

**UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO  
GRANDE DO SUL**

**VITÓRIA VEIGA DALBEN**

**TERCEIRIZAÇÃO: TRABALHO PRECARIZADO**

Ijuí (RS)  
2017

**VITÓRIA VEIGA DALBEN**

**TERCEIRIZAÇÃO: TRABALHO PRECARIZADO**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito objetivando a aprovação no componente curricular Trabalho de Curso - TC.

UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

DEJ- Departamento de Estudos Jurídicos.

Orientadora: MSc. Paulo Marcelo Sherer

Ijuí (RS)  
2017

*Dedico este trabalho à minha família, pelo incentivo, apoio e confiança em mim depositados durante toda a minha jornada.*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, que sem ele nada seria possível, e por ter permitido que tudo isso acontecesse.

À minha família e ao meu namorado Ednei, que sempre entenderam os momentos de ausência para que fosse possível a elaboração e conclusão do presente trabalho, pela confiança e incentivo de sempre seguir em frente.

Ao meu orientador Paulo Sherer, que me ajudou muito no trabalho, estando sempre presente e atencioso, que além de tudo é um ótimo profissional, o qual admiro muito.

A esta universidade, pela oportunidade de fazer o curso com profissionais muito competentes e capacitados.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

*“o direito deve ser um ativo promotor de mudança social tanto no domínio material como no da cultura e das mentalidades.” Boaventura de Sousa Santos*

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso faz uma análise das primeiras formas de trabalho terceirizado no Brasil, a fim de propiciar um melhor entendimento ao leitor, distinguindo o surgimento do trabalho com o surgimento do Direito do Trabalho, pois ambos não devem ser confundidos.

Explica o que é um trabalho digno, a história do direito do trabalho. Analisa os três momentos em que a terceirização passou aqui no Brasil, sendo elas: Súmula 331 do TST, lei 13.429/17 (Lei da Terceirização) e Lei 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista) e como essas mudanças vêm refletindo na vida do trabalhador brasileiro. Traz reflexões sobre a responsabilidade das empresas perante o trabalhador.

Aborda dados reais, comparando-se o trabalho de um empregado efetivo de uma empresa com um empregado terceirizado.

Explica o porquê de o trabalho terceirizado ser visto como um trabalho precário.

Palavras-Chave: Trabalho terceirizado. Trabalho digno. Leis vigentes. Trabalho precário.

## **ABSTRACT**

The present work of course completion makes an analysis of the first forms of outsourced work in Brazil, in order to provide a better understanding to the reader, distinguishing the emergence of work with the emergence of Labor Law, as both should not be confused

It explains what a decent job is, the history of labor law. It analyzes the three moments in which the outsourcing happened here in Brazil, being: Summary 331 of the TST, law 13.429 / 17 (Law of Outsourcing) and Law 13467/17 (Law of the Labor Reform) and how these changes have been reflecting in the life of the Brazilian worker. It brings reflections on the responsibility of the companies towards the worker.

It addresses actual data by comparing the work of an effective employee of a company with an outsourced employee.

It explains why outsourced work is viewed as precarious work.

Keywords: Outsourced work. Decent work. Laws in force. Precarious work.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1 TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1 A história do trabalho para o homem.....	10
1.1.2 <i>Surgimento do direito do trabalho.....</i>	<i>12</i>
1.2 Regulamentação do trabalho: as normas trabalhistas.....	16
1.3 Trabalho Digno.....	19
1.4 Atividade meio, atividade fim, conceito de terceirização e experiências pelo mundo.....	22
<b>2 A TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHO PRECARIZADO.....</b>	<b>24</b>
2.1 O trabalho precarizado no Brasil, da Lei 6.019/74 à Lei 13.429/17.....	25
2.1.1 <i>Entendimento da Lei 13.429/17 e seus reflexos na Lei 6.019/74.....</i>	<i>27</i>
2.2 A responsabilidade subsidiária e solidária.....	32
2.3 O trabalho precário.....	34
2.4 Críticas a nova lei de terceirização.....	37
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>



## INTRODUÇÃO

A presente monografia, que tem como objetivo analisar a terceirização e sua vinculação com a precarização do trabalho, abarca as primeiras noções sobre o trabalho e suas formas no Brasil verificando, a partir desta breve contextualização histórica, perceber a existência de avanços ou retrocessos e a condição atual deste instituto.

Nesta dimensão, busca o estudo analisar como se desenvolve o trabalho terceirizado, quais são as consequências para o trabalhador, sua origem e por qual motivo é almejada pelas empresas.

Para um melhor entendimento apresenta também um conceito de trabalho digno, permitindo sua compreensão para, a partir de seus elementos, verificar sua presença nas atividades realizadas através do trabalho terceirizado.

Para a realização deste trabalho foram efetuadas pesquisas bibliográficas e, por meio eletrônico, analisaram-se também, dados reais sobre a situação do trabalhador terceirizado, elaborando-se um comparativo com os dados de trabalhadores efetivos de uma empresa.

Para esta construção, optou-se, no primeiro capítulo, pela análise entre trabalho e a terceirização, uma abordagem, relatando a história do trabalho para o homem, as mudanças na sociedade e as primeiras formas de trabalho, seguindo-se de uma análise das Constituições brasileiras, elencando quais direitos eram garantidos ao trabalhador brasileiro, até a Constituição atual. Analisa-se, também, a

terceirização em outros países. Conceito de atividade-fim, atividade-meio e em quais dessas atividades pode o trabalhador terceirizado laborar.

O segundo capítulo compreende um estudo direcionado à análise da terceirização a partir da perspectiva da precarização que esta relação apresenta. A dimensão da responsabilidade solidária e subsidiária também é objeto de estudo, na perspectiva da nova norma legal.

Com o propósito de analisar o tema, para além da questão doutrinária, neste capítulo também se apresenta a atual compreensão dos tribunais através de súmula a qual versa sobre o assunto, especialmente quanto à responsabilidade das empresas que contratam trabalhadores terceirizados.

Encerrando o estudo apresenta-se uma análise crítica à Lei da terceirização a partir de considerações elaboradas por entidades de classe.

## 1 O TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO

O trabalho é de grande importância para a pessoa humana, em um primeiro plano está ligado ao sustento e num segundo momento, porque é dignificante, engrandece o homem, é o meio necessário para atingir objetivos, aumenta a auto-estima, ensina a ser coletivo, convivendo e aceitando as diferenças do próximo.

Em suma, o trabalho é a concentração de esforços humanos com o objetivo de gerar lucro para seu sustento e de sua família.

A terceirização, por sua vez, desenvolve-se a partir de uma relação triangular, onde uma empresa denominada prestadora de serviços contrata empregados, constituindo entre eles o vínculo empregatício e fornece o serviço desses trabalhadores para outra empresa denominada de tomadora. Sintetizando, o trabalhador trabalha na empresa tomadora, mas não é com ela que constitui seu vínculo empregatício, e sim com a empresa prestadora, sendo esta encarregada de pagar seu salário, bem como todos os demais encargos trabalhistas.

Nesse capítulo será abordada uma breve análise sobre a história do trabalho e do direito do trabalho, um pequeno comparativo entre todas as constituições brasileiras, será tratado sobre a dignidade do trabalhador brasileiro, além de um tópico sobre a terceirização e seus reflexos no mundo. Todo este estudo à luz de análise de dados.

### 1.1 A história do trabalho para o homem

Em relação ao surgimento do trabalho, não é possível estabelecer-se uma condição histórica definitiva para seu surgimento, o que se tem como possível é a afirmação de seu surgimento vincular-se a um castigo, algo não natural e que imputaria dor à pessoa castigada.

