato.

A prática da responsabilidade subsidiária já era prevista na CLT em relação aos contratos de subempreitada, sendo motivo de grandes debates, visto que, existem duas correntes em relação a doutrina, uma que por muito tempo foi majoritária no sentido de que a responsabilidade do empregador é solidária, e outra que atualmente vem sendo muito prestigiada, que estabelece a responsabilidade subsidiária.¹⁶

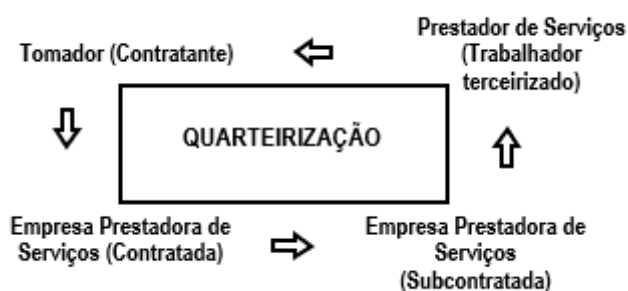
Art. 455/CLT - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

¹⁶ Resende, Ricardo Direito do trabalho / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: método 2020, p.515

4.3 Quarteirização

Como a própria denominação já esclarece, essa relação se concretiza por meio de 04(quatro) partes, sendo elas quase idênticas ao da Terceirização. Nesta, temos a parte contratante, a empresa contratada, a empresa subcontratada e o trabalhador que irá realizar o serviço.

Figura 2 - Processo de Quarteirização



FONTE: A autora (2020)

Georgenor de Sousa Franco Filho¹⁷ ensina que a quarteirização é

...uma estratégia empresarial segundo a qual a empresa dispõe de outra especializada para cuidar de definição, planejamento e controle do trabalho desempenhado pelos prestadores de serviços externos, com o fim de minimizar custos e aumentar eficiência.¹⁸

[...]

Ressalto que a quarteirização é expressamente legal e sem limitações, tendo em vista que a mesma foi incluída pela Lei nº 13.429/17 em seu § 1 do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou **subcontrata** outras empresas para

¹⁷ Franco Filho, Georgenor De Sousa. Quarteirização. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; Martinez, Luciano; Mannrich, Nelson (Coord.). Dicionário Brasileiro De Direito Do Trabalho.

¹⁸ Direito do trabalho / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: método 2020, p. 552.

realização desses serviços.
2017)¹⁹

(Incluído pela Lei nº 13.429, de

4.4 Terceirização *versus* Trabalho Temporário

São muitos os que confundem a terceirização com o trabalho temporário, até mesmo porque existe uma relação triangular em ambas as modalidades. O trabalho temporário passou a ser confundido com a nova modalidade de terceirizar, pois essa estão dispostos na mesma lei.

O trabalho temporário caracteriza-se em dispor de pessoa física para realizar um trabalho cujo tempo é determinado, conforme artigo 2º da Lei n 6.019/74:

[...] Aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Neste podemos ver a diferença para com o trabalho terceirizado, uma vez que o serviço prestado pela pessoa física precisa ter prazo determinado, sendo necessário por substituição de pessoal ou horas complementares para entregar uma certa demanda. Já na terceirização conforme o artigo 4º-A incluso pela lei 13.467/17, não se delimita prazos ou as atividades a serem exercidas. Cumpre informar que o contrato de trabalho de um terceirizado rege-se normalmente pela CLT.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Cumpre ressaltar que existe a possibilidade de terceirizar um trabalho temporário observando-se as disposições em lei, sendo que este contrato realizado por meio de empresa de trabalho temporário juntamente com o trabalhador, não poderá exceder o prazo de 180 (cento e oitenta) dias com o mesmo empregador, podendo ser prorrogado por mais 90 (noventa) dias consecutivos ou não. Em relação a tomadora de serviços, o trabalhador temporário só poderá exercer novamente o

serviço para tal, após passado o prazo de 90 (noventa) dias do término do contrato antecedente, podendo ser caracterizado o vínculo empregatício.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 3º (VETADO). [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#). [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora. ²⁰

Conforme conceitua Luciano Martinez²¹, para realizarmos a distinção do trabalho temporário para com o terceirizado precisamos analisar 04 (quatro) aspectos. São eles (i) objeto; (ii) fato gerador; (iii) regência e (iv) tempo de duração do contrato.