Nas palavras de Cassar (2009, p. 3):

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que

passava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

Assim, nos primórdios, trabalhar era uma atividade reservada a escravos e servos, que se não obedecessem a seus “senhores” seriam punidos severamente. Sendo essa uma das primeiras formas de trabalho. Aumentavam a rentabilidade de seus donos, e, em troca, recebiam um mínimo para sobreviver, não se envolvia dinheiro, apenas alimentação e um lugar para dormir. Era um trabalho forçado, não voluntário e tampouco remunerado.

Em uma sequência histórica, após o período de escravidão, surge o feudalismo, com forte influência do Cristianismo, neste momento o trabalhador passou a ser visto como pessoa e não mais como objeto. Ele produz e entrega parte da produção aos senhores feudais, donos das terras, tudo em troca de garantia e segurança.

O Juiz do trabalho e professor Otávio Amaral Calvet em um curso privado, disponibilizado pelo CERS- Complexo de Ensino Renato Saraiva, em 2017, explicou que na Idade média surgiu o trabalho livre, por pessoas que produziam manufaturas, chamados de artesãos. Estes se organizaram em corporações de ofício, integradas pelo “mestre”, aquele quem ensinava a produzir as manufaturas e pelos “aprendizes”, que como o próprio nome diz, estavam ali para aprender. No entanto, quando os aprendizes dominavam a técnica, queriam se libertar dessa condição, mas os mestres não permitiam, restringindo suas liberdades.

Os aprendizes revoltados, foram em busca de liberdade, pois objetivavam trabalhar sem o controle dos Mestres. Iniciou-se aqui, uma luta pela liberdade de trabalho.

Tal revolta gerou resultados, desembocando na Revolução Francesa (1789), momento em que decaiu o Estado Absolutista se criando o Estado liberal, no qual, o cidadão passou a ser livre, sem intervenção do Estado. Tal liberdade de Estado trouxe consigo a ideia de proibição de agremiações de trabalhadores, acabando com as corporações de ofício.

Iniciando-se a fase da revolução industrial, em meados do século XVIII, o trabalho é visto de maneira diferente. O trabalhador é livre. Surgem as máquinas a vapor o que libera o homem de ser a principal força para a realização do trabalho, mesmo que as máquinas só funcionassem com o apoio e sob a supervisão dos empregados.

A revolução industrial causou um grande progresso para os donos de indústria que, objetivando cada vez mais os lucros, começaram a exigir jornadas exaustivas dos trabalhadores, com condições severas de trabalho, baixa remuneração e poucos direitos, o que gerou grande insatisfação. No decorrer do tempo, os trabalhadores começaram a lutar por seus direitos.

Nas palavras de Melgamar (1995, p.63):

A situação real do trabalhador durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questão de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização da mão de obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário.

Com muita luta, conquistavam seus direitos, pouco a pouco. Então, esse período da Revolução Industrial, foi marcado pela existência das primeiras normas com o intuito de proteção dos trabalhadores, advindas de suas lutas. Assevera-se aqui a distinção entre o empresário e o trabalhador e a luta de classes, processo que se vincula ao direito do trabalhador, objeto da análise seguinte.

### **1.1.2 Surgimento do direito do trabalho**

Para que se possa determinar o momento ideal do surgimento do direito do trabalho, é necessário pensar em qual relação jurídica o fez surgir, obviamente, este conceito advém do trabalho subordinado, ou seja, da relação empregatícia onde há patrão e empregado.

A subordinação deriva da relação empregatícia, mediante contrato de emprego. É o poder de direção exercida pelo empregador, onde o empregado realiza o que foi pactuado.

É importante que se faça essa conceituação, pois quando se pensa no surgimento do direito do trabalho, é possível lembrar-se dos primeiros tipos de trabalho, entre eles, a escravidão. No entanto, a escravidão é incompatível com o direito do trabalho, pois não são subordinados e sim sujeitados. A sujeição retira a liberdade pessoal do trabalhador.

A respeito da relação empregatícia, é o que leciona Delgado (2016, p. 90):

O pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surge, na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificando-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.

Além do mais, os escravos quando faziam revoltas tinham como objetivo sua liberdade, e não condições melhores de trabalho, ficando evidente que não se pode tratar de direito do trabalho nessa fase.

Evoluindo desta situação nas relações servis, avançando-se ao período da Revolução Industrial, entre o século XVII e XVIII, quando surge o novo sistema produtivo, o trabalhador se torna livre e subordinado no âmbito da relação empregatícia. Em tese, extinguem-se as relações servis de sujeição do trabalhador ao empregador. E é a partir deste marco que surge o direito do trabalho.

Portanto, o direito do trabalho é fruto da revolução industrial, marcado pelo conflito de classes, capitalistas *versus* operários. E aqui sim, os trabalhadores lutavam por melhores condições de trabalho e não por liberdade, como ocorria com os escravos.

Importante salientar que relação de trabalho e relação de emprego não possuem o mesmo significado. Relação de trabalho é mais expansivo, engloba todas as

relações de labor humano, como a própria relação de emprego, trabalho autônomo, trabalho avulso, eventual, entre outros tipos de trabalho. Portanto, relação de trabalho é o gênero, pelo fato de abranger todas as modalidades de pactuação de prestação de serviços.

Já a relação de emprego, estabelecida no ordenamento jurídico e balizador do Direito do Trabalho está atrelada a requisitos essenciais para sua configuração. O primeiro é que o trabalhador seja pessoa física ou natural, então, apenas o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado deve ser, necessariamente, pessoa natural.

Outro requisito é a pessoalidade, no sentido que o empregador contrata um empregado por suas qualidades, não podendo ele, quando se sentir cansado, por exemplo, fazer-se substituir por seu pai.

Exige-se também a não eventualidade, ou seja, possui caráter de permanência, observando-se o princípio da continuidade da relação de emprego.

Outro requisito é a onerosidade, pois de um lado o empregado fica responsável pela prestação de serviços e, em contrapartida, o empregador fica obrigado a pagar o salário.

Por fim, para configuração da relação empregatícia é necessária a presença da subordinação, esta inerente ao poder do empregador, que assumindo os riscos da atividade econômica tem o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços, ficando o empregado subordinado às ordens do empregador.

É importante destacar que para alguns autores há ainda outro requisito, que seria a alteridade, no entanto, este entendimento não é adotado por todos. Alteridade significa que o risco da atividade econômica tem que ser assumido somente pelo empregador, não podendo dividir o risco com seus empregados. Ou seja, em épocas de crise econômica, o empregador não poderá diminuir o salário de seus empregados sob a justificativa de que o lucro da empresa diminuiu.

Para Godinho (2009, p. 3) trabalho é:

Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, em seu art. 2º e 3º conceitua empregador e empregado. Segundo ela, empregador é a empresa individual ou coletiva que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Também estabelece que os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, equiparam-se a empregador quando admitirem trabalhadores como empregados. Empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador e mediante salário.

Já a terceirização não possui como requisito a pessoalidade e a subordinação. Conforme, Correia (2016, p. 382):

Entre trabalhador e empresa tomadora não haverá pessoalidade, ou seja, o trabalhador terceirizado não é contratado pela tomadora; esta contrata os serviços, e não a pessoa. Ademais, como o trabalhador é empregado da empresa intermediadora, é ela que possui poder de direção sobre os serviços. Logo, o empregado está subordinado à empresa intermediadora, e não à tomadora. Se a empresa que contratou os serviços (tomadora) estiver insatisfeita com o trabalho prestado, deverá se reportar à empresa intermediadora, e não ao trabalhador.

Como o trabalhador terceirizado possui vínculo de emprego com a empresa prestadora, é dela que ele recebe salário. A jurisprudência entende que a remuneração do trabalhador terceirizado não precisa necessariamente corresponder com a dos empregados diretos da empresa contratante, mesmo que ocupem a mesma categoria, com a justificativa que não são empregados do mesmo empregador. E como se não bastasse, pode o trabalhador terceirizado possuir jornada de trabalho superior a do empregado normal.