No que se referem as atividades rurais a lei não possui menção específica, porém como a terceirização é aprovada no sentido amplo, subentende-se que no meio rural não poderia ser diferente. As atividades rurais no qual podem ser terceirizadas estão mencionadas no artigo 2º da Lei nº 8.023/90, sendo dispostas em: (i) agricultura; (ii) pecuária; (iii) extração e a exploração vegetal e animal; (iv) exploração da apicultura, avicultura, cunicultura, suinocultura, sericicultura, piscicultura e outras culturas animais e (v) transformação de produtos decorrentes da atividade rural. ²²

²⁰ **L6019**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 dez. 2020.

²¹ Martinez, Luciano Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez, 7. Ed, São Paulo: Saraiva, 2016

²² LEI Nº 8.023, DE 12 DE ABRIL DE 1990 Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra>.

4.5 Julgado do STF – Licitude da Terceirização de Trabalho Temporário na Atividade-Fim

Com o tema de grande debate, houve a impetração de 5 (cinco) Ações Diretas de Inconstitucionalidade vindas da Rede Sustentabilidade (ADI 5685), pela Confederação Nacional das Profissões Liberais (ADI 5686), pelo Partido dos Trabalhadores e pelo Partido Comunista do Brasil (ADI 5687), pelas Confederações Nacionais dos Trabalhadores na Indústria Química e dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (ADI 5695) e pela Procuradoria-Geral da República (ADI 5735) no qual dispunham sobre a inconstitucionalidade da terceirização de atividade-fim no trabalho temporário, uma vez que ao terceirizar o trabalho temporário para uma atividade no qual é o objeto da empresa, este estaria infringindo normas da Constituição Federal em uns de seus principais artigos, 1º, III, 2º, 5º, caput, 7º, 37, II, 170 e 193. Fixando assim o entendimento de que a visibilidade econômica era mais importante do que os direitos fundamentais do trabalhador, pois deste modo o meio de trabalho se tornaria precário. Os questionamentos da constitucionalidade também abrangeram a possibilidade da terceirização na Administração Pública, visto que para exercer atividades públicas o mesmo requer nomeação em concurso público.²³

O julgamento foi realizado virtualmente pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal em 15/06/2020, no qual a Lei 13.429/17 da Terceirização foi declarada constitucional por maioria dos votos, julgando assim improcedentes as ADINs.

O relator das ações, ministro Gilmar Mendes, observou que a Constituição Federal tem uma série de normas referentes aos chamados direitos sociais do trabalhador que regulam as bases da relação contratual e fixam o estatuto básico do vínculo empregatício. O objetivo foi estabelecer limites ao poder do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho e definir a estrutura básica do modelo jurídico da relação de emprego, com efeitos diretos sobre cada situação concreta. No entanto, a Constituição não proíbe a existência de contratos de trabalho temporários, “tampouco a prestação de serviços a terceiros”. (STF,2020)

²³ **Notícias STF :: STF - Supremo Tribunal Federal.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=445728>>. Acesso em: 15 dez. 2020.

5 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Ao analisarmos a terceirização sob o olhar empresarial, é certo afirmar que foram grandes os benefícios para os adeptos dessa modalidade. Conforme já relatado, a grande idealização dos empresários é a redução de custos operacionais, diminuição no quadro de funcionários, redução nas responsabilidades trabalhistas e a expansão da corporação.

Ocorre que por trás desse meio capitalista, existem os direitos dos trabalhadores que foram conquistados por meio de muito esforço, sendo que agora estão à mingua, sendo facilmente substituídos por Leis que visam qualquer lucro e não mais o direito de um trabalho digno.

A prática da terceirização gerou dentro do meio corporativista uma certa competitividade e apreensão, visto que os funcionários diretos da empresa tomadora se sentem aflitos, à espera de um comunicado no qual informará a sua rescisão contratual, sendo logo substituído por um terceirizado tendo em vista seu baixo custo operacional. “O terceirizado pode ser o futuro do trabalhador efetivo, tal como o trabalhador efetivo pode ter sido no passado um terceirizado. O pesadelo de um é o sonho do outro”.²⁴

Em relação as atividades mais terceirizadas e a sua diferenciação na remuneração, conforme André Gambier (2017), destacaremos aqui as 7 (sete) primeiras, são elas: o setor de vigilância; faxineiro; porteiro; auxiliar de escritório; vendedor; limpeza e conservação das áreas públicas; servente de obras entre outras. Sendo que de acordo com pesquisas realizadas por meio da Rais²⁵ e CNIS²⁶, todas essas ocupações possuem redução salarial por conta da terceirização, com exceção aos zeladores.

Outro ponto a ser comentado é a rotatividade dos empregados terceirizados, visto que na maioria dos casos o contrato não ultrapassa 01 (um) ou 02 (dois) anos com a mesma tomadora e dependendo da quantidade de funcionários da contratante, cada semana passará a ser um diferente, já que para a terceirização os funcionários

²⁴ VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e trabalhador: a flexibilidade por meio do sujeito. In: DELGADO, Gabriela Neves; BRITTO PEREIRA, Ricardo José Macedo (Org.). Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014. p. 293.

²⁵ Relação Anual de Informações Sociais

²⁶ Cadastro Nacional de Informações Sociais

não precisam de qualificação profissional para determinadas tarefas. Além da carga horária maçante, até mesmo por não possuírem controle de jornada efetivo.

Hoje, os trabalhadores – especialmente os terceirizados – vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam passando do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente curto-circuito.²⁷ (VIANA, 2003)

Em relação a qualificação profissional e aperfeiçoamento, esta não tem o seu mínimo valor e investidura dentro de uma corporação no qual o serviço foi terceirizado, até mesmo porque profissionais qualificados geram um maior custo, pois o reconhecimento pela especialização é necessário. “Como a prestadora de serviços tem como única fonte de lucro a força de trabalho humano (ou seja, o salário do trabalhador), qualquer tipo de treinamento importará em custo para a empresa”.²⁸ Dentro da Administração Pública esse cenário se destaca de forma surpreendente, uma vez que os contratos são fechados por meio de licitação/pregão, de modo que são apresentados orçamentos de diversas empresas e o contrato fechado com aquela que ofereceu o prestação de serviços com o “melhor preço” (menor custo). Levando pela lógica, qual as chances dessa empresa prestadora remunerar bem seus empregados, lhes garantindo uma perspectiva de carreira?

Não podemos negar também que a terceirização no meio público nos faz enxergar como um meio de defraudar o ingresso em um cargo público, pois assim caminharemos para uma privatização.²⁹

Contamos ainda com o desamparo sindical, até mesmo porque o projeto de Lei nº 4.330/04 pioneiro da Lei da Terceirização, previa que nos contratos de terceirização a empresa prestadora e tomadora deveria fazer parte do mesmo grupo econômico, sendo assim os empregados seriam regidos pelo mesmo sindicato. Ocorre que não logrou êxito, passando assim a Lei da Terceirização ser omissa, chegando a um total de 12 milhões de obreiros terceirizados sem seu devido respaldo legal.³⁰ Dentro dessa lacuna, são duas as hipóteses a serem estudadas, a primeira vislumbra que o empregado deve ser regido pelo sindicato no qual a empresa tomadora faz parte, devido a atividade e local da prestação exercida. A segunda é a ideia de que o

²⁷ VIANA, *Terceirização e sindicato*, cit., p. 784). IANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 37, n. 67, p. 117-144, jan./jun. 2003.

²⁹ Rev. TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014, p. 8

³⁰ REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO –UFPR| CURITIBA, VOL.64, N.1, JAN./ABR.2019|P.55

empregado deve ser regido pelo sindicato no qual a atividade da empresa prestadora se enquadra.