Observado, portanto o processo de surgimento do direito do trabalho e alguns elementos importantes em sua consolidação. Observa-se no tópico a seguir o processo de regulamentação destas normas do trabalho subordinado.

## **1.2 Regulamentação do trabalho: as normas trabalhistas**

A regulamentação das normas trabalhistas no Brasil passou por duas fases. A primeira compreendida entre 1888 e 1930, quando começam a surgir as manifestações de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho. A segunda fase, de institucionalização das leis trabalhistas, ocorreu de 1930 até pelo menos a Constituição de 1988.

Como se sabe, o Brasil passou por sete constituições. Neste capítulo será analisada cada uma delas, tendo como base da análise as normas referentes à proteção do trabalhador.

A primeira Constituição, de 1824 abrangia a Política do Império, como na época predominava a escravidão, ainda não resguardava os direitos trabalhistas. Conforme explica Lenza (2016, p. 120):

Não podemos, contudo, deixar de execrar a triste manutenção da escravidão, por força do regime que se baseava na “monocultura latifundiária e escravocrata”, como mancha do regime até 13 de maio de 1888, data de sua abolição, quando da assinatura da Lei Áurea pela princesa Isabel.

A segunda foi a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, que apenas garantiu o direito de associação e permitia o exercício de qualquer profissão: moral, intelectual ou industrial, conforme seus artigos.

Já com a Constituição de 1934, inicia-se uma maior regulamentação quanto aos direitos trabalhistas, um grande avanço na área foi o reconhecimento de sindicatos e associações profissionais. Os direitos trabalhistas em si eram regulados pelo art. 121 dessa Constituição, regulava-se a proteção do trabalhador tanto no campo como na cidade, estabelecia-se a isonomia salarial, o reconhecimento das

convenções coletivas de trabalho, as férias remuneradas, o repouso semanal, assistência e previdência em caso de acidente de trabalho e regulamentação das profissões. E como marco, houve a criação da Justiça do trabalho, “a Justiça do Trabalho seria, por fim, efetivamente regulamentada pelo Decreto-lei n. 1.237, de 1.5.1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1.05.1941”. (GODINHO, 2016, p. 115).

A Constituição de 1937, em seu art. 136 determinava que o trabalho era um dever social, devendo ser exercido honestamente:

Art 136: O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solícitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa. (BRASIL, 1937).

Neste intervalo entre a Constituição de 1937 e a próxima, promulgada em 1946, ocorre promulgação do Decreto-Lei 5.452, em 01 de maio de 1945 que se transforma no referencial de normas de trabalho no país, consolidando em uma única lei as normas já existentes e ampliando o conjunto com novas regras trabalhistas. O avanço foi significativo aos trabalhadores e a lei permanece com sua vigência.

Com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho começou a integrar o Poder Judiciário. Os direitos trabalhistas estavam regulados no rol de incisos do art. 157. Segundo a qual:

Art 157: A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

- I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
- II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;
- IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;
- V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;
- VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VII - férias anuais remuneradas;  
 VIII - higiene e segurança do trabalho;  
 IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;  
 X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;  
 XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;  
 XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;  
 XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;  
 XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;  
 XV - assistência aos desempregados;  
 XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;  
 XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho. (BRASIL, 1946).

A Constituição de 1967 não trouxe muitas mudanças quanto aos direitos trabalhistas, acabou por mantê-los em quase toda a sua integralidade.

Finalmente em 1988, veio a Constituição, considerada como um avanço democrático pois assegurou a livre associação, incentivou a negociação coletiva, garantiu pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho para cada Estado e no Distrito Federal, deu poderes ao Ministério Público do Trabalho e incentivou as ações coletivas de trabalho por meio do sindicato, “o sindicalismo e grandes centrais (CUT e CGT) consolidaram-se.” (LENZA, 2016, p. 144).

É no art. 7º que se encontra a maioria dos direitos trabalhistas. Muitos direitos foram mantidos das antigas constituições e alguns foram novidade:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
 I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;  
 II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;  
 III - fundo de garantia do tempo de serviço;  
 IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;  
 V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013) (BRASIL, 1988).

Neste processo de regulamentação de normas trabalhistas surge a terceirização, segundo doutrinadores, a sua origem se deu após a segunda guerra mundial, mais precisamente nos Estados Unidos. Nesse período, a demanda por armamentos aumentou muito, conseqüentemente aumentando a carga produtiva das indústrias, que por ora, não conseguiam dar conta de tudo sozinhas, portanto, começaram a delegar atividades secundárias para outras indústrias prestadoras de serviços, ficando assim, a cargo apenas das atividades principais e muito mais ágeis, como explicam Felício e Henrique (2004, p. 81):

A partir da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) surgiu a necessidade de aumento da produtividade na indústria bélica, com o objetivo de manter a oferta de armamento para os países em conflito. Como as grandes fábricas não conseguiam suprir toda a demanda, a saída encontrada [...] foi remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas.

No Brasil, a primeira referência em Lei sobre esse tema foi dada pela CLT no seu art. 455, o qual trata de subemprego:

Art. 445: Nos contratos de subemprego responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo. (CLT, 1943).

Tal situação, evidencia-se uma exceção, no sentido de que o vínculo de emprego deve ser firmado entre o empregado e seu empregador, a quem está juridicamente subordinado. Como demonstra o art. 3º da CLT, que define

empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Mesmo sendo uma modalidade que gerou a simpatia advinda da classe empresarial, carecia de regulamentação, o que não ocorreu pela via executiva, impactando as decisões dos tribunais e consolidando o Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho, que assim dispunha: Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto nas Leis 6.019/74, e 7.102/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços.

Observando-se que na atividade terceirizada, em primeira análise, isenta-se o empregador de responsabilidade na relação de emprego, como a tributação da folha e pagamento de verbas salariais diretas e indiretas, esta possibilidade amplia-se, impactando novamente os tribunais que, em nova análise, substituem o enunciado 256 do TST (cancelado pela Resolução 121/2003) pela Súmula 331 do TST em 1993.

O Enunciado 256 do TST tratava a terceirização como exceção, e apenas a permitia no trabalho temporário e serviços de vigilância. Com a súmula 331 do TST, houve ampliação das possibilidades de terceirização lícita. Estabelecendo-se, ainda, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora.

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. (Súmula nº 256 do TST, 1986).

Ainda que a Súmula 331 tenha significado, à época houve retrocesso aos freios normativos a essa forma de contratar, expressos no texto do Enunciado nº 256, de 1986, que representava o limite à prática da terceirização desmedida, permitindo a terceirização apenas nas atividades meio das empresas.

### 1.3O trabalho digno

Não há como falar em dignidade do homem sem fazermos um paralelo com a Constituição Federal de 1988. Note-se, que o constituinte não tratou da dignidade no rol de direitos fundamentais, mas tratou-a como princípio fundamental, expresso no art. 1º, inciso III.

Conforme o entendimento de Sarlet (2012, p. 73):

Assim sendo temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todos e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de proporcionar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

O princípio da dignidade não pode ser entendido como uma parte da vida da pessoa, ele deve completar sua existência em todas as suas atividades, inclusive as do trabalho, constituindo um conjunto de normas que garantam um trabalho digno, e não pode ser visto apenas como garantia a um emprego mediante pagamento de salário. A respeitabilidade ao trabalhador vai muito além da percepção de uma remuneração, deve-se garantir um trabalho que obedeça a todos os direitos fundamentais, como o fim da revista íntima em trabalhadores, a segurança no trabalho, o trabalhador ser tratado com hombridade e não com desprezo por ocupar, via de regra, uma classe inferior à classe econômica do empregador, entre outros.