Essa hipótese suscita uma questão altamente controversa, pertinente à proliferação de empresas prestadoras de serviços que oferecem o desempenho de diferentes atividades em seu “portfólio”, angariando, por isso, em seu quadro funcional, profissionais que cumprem distintas funções, como vigias/porteiros, jardineiros, motoristas, faxineiros, etc., pessoas que, por certo, enfrentam dificuldade de se compreenderem como pertencentes a uma mesma categoria, em virtude da disparidade das condições de trabalho.³¹

As condições de trabalho dos terceirizados são marcadas por menores salários, menor tempo de emprego, maiores jornadas, maior rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação. (CUT, 2011)

Não podemos deixar de citar aqui a segurança do trabalho, sendo que os terceiros passaram a ser as principais vítimas de tal, ofendendo assim o artigo 1º, III e IV, da nossa Constituição Federal no que se refere a dignidade humana e os valores sociais do trabalho.

Observa-se que, para o processo de terceirização atender ao binômio da maximização dos lucros e redução dos custos, as condições dos trabalhadores tendem a ser profundamente fragilizadas a partir da adoção de políticas de gestão que adotam a seguinte dinâmica gerencial:

- a) redução do número de trabalhadores com a fixação de resultados superiores à respectiva capacidade de trabalho, o que eleva o ritmo de trabalho, a concentração de tarefas e os níveis de responsabilidades;
- b) fragilização dos níveis de segurança, que passam a ser escassos, não apenas em razão da exigência do cumprimento de tarefas de trabalho acima da capacidade do trabalhador, como também em razão da redução de custos com saúde e segurança do trabalho (economia com os equipamentos de proteção (coletivos e individuais) e treinamentos);
- c) adoção de políticas de achatamento salarial dos empregados terceirizados, o que força o trabalhador a laborar constantemente em sobre jornada para percepção de horas extras como complemento remuneratório, ocasionando maior desgaste físico e mental do obreiro, o que fatalmente desencadeia elevação dos níveis de acidentes laborais entre os trabalhadores terceirizados.³² (JÚNIOR, 2014, p. 7)

Por fim, diante dos diversos aspectos negativos desse fenômeno de terceirizar, o grande impacto acaba acontecendo no judiciário pois quando nos sentimos lesados

³¹ REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO –UFPR| CURITIBA, VOL.64, N.1, JAN./ABR.2019|P.56

³² MILTON, F.; JÚNIOR, A. A Terceirização E O Descompasso Com A Higidez, Saúde E Segurança No Meio Ambiente Laboral -Responsabilidade Solidária Do Tomador Do Serviço A Partir Das Normas De Saúde E Segurança No Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg**, v. 89, p. 67–81, 2014.

e sem um retorno administrativo, o último socorro é a justiça. Para o magistrado a demanda de processos que chegam ao TST cresceram entre 30% (trinta por cento) a 40% (quarenta por cento), sendo todos referidos a terceirização.³³ Inegavelmente com isso a sobrecarga do judiciário é grande.

³³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Para ministro do TST, a terceirização aumentou a demanda de processos trabalhistas**. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/noticias/115918826/para-ministro-do-tst-a-terceirizacao-aumentou-a-demanda-de-processos-trabalhistas>>. Acesso em: 17 dez. 2020.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta maneira, essa monografia tentou expor o máximo de informações possíveis sobre o fenômeno da terceirização, passando por toda a fase transitória desde a sua primeira aproximação com o artigo 455 da CLT, sua introdução como uma descentralização na Administração Pública por meio do Dec. 200/67, sua incorporação - mesmo que não regulamentada expressamente - na Lei 6.019/74, suas limitações nas Súmulas 256 e 331 do TST, até que depois de quase 30 (trinta) anos com o advento da Lei da Terceirização nº 13.429/17, pois antes disso era entendida apenas em decisões jurisprudenciais.

Com esse advento não podemos negar houve uma maximização na economia e um aumento nas oportunidades de trabalho, ludibriando assim os leigos e cidadãos a imaginarem que a terceirização foi uma grande revolução benéfica ao Direito do Trabalho, o que não é verídico.

Ocorre que o Direito do Trabalho demorou a ser conquistado durante séculos, passou por diversos questionamentos, personificações, fases históricas e trabalhos humanitários, não podendo ser deixado de lado nesse meio corporativista.