Dessa forma, conforme o entendimento da OIT (2007, p.67):

E se a Constituição Federal tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (inc. III do art. 1º.), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inc. IV do art. 1º.), se constitui como objetivo fundamental construir uma sociedade livre, justa e solidária (inc. I do art. 3º.), garantir o desenvolvimento nacional (inc. II do art. 3º.), erradicar a pobreza e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inc. IV do art. 3º.), se valoriza o trabalho humano de forma a assegurar a todos existência digna, conforme ditames da justiça social (art. 170), por certo que os órgãos do Poder

Executivo são os responsáveis pela implementação das ações governamentais tendentes a tomar efetivos esses direitos.

Como trabalho digno, a OIT entende (2009. p.5):

O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.

Um trabalho digno é aquele que remunere justamente o trabalhador na mesma equivalência do labor prestado, pois é a partir do trabalho desse empregado que irá decorrer todo o lucro do empregador. O trabalhador deve ser visto como o protagonista é o meio necessário para chegar ao lucro. Em outras palavras, o trabalhador deve receber um salário condizente com o que ele gera para o seu empregador e um salário que dê conta de garantir todas as suas necessidades. Devemos mudar essa concepção brasileira, a grande maioria dos empregadores não vê seu empregado como a pessoa necessária para obter o lucro dele, pagam o mínimo possível, objetivando tirar o máximo de vantagens sobre a pessoa do trabalhador. Mas nada mais justo do que compartilharmos lucros condizentes com o papel desempenhado. Uma empresa não seria nada sem a função bem realizada de cada trabalhador. Quem faz a empresa é o trabalhador e não o empregador sozinho. É necessário que os empregadores ouçam seus empregados para que possam melhorar as condições de trabalho.

Em dias atuais, vêm-se flexibilizando as normas trabalhistas, objetivando-se retirar grande parte da proteção do trabalhador, esquecendo-se que essa proteção existe para igualar a relação empregatícia, e que os direitos trabalhistas que temos hoje, foram conquistados com muito suor, precisaram ocorrer muitas mortes, para que um dia o Estado olhasse para o pólo mais fraco da relação.

No momento em que for extinta essa proteção do trabalhador hipossuficiente, há de se alertar, que talvez voltem as relações de trabalho similares ao período inicial da Revolução Industrial, com jornadas extenuantes, baixa remuneração e



poucos direitos, lembrando que em dias atuais ainda há muitos trabalhadores em condições análogas a de escravo. Isso ocorre quando a grande maioria que é contra as normas protetivas não entende, que nem sempre o direito do trabalho existiu, e quando ele não existia as pessoas exploravam umas às outras, porque infelizmente, isso está impregnado no homem, que sempre busca tirar vantagens a todo custo.

Um trabalho digno é aquele que respeita a dignidade do trabalhador, considerando as normas fundamentais da CF/88 e as previstas na CLT. Caso contrário, este trabalho não é digno, não respeita o trabalhador brasileiro, impõe a ele, coisas que vão contra as normas fundamentais da CF/88, equiparando-se àquela antiga e presente forma de trabalho escravo.

#### **1.4 Atividade meio, atividade fim, conceito de terceirização e experiências no mundo**

Afirmada a possibilidade de terceirizar as atividades de trabalho, deve-se observar a possibilidade que isto ocorra em todas as estruturas de uma empresa. A dimensão usada para esta aferição ocorre estabelecendo-se quais são as atividades preponderantes da empresa e quais são as atividades que complementam esta condição. A denominação utilizada, nestes casos, é de atividades meio e atividades fim.

Atividade meio de uma empresa é aquela que não corresponde à atividade principal desenvolvida, são auxiliares, atividades secundárias. Em uma fábrica de balas, a atividade fim é a confecção dos doces e as atividades de limpeza e segurança dessa fábrica configuram-se como atividades meio, pois são secundárias. Explica Godinho (2004, p. 240):

Atividades-fins podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definidoras da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades

referidas na Lei 5.645, de 1970: 'transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.' São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).

A estrutura da terceirização se desenvolve a partir de uma relação triangular, entre empresa prestadora de serviços, empresa tomadora de serviços e o trabalhador terceirizado.

O trabalhador presta serviços de mão de obra para a empresa tomadora, e entre esta e a empresa prestadora há um contrato de prestação de serviços. A empresa prestadora de serviços é quem admite o trabalhador, existindo um contrato que configura vínculo empregatício entre a empresa prestadora e o trabalhador.

Conforme o que explica Garcia (2017, p. 416):

A terceirização não se confunde com a intermediação de mão de obra, a qual, em regra, é vedada pelo sistema jurídico, uma vez que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria, o que seria contrário ao seu valor social e à dignidade da pessoa humana.

Até a entrada em vigor da Lei 13.429/17, conforme a Súmula 331 do TST para que se tivesse uma terceirização lícita, o trabalhador terceirizado só poderia prestar atividades-meio na empresa tomadora. Um segundo requisito é a impessoalidade do trabalhador e insubordinação perante a tomadora de serviços. O trabalhador possui vínculo de emprego com a prestadora de serviços e é com ela que se devem configurar os pressupostos para a relação de emprego. Qualquer reclamação que o tomador deseja fazer ao trabalhador, deverá ser feita para a prestadora de serviços, pois é a esta que o trabalhador está vinculado mediante subordinação e pessoalidade.

Vista como vantagem para a empresa, a terceirização é uma mão de obra barata e sem encargos trabalhistas, é o sonho de consumo de empregadores que não respeitam o trabalhador brasileiro com a devida dignidade, em tese, garantida pela nossa Constituição Brasileira. Essa afirmação fica bem clara na obra de Giosa (2003, p.84):

A contratação de serviços de terceiros levará a empresa a obter vantagens com um menor custo de operação, em relação aos custos praticados quando os serviços eram internos; haverá maior lucratividade e crescimento para as empresas, com o reforço das suas atividades no negócio principal da empresa, que será estimulada a cumprir sua missão.

Pela terceirização abre-se o caminho que leva ao trabalho escravo, conforme dados disponibilizados da DETRAE – Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo, entre os anos de 2010 a 2014, 90% dos trabalhadores resgatados nos maiores flagrantes de trabalho escravo eram trabalhadores terceirizados.

Além do mais, muitos trabalhadores terceirizados acabam ficando sem receber seus direitos trabalhistas, quando muitas vezes as empresas prestadoras de serviços existem apenas com o intuito de dar golpe, e acabam sumindo com o dinheiro dos trabalhadores terceirizados. Há relatos de trabalhadores terceirizados que não conseguem gozar de suas férias, pois quando estão quase adquirindo o período aquisitivo a empresa interposta fecha e desaparece. Aí acabam sendo contratados por outra empresa prestadora e o mesmo ocorre e, assim sucessivamente, conflagrando só perdas ao trabalhador.

Como bem apontam Delgado e Amorim (2014, p. 106):

Esses trabalhadores que têm seus contratados sucessivamente extintos antes de completar um ano de trabalho, não chegam a adquirir o direito às férias anuais remuneradas. Mesmo aqueles que têm seus contratos extintos ao final de cada ano de trabalho, apesar de adquirirem o direito à férias, na forma do art. 130 da CLT, por não permanecerem no emprego nos doze meses consecutivos, que compreendem o período concessivo de férias, terminam por não usufruí-las, esvaziando sobremaneira a eficácia do direito previsto no art. 7, XVII, da Constituição, direto este voltado à regeneração física e mental e à promoção do convívio social e familiar do trabalhador.

Continua CALTRARINO (1997. p. 71):

Por isso, e pelo mais que poderia ser dito, a “terceirização” é uma via aberta, em última análise, à exploração do trabalho humano, no fundo considerado como mercadoria, ao gosto dos economistas puros, como os “neoliberalistas”, adeptos da máxima liberalização de um mercado auto-regulado.

Em nota do dia 22.03.2017, a Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho divulgou que 12 milhões de trabalhadores são terceirizados, contra 35 milhões de contratados diretamente e que a cada dez acidentes de trabalho, oito ocorrem com trabalhadores terceirizados. Como se não bastasse, segundo a nota, os trabalhadores terceirizados laboram cerca de três horas a mais que os empregados normais, e que a expectativa de tempo no mesmo emprego terceirizado é de 2,7 anos, enquanto que os trabalhadores normais, ficam cerca de 5,8 anos.

Diante dos dados apresentados é possível que se perceba que a terceirização vai contra os fundamentos do direito do trabalho em proteger o lado mais fraco, equilibrando a relação. Ocorre uma exploração sobre o trabalhador, que sem opções diante da falta de empregos (realidade nos dias atuais), submete-se a qualquer tipo de trabalho para não passar fome.

Conforme dados do site Advocacia Sergio Monello, “terceirização que bicho é esse”, os países que permitem a terceirização na atividade fim não são mais desenvolvidos, ao contrário, são mais precários! Na Alemanha, Bélgica, Japão, China e Austrália, a terceirização é lícita apenas nas atividades meio. Já os países que permitem a terceirização na atividade fim, são conhecidos mundialmente pela precarização das relações de trabalho, como ocorre na República Tcheca, Chipre, Lituânia, entre outros.

Em janeiro de 2015, foi aprovada pela Assembleia Federal Russa, uma lei que proibiu a prática da terceirização como um todo, sob o argumento de que a terceirização não aumentou índices empregatícios no país, ao contrário, diminuiu os benefícios dos empregados, gerando a precarização do trabalho russo.

Outro exemplo é o Uruguai onde a terceirização é permitida em apenas alguns trabalhos específicos.

Segundo Batista (2013, p. 72):

O processo de terceirização implantado em diversos setores da produção capitalista nacional foi objeto de diversos estudos e pesquisas realizadas por vários autores e instituições de pesquisa selecionadas na construção desta análise. [...] Apesar das diferenciações analíticas, todos os estudos apontam para uma mesma direção: minimização de custos, maximização de resultados, precarização do trabalho e dos direitos dos trabalhadores, com implicações para o movimento sindical.

Isto é apenas um demonstrativo que a liberdade de terceirização no todo, não gera uma economia mais competitiva ao país, pelo contrário, só torna o trabalho mais precário.

## 2 A TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHO PRECARIZADO

O objetivo deste capítulo é abordar sobre a terceirização e o trabalho precarizado, sugerindo, inclusive, a similaridade de ambos, na lógica que a terceirização provoca a precarização das relações de trabalho com o propósito de ampliar os lucros.

Aumenta-se a jornada de trabalho, diminuem-se os direitos trabalhistas e paga-se o mínimo possível, essa é realidade da proposta de terceirização no Brasil. O intuito é enfraquecer os direitos adquiridos pelo trabalhador fortalecendo o poder de quem contrata, isentando de assumir encargos essenciais à dignidade de quem trabalha.

### 2.1 O trabalho terceirizado no Brasil, da Lei 6.019/74 a Lei 13.429/17

O fenômeno da terceirização é presente de longo tempo no Brasil, porém passou por várias transformações, sendo regulado historicamente pela súmula 331 do TST e, por fim, a lei 13.429/17.

A Súmula 331 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST versa acerca dos Contratos de Prestação de Serviços e analisa a possibilidade legal de contratação de mão de obra terceirizada dispondo:

#### **“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE”**

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 n.º 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.

I – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (TST, 1943).

Conforme o item I, a ideia principal é de que o vínculo de emprego se crie entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. Quando uma empresa quer contratar mão de obra, ela mesma deve celebrar a contratação diretamente com o trabalhador e não se utilizar de empresa interposta, excetuando-se, assim a hipótese de trabalho temporário.

Caso restasse configurado o ilícito, haveria o reconhecimento do vínculo de emprego entre o terceirizado com a empresa tomadora e receberia todas as verbas devidas aos demais empregados da empresa, porém ressalva-se a relação que envolva o ente de Administração pública. No item II da súmula, tratando do tema, Barros (2009, p. 454), assim explica:

Exclui-se a possibilidade de relação de emprego entre o trabalhador e os órgãos da Administração direta ou indireta, quando aquele lhe presta serviços, por meio de contratação irregular, sem concurso público. O TST visou, principalmente, a coibir os apadrinhamentos no serviço público e a dar efetividade ao comando do art. 37 da CF.

Configurado o ilícito, o terceirizado não poderia pedir o reconhecimento de vínculo de emprego com a administração pública, mas teria direito ao mesmo salário pago para aquele funcionário do ente público que ocupava mesma função que a sua. Neste sentido, dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-I do TST:

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Ainda, observando a Súmula 331 do TST, o item III dispõe que respeitado esses pressupostos de serviços de limpeza, vigilância, ou de serviços especializados, ligados à atividade-meio do tomador e que não exista pessoalidade e subordinação entre eles, não haverá reconhecimento de vínculo de emprego.

Segundo o item IV, o inadimplemento das verbas trabalhistas do empregador implica na responsabilidade subsidiária do tomador, correspondente a todo o tempo em que o tomador se utilizou dos serviços terceirizados. Desde que tivesse participado da relação processual e constasse também do título executivo judicial.

Isto se deve pelo fato de o tomador ser o beneficiado do serviço do trabalhador e, portanto, mesmo não sendo o empregador, ele responderia subsidiariamente frente a uma inadimplência da prestadora perante o trabalhador.

Entende-se, a partir da leitura do item V, que é permitido à Administração pública direta e indireta, terceirizar. O que difere entre as consequências da ilicitude da terceirização de um empregador particular para a Administração pública, é que com esta não é possível formar o vínculo de emprego, visto que para a investidura de cargo público é necessário concurso.

Nota-se que a súmula ocupou, durante o lapso de tempo sem regulamentação, o papel de estabelecer normas acerca da terceirização, diante da inércia do legislador. Esta regulamentação norteou as possibilidades e restrição ao processo de terceirização. Na sequência, observa-se recente lei aprovada que trata do tema e as implicações que promoveu na lei de trabalhos temporários.

### ***2.1.1 Entendimento da lei 13.429/17 e seus reflexos na Lei 6.019/74***

Esta lei foi cercada de grande debate e repercussão. O Projeto original é de 1998 de autoria do Poder Executivo, que em 2002 já tinha sido votado e aprovado pelo Senado Federal, faltando apenas a votação na Câmara dos Deputados. Como era um assunto muito polêmico demorou anos para ser analisado, sendo que apenas em 22/03/2017, foi votada e aprovada pela Câmara de Deputados, tendo sua promulgação como a Lei nº 13.429/2017 em 31/03/2017, restando com restrições especialmente pelos trabalhadores, juízes e doutrinadores.

A nova Lei estabelece novos paradigmas ao trabalho terceirizado que podem levar a uma releitura do contido na Súmula 331 do TST, ou inclusive o cancelamento



da referida súmula. A Lei 13.429/17 também trouxe mudanças para a Lei 6.019/74 que dispõe sobre o trabalho temporário.

Esta Lei adotou terminologias que distinguem o trabalho temporário do terceirizado. Quando ela se refere à tomadora dos serviços, significa que está discorrendo sobre trabalho temporário. Quando trata de empresa contratante, significa que está se referindo ao trabalho terceirizado.

Acerca do tema observe-se a manifestação de Correia (2017, s.p.):

Diferenças entre a simples intermediação de mão de obra e a terceirização: A intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário. Nela, a empresa prestadora de serviços possibilita que um trabalhador temporário preste serviços em outra empresa, denominada tomadora. Por outro lado, a terceirização compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, 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.

É importante ressaltar que a terceirização é uma forma de descentralização produtiva na empresa. O que não pode ser confundido com intermediação de mão de obra. A intermediação é proibida pois, em regra, precariza muito a mão de obra. A diferença entre terceirização e intermediação é que naquela ocorre uma atividade da empresa que é delegada, como por exemplo, a porta de seguranças de um banco, já a intermediação é quando um terceiro intermedeia a mão de obra de um trabalhador, ganhando por isso.

A Lei 6.019/74 alterou o conceito do que é trabalho temporário. Antes da aprovação da Lei 13.429/17, o Art 2º da Lei 6.019/74 definia o trabalho temporário como 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.

A nova redação dispõe:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

No art. 2º, § 1º de ambas as Leis, o legislador vedou a contratação de trabalho temporário e terceirizado para substituir os trabalhadores fixos que estão em greve, salvo nos casos previstos em lei.

O art. 4º da Lei, dispõe que a empresa de trabalho temporário deve estar devidamente registrada no Ministério do Trabalho, ser pessoa jurídica e ficar responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas, temporariamente. Ficando a cargo dessa empresa, remunerar e ordenar seus trabalhadores.

Também estabelece a norma que a empresa tomadora de serviços (temporários) é pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa, conforme o art. 5º da Lei 6.019.

Já para a empresa prestadora (terceirização), a Lei 13.429/17 delimita que deve ser pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante, serviços determinados e específicos. Fica a cargo da empresa prestadora remunerar, contratar e dirigir o trabalho realizado por seus empregados, ou seja, neste ponto a nova Lei conserva o entendimento da Súmula 331 do TST, de que a prestação de serviços terceirizados deve ocorrer sem pessoalidade e sem subordinação, portanto, configurando ilícita a terceirização que não obedecer esses requisitos e por ora configurando vínculo de emprego entre a empresa tomadora de serviços e o empregado terceirizado.

A contratante dos serviços terceirizados pode ser pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação de serviços determinados e específicos e veda que os trabalhadores terceirizados realizem atividade diversa

para aquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. Dispondo ainda que é a contratante responsável pelas condições de segurança e higiene dos trabalhadores.

A Lei deixou à mercê da contratante, disponibilizar ao empregado terceirizado os serviços de atendimento médico e refeição destinados aos empregados fixos da contratante. Conforme dispõe o art. 5º- A, § 4º da Lei 6.019/74:

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Enquanto que aos trabalhadores temporários é um dever, para o tomador estender esses serviços aos temporários. Conforme dispõe o art 9º, § 2º da Lei 6.019/74:

Art. 9º. O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

2º. A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

No entanto, a reforma trabalhista, Lei 13.429/2017, que entrará em vigor em novembro de 2017, termina com essa faculdade da empresa contratante, tornando-o um dever. Portanto, com a reforma trabalhista as condições de trabalho devem ser as mesmas para todos os empregados da empresa, sendo terceirizados ou não.

É importante ressaltar que a terceirização deve ser vista sob três momentos, o primeiro a Súmula 331 do TST, num segundo momento a Lei 13.429/17 e por último a reforma trabalhista. A Súmula vedava a terceirização na atividade-fim.

No art. 9º da Lei do Trabalho Temporário, em seu § 3º com a redação incluída pela Lei nº 13.429/17, passa a ser possível que no contrato de trabalho entre a empresa prestadora e a tomadora seja permitida contratação de serviço do trabalhador temporário tanto, na atividade-meio da empresa, como na atividade-fim. Quanto ao trabalho terceirizado a Lei foi omissa.

No terceiro momento, a Lei 13.429/2017, Lei da reforma trabalhista, alterou a Lei 6.019/74 em seu art. 4º-A, findando essa omissão, permitindo a terceirização na atividade principal da empresa.

O prazo que a empresa tomadora tem para usufruir dos serviços do trabalhador temporário é de até 180 dias, consecutivos ou não, com o mesmo trabalhador. Caso chegue aos 180 dias, poderá ser prorrogado por mais 90 dias, conforme o art. 10 da Lei 13.429/2017.

Caso a empresa tomadora, depois de esgotados esses 270 dias, desejar contratar com a tomadora o serviço desse mesmo empregado, terá de esperar 90 dias para contratar seus serviços novamente. Quanto ao trabalho terceirizado não resta previsão acerca de prazos.

Ao trabalhador temporário é assegurado salário equitativo, ou seja, remuneração equivalente à percebida pelos empregados fixos da empresa tomadora, que ocuparem o mesmo cargo. Já quanto ao trabalho terceirizado, a Lei é omissa. O doutrinador Henrique Correia, em um vídeo do aplicativo “periscope”, no dia 05 de agosto de 2017, dispôs-se a falar sobre a terceirização frente às mudanças da reforma trabalhista, segundo ele, o empregado terceirizado não possui direito a salário equitativo pelo fato de serem empregadores diferentes.

Nesse vídeo, Correia também afirma que os requisitos clássicos da terceirização ainda existem, sendo a terceirização uma delegação de serviços. Conforme explica, não pode haver subordinação e pessoalidade da empresa tomadora com os terceirizados, caso contrário, haverá reconhecimento de vínculo de emprego.

Observe-se que a nova redação da Lei permite o trabalho terceirizado e temporário no âmbito rural, o que antes não era permitido.

No art. 5º-A da Lei 13.429/17, em seu § 1º autoriza que o trabalhador terceirizado preste seus serviços nas instalações da empresa contratante ou em

outro local, desde que aja comum acordo entre as partes. Sendo de responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridades dos trabalhadores.

A Lei 6.019/74 em seu art. 12 apresenta um rol de direitos trabalhistas do trabalhador temporário. Segundo ela:

12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Quanto aos direitos dos trabalhadores terceirizados, a nova legislação não trouxe ao debate um rol de direitos mínimos a estes trabalhadores, que ficam vinculados a uma relação de emprego com regras gerais ou através de cooperativa de trabalhadores, quando inexistem os direitos mínimos trabalhistas, tornando a relação ainda mais frágil ao trabalhador.

O item seguinte aborda a distinção entre as responsabilidades nas relações de trabalho e sua aplicação.

## 2.2 A responsabilidade subsidiária e solidária

A responsabilidade é citada pelo dicionário Aurélio como a “obrigação de responder pelas ações próprias, pelas dos outros e pelas coisas confiadas”, tem-se a responsabilidade se quando deve responder por algo. Em se tratando de terceirização, deve-se estabelecer quem é o responsável pelas obrigações decorrentes do trabalho.

Como a própria nomenclatura demonstra, subsidiariedade é algo secundário, é o respeito a alguma ordem, já solidariedade é “esse ou aquele”, ou seja, não precisa respeitar essa ordem.

Há responsabilidade subsidiária no âmbito trabalhista, quando por exemplo: a empresa “A” é subsidiária em relação à empresa “B”, isso significa dizer que primeiro se executa a empresa “B” e se esta não tiver condições de pagar, aí sim parte para a execução da empresa “A”. Trata-se do chamado benefício de ordem. Conforme ensina Lorenzetti (2007, p.67):

Há casos, entretanto, em que, mesmo podendo exigir de apenas um dos coobrigados a prestação inteira, o credor não terá a inteira liberdade de escolha entre as pessoas de quem possa obter o cumprimento, devendo observar uma ordem de preferência. Assim, primeiro deverá postular o pagamento perante um ou alguns dos coobrigados para, somente em caso de não obter êxito perante estes, poder voltar-se contra os demais coobrigados. Estes últimos serão, assim, apenas secundariamente responsáveis. Diz-se, por isso, que sua responsabilidade é subsidiária, ou seja, só poderá ser invocada uma vez que exauridas as forças dos patrimônios dos responsáveis principais.

Já a responsabilidade solidária é uma obrigação que surge tanto para a empresa “A” quanto para “B”, tanto faz qual delas será executada.

No art. 10, §7º da Lei 13.429/17, dispõe-se que quando se tratar de trabalho temporário, a responsabilidade do contratante perante as obrigações trabalhistas, englobadas referentes ao período do trabalho e ao recolhimento das contribuições previdenciárias será subsidiária.

No art. 5º - A da Lei acima citada, em seu § 5º haverá a mesma responsabilidade – subsidiária- quando se tratar de contratante de terceirizados. Segundo Barros (2011, p. 360):

[...] O tomador dos serviços responderá, na falta de previsão legal ou contratual, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa prestadora de serviços. Trata-se de uma responsabilidade indireta, fundada na ideia de culpa presumida (in eligendo), ou seja, na má escolha do fornecedor de mão-de-obra e também no risco (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), já que o evento, isto é, a inadimplência da prestadora de serviços, decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito do tomador.

A Lei também disciplina sobre a responsabilidade solidária, que será aplicada quando houver a falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente responderá, solidariamente, pelo recolhimento das contribuições previdenciárias correspondentes ao período de tempo em que o trabalhador prestou serviços, bem como pela remuneração e indenização, conforme disciplina o art. 16 da Lei 6.019/74.

A responsabilidade geral da empresa que utiliza dos serviços terceirizados ou temporários deveria ser solidária, porque assim, seria um meio de haver mais fiscalização entre as empresas. A empresa que se utiliza dos serviços terceirizados, consciente de que poderia ser responsabilizada, solidariamente, não contrataria qualquer empresa. Muito pelo contrário, buscaria contratar uma empresa solvente, e estaria sempre em cuidado a empresa contratada para exigir as contraprestações. Conforme explica Delgado (2003, p. 182):

Não restam dúvidas, portanto, que a única maneira de se eliminar a prática ilícita terceirizante é imputando responsabilidade solidária as duas empresas que praticaram irregularidades. A previsão de responsabilidade meramente subsidiária para a empresa que cometeu a conduta irregular terceirizante consiste em assegurar-lhe tratamento promocional, favorável, idêntico aquele que a ordem jurídica defere á empresa que realizou terceirização lícita. Isto é simplesmente um contra-senso. Se a ordem jurídica geral, quer no velho Código Civil, quer no novo estatuto civilista, enfatiza a responsabilidade solidária entre aqueles que cometeram ilicitudes, não é lógico que no Direito do Trabalho, mais interventivo do que o Direito Civil, mostre-se acovardado diante de uma conduta normativa promocional da própria ilicitude trabalhista.

A responsabilidade deveria ser solidária entre as empresas, pois os créditos trabalhistas possuem natureza alimentar, ou seja, o empregado tem pressa em recebê-los. No entanto, aquele terceirizado que fica sem receber, aciona a justiça do

trabalho, primeiramente deve tentar executar a empresa contratante e só poderá executar a tomadora quando a primeira ficar inadimplente. E o empregado com pressa de receber seus créditos alimentares que espere.

A Justiça do Trabalho é célere, justamente por isso a responsabilidade deveria ser solidária.

### **2.3 O trabalho precário**

Como já demonstrado, o trabalho terceirizado não traz benefícios diretos ao empregado, em regra tráz vantagens ao contratante do serviço, que buscam acesso a uma mão de obra barata. O mais alarmante são os dados que demonstram a realidade desses trabalhadores. Para comprovar isso, uma pesquisa feita pela Confederação Nacional de Indústria relata que 91% das empresas contratam terceirizados objetivando a redução de custos e que apenas 2% das empresas contratam com o objetivo de especialização técnica. Ou seja, a terceirização é o meio efetivo para que se tenha um aumento de capital da empresa se empobreça o trabalhador, fazendo-o trabalhar por pouco.

Para Grijalbo Coutinho, juiz do Trabalho da 10ª Região e ex-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a terceirização tem como propósitos, (2016, s.p.):

A terceirização tem dois propósitos muito evidentes: o econômico e o político. Sua razão econômica é permitir aos patrões a diminuição de custos com a exploração da mão de obra. Vários argumentos são usados no sentido de que se trata de especialização, de racionalização, mas tudo isso é secundário. A outra razão é a de cunho político. Nesse ponto o objetivo é dividir os trabalhadores, fragmentá-los, especialmente em suas representações sindicais.

A partir de uma análise mais atenta é possível perceber que se vincula terceirização à precarização do trabalho, que via de regra é um trabalho com condições inferiores ao prestado de forma direta, vincula-se a uma forma de trabalho que pode ser considerada com menor conjunto de direitos e garantias, estabelecendo-se assim em condição inferior ao trabalho formal direto, permitindo-se afirmar que o executante destas atividades é o trabalhador menos qualificado ou



com dificuldades de colocação no mercado de trabalho. Explica a CUT- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (2015, p. 9):

A terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho. Destacar os setores mais precarizados no país é destacar os setores que, comumente, exercem atividades terceirizadas no Brasil. Não deveria ser essa a nossa opção de desenvolvimento econômico. Não é esse o compromisso que os atores sociais devem ter com a construção do país. Em especial, porque essa relação aumenta os custos para a sociedade, com a perda da qualidade de serviços e produtos; agressões ambientais às comunidades vizinhas; empobrecimento dos trabalhadores; concentração de renda e depreciação da vida humana. Soma-se a isso a atuação estatal como fomentador da precarização das relações de trabalho por meio dos processos de terceirização no serviço público, com as fraudes em licitações, evasão fiscal, focos de corrupção, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre outros custos, além da tão propagada competitividade.

Um estudo elaborado pela CUT denominado de “Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha” demonstra dados alarmantes, segundo ele, em 2014 dos 47.448.967 trabalhadores brasileiros, 26,8% (12.700.546) deles são terceirizados. No ano de 2013, a pesquisa revelou que os empregados terceirizados recebem 24,7% menos, comparando-se com os empregados efetivos da empresa. A jornada média de trabalho dos terceirizados é de 43 horas semanais, configurando 7,5% a mais que as 40 horas dos contratados

O artigo publicado pela CUT, explica (2015, p. 15):

Se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais. Isto, sem considerar hora extra, banco de horas e o ritmo de trabalho que, como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores e mais intensos entre os terceiros.

Outro fato que alarma a terceirização são os acidentes de trabalho e até as mortes que decorrem deles. Grande parte das empresas que contrata os terceirizados, possuem como objetivo principal a redução de gastos com os trabalhadores, e seguindo esta lógica, elas não investem na segurança do trabalho, ficando o terceirizado desprotegido em todos os sentidos, nos direitos trabalhistas e na segurança de sua vida. Conforme explica o artigo da CUT (2015, p. 23):

Os acidentes e as mortes no trabalho são a outra terrível faceta da terceirização no país, talvez a mais nefasta. São inúmeros os acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados computados todos os anos. A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e

mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores. Basta uma rápida pesquisa na internet para verificar os inúmeros casos de acidentes e mortes de trabalhadores terceirizados noticiados todos os dias [...] O setor da construção é campeão nessa estatística e isso pôde ser visto durante as obras dos estádios para a Copa, mesmo com toda a cobertura da mídia e a importância do evento. Oficialmente, ao todo foram oito mortes nas obras dos estádios, sendo três na Arena Manaus (houve o que poderia ter sido uma quarta morte, ocorrida nas obras do Centro de Convenções da Arena, causada por um AVC - Acidente Vascular Cerebral -, mas que a polícia não considerou como acidente de trabalho), três na Arena Corinthians, uma na Arena Mané Garrincha e uma na Arena Pantanal. O que chama a atenção é que todas as mortes foram de trabalhadores terceirizados. Se incluirmos as obras em Arenas que não foram para a Copa, o número de mortes aumenta para dez, sendo uma na Arena do Grêmio e outra na Arena do Palmeiras, também de trabalhadores terceirizados.

Em outra análise de dados constantes no relatório de estatísticas de acidentes do setor elétrico brasileiro elaborado pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), em 2011 das 79 mortes ocorridas nesse setor, 61 foi de trabalhadores terceirizados.

O Procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho na Paraíba, Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha explica (2017, s.p.):

Há uma estatística de que o trabalhador terceirizado está muito mais propenso a sofrer doenças ocupacionais e cerca de 50% dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, hoje, são sofridos pelos trabalhadores terceirizados. Isso acontece pelo desleixo e descuido para com esse obreiro. Esse empregado, mesmo nas atividades-meio, é colocado em segunda categoria e não recebe a devida proteção do tomador da mão de obra.

Segundo uma pesquisa feita por Vitor Araújo Figueiras, pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da UNICAMP, entre 2010 e 2013 ocorreu um dos maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil, destes, 90% eram terceirizados. A terceirização conforme demonstrado nessa pesquisa é um caminho para escravizar trabalhadores, pois terceirizar já é uma forma de diminuir encargos trabalhistas, em regra o objetivo de quem terceiriza é redução de gastos, muitas vezes associadas ao aumento da jornada de trabalho dos empregados de forma a gerar mais lucros e em situações extremas de ganância por parte de algumas empresas, chega-se a submeter esses trabalhadores a condições análogas às de escravo.

Diante destes dados, pode-se observar uma proximidade entre a terceirização e a precarização, na absoluta maioria dos casos pesquisados, o trabalho terceirizado apresenta condições gerais piores aos trabalhadores, se comparado aos que exercem a mesma atividade, porém contratados diretamente pelo tomador do serviço em uma relação direta de emprego.

## **2.4 Críticas a nova lei de terceirização**

A nova lei da terceirização gerou muitas discussões no Brasil, pelo fato de ser um projeto de lei que estava parado na Câmara há muito tempo e, em um momento, com a mudança de governo passou a ser citada como a solução para o problema de desemprego e de falta de competitividade industrial. Isso levou ao rápido retorno do tema à pauta e sua votação muito rapidamente, não havendo grandes análises sobre o tema, sendo aprovada às pressas.

Recebeu muitas críticas, de doutrinadores, juízes, AMATRA – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho- e a ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, entre outros.

A juíza do Trabalho Valdete Severo em um artigo faz críticas a nova lei da terceirização. Segundo ela, Severo (2017, s.p.):

A lei que se extrairá desse PL 4302 é inconstitucional. Simples assim. Nega o direito fundamental à relação de trabalho. Nega a proteção inculpada no artigo sétimo do texto constitucional. Promove retrocesso social, vedado pelo artigo terceiro e pelo caput do artigo sétimo da Constituição.

A aprovação do PL 4302 nos dará argumentos para discutir, com a seriedade que o tema merece, o boicote que a terceirização promove ao projeto de sociedade contido na Constituição de 1988.

Já passou da hora de levarmos à sério a Constituição e seus fundamentos, dentre os quais estão os valores sociais do trabalho e a preservação da dignidade humana. De acordo com a unanimidade da doutrina constitucional, um dos efeitos básicos de um direito fundamental é negar legitimidade a toda norma (anterior ou posterior) que o negue. Pois bem, o PL 4302 nega todo o projeto de sociedade “livre, justa e solidária”, que garante “desenvolvimento nacional”, erradique a pobreza, reduza as desigualdades e promova “o bem de todos”.

De modo ainda mais direto, nega o direito fundamental à relação de emprego (artigo 7º, I), à irredutibilidade de salário (art. 7º, VI), às férias (art. 7º, XVII), à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), apenas para citar os exemplos mais óbvios. A intermediação de força de trabalho permite que as prestadoras se sucedam em contratos de um ou dois anos, fazendo com que concretamente os trabalhadores jamais fruam férias e possam ter o salário reduzido, a cada “nova” contratação. Estimula a potencialização dos riscos, bastando citar o exemplo da supressão da

exigibilidade de um técnico em segurança do trabalho, em face da redução do número de empregados (contratados na forma prevista na ordem constitucional vigente), promovida pela terceirização em diferentes setores da mesma empresa.

A ANAMATRA também se manifestou sobre o assunto, um dia após a aprovação da Lei de terceirização, dia 22 de março de 2017 emitiu uma nota de repúdio, a qual dispõe (2017, SITE):

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, entidade que representa cerca de 4 mil juizes do Trabalho, tendo em vista a aprovação, na noite desta quarta-feira (22/3), do Projeto de Lei (PL) nº 4.302/1998, que regulamenta a terceirização nas atividades meio e fim, bem como na iniciativa privada e no serviço público, vem a público se manifestar nos seguintes termos:

1 – A proposta, indubitavelmente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituindo como regra a precarização nas relações laborais.

2 – O projeto agrava o quadro em que hoje se encontram aproximadamente 12 milhões de trabalhadores terceirizados, contra 35 milhões de contratados diretamente, números que podem ser invertidos com a aprovação do texto hoje apreciado.

3 - Não se pode deixar de lembrar a elevada taxa de rotatividade que acomete os profissionais terceirizados, que trabalham em média 3 horas a mais que os empregados diretos, além de ficarem em média 2,7 anos no emprego intermediado, enquanto os contratados permanentes ficam em seus postos de trabalho, em média, por 5,8 anos.

4 – O já elevado número de acidentes de trabalho no Brasil (de dez acidentes, oito acontecem com empregados terceirizados) tende a ser agravado ainda mais, gerando prejuízos para esses trabalhadores, para a Sistema Único de Saúde e para Previdência Social que, além do mais, tende a sofrer impactos negativos até mesmo nos recolhimentos mensais, fruto de um projeto completamente incoerente e que só gera proveito para o poder econômico.

5 - A aprovação da proposta, indubitavelmente, colide com os compromissos de proteção à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho previsto no artº 1º da Constituição Federal que, também em seu artigo 2º, estabelece como objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária e a erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

6 – Por essas razões, a Anamatra lamenta a aprovação do PL nº 4302/98, na certeza de que não se trata de matéria de interesse da população, convicta ainda de que a medida contribuirá apenas para o empobrecimento do país e de seus trabalhadores.

7 – Desse modo, a ANAMATRA conclama o Excelentíssimo Senhor Presidente da República, Dr. Michel Temer, a vetar o projeto, protegendo a dignidade e a cidadania.

A lei de terceirização não foi bem recepcionada e o temor é que aumentem o número de trabalhadores terceirizados, deixando o trabalho cada vez mais precário.

O Dieese é bem claro em sua obra ao tratar da precarização do trabalhador terceirizado, segundo ele: (1999, p. 103):

Os trabalhadores terceirizados constituem uma categoria inferior, são tratados como de segunda categoria, não somente pelas chefias e supervisores, mas, em muitos casos, até mesmo pelos trabalhadores fordistas, que integram a 'elite da fábrica'. [...] Trabalhadores que são apartados dos demais com os quais trabalham lado a lado e, muitas vezes, exercendo a mesma função, mas que são considerados de segunda categoria (ou desclassificados), desprovidos de um estatuto e de direitos elementares que o trabalho assalariado deveria garantir.

Por serem titulados por essa categoria inferior, muitas vezes fica até difícil a construção de afirmação da identidade social desse trabalhador. Assim explica Dutra (2014, p. 