O capitalismo no mundo atual é o predominante e de certo modo necessário, porém para que exista uma relação de equilíbrio entre o trabalho digno e o lucro, são necessárias as observâncias das leis, dos Direitos Humanos e da Ordem Social

Durante as diversas fases da terceirização aqui já esclarecidas, o enfoque deste trabalho é demonstrar o reflexo na vida dos trabalhadores, pois de um lado existe a apreensão do empregado direto por se sentir descartável pelo seu custo empresarial, ou até mesmo ao contrário, o empregado direto se achar soberano ao terceirizado por seus benefícios. E de outro lado a desvalorização do empregado terceirizado por ter seu tratamento inferior ao dos demais, seja no local de labor, na alimentação, na remuneração, na sua segurança do trabalho e até no seu reporte aos superiores, visto que quando se trata de uma quarteirização, este empregado na maioria das vezes nem sabe quem é o seu real contratante fazendo com que o desanimo e as enfermidades relacionadas ao labor seja crescente.

De certo existe a questão da responsabilidade subsidiária, porém também existe morosidade dos processos trabalhistas relacionados a terceirização, visto que exige uma grande análise dos fatos e direitos relacionados, sendo que a possibilidade de chegarmos a uma resolução da demanda e a empresa não existir mais é grande.

Com isso, conclui-se que é de extrema importância um acompanhamento jurídico com aplicações rígidas da nossa Constituição e a devida fiscalização do Ministério Público do Trabalho, pois da forma em que a terceirização vem se alastrando pelo ordenamento jurídico trabalhista, a probabilidade de maiores danos irreversíveis é grande.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, O.; CAMPOS, G. **Terceirização do Trabalho no Brasil novas e distintas perspectivas para o debate.** Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf>.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto Lei nº 5.452/43. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL. **Constituição Federal.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.** Pesquisa de Jurisprudência, Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29 nov. 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Sumulas 256 do TST.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 15 dez. 2020.

CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais. Disponível em: <<https://cnisnet.inss.gov.br/cnisinternet/faces/pages/perfil.xhtml>>. Acesso em: 16 dez. 2020.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** São Paulo: CUT, 2011. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

FRANCO FILHO, Georzenor de Sousa. **Quarteirização.** In: PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho** / Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

L6019 - Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 dez. 2020.

LEI Nº 8.023, DE 12 DE ABRIL DE 1990. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** / Luciano Martinez. – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MILTON, F.; JÚNIOR, A. **A Terceirização E O Descompasso Com A Higidez, Saúde E Segurança No Meio Ambiente Laboral -Responsabilidade Solidária Do Tomador Do Serviço A Partir Das Normas De Saúde E Segurança No Trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg, v. 89, 2014.

NASCIMENTO, Amuri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 21. ed. rev. e atual. – São Paulo:LTTr, 1994, p.40.

RAIS **2019.** Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsff#:~:text=A%20gest%C3%A3o%20governamental%20do%20setor,a%20RAIS%20tem%20por%20objetivo%3A&text=a%20disponibiliza%C3%A7%C3%A3o%20de%20informa%C3%A7%C3%B5es%20do%20mercado%20de%20trabalho%20%C3%A0s%20entidades%20governamentais>>. Acesso em: 17 dez. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho** / Ricardo Resende. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

Revista Da Faculdade De Direito –UFPR| Curitiba, vol.64, n.1, jan./abr.2019.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/70969/2014_rev_tst_v080_n003.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar ; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Para ministro do TST, a terceirização aumentou a demanda de processos trabalhistas.** Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/noticias/115918826/para-ministro-do-tst-a-terceirizacao-aumentou-a-demanda-de-processos-trabalhistas>>. Acesso em: 16 dez. 2020

VIANA, Márcio Túlio. **Sindicato e trabalhador: a flexibilidade por meio do sujeito**. In: DELGADO, Gabriela Neves; BRITTO PEREIRA, Ricardo José Macedo (Org.). Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

VIANA, Terceirização e sindicato, cit., p. 784). IANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 37, n. 67, p. 117-144, jan./jun. 2003.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Processo de Terceirização	17
Figura 2 - Processo de Quarteirização	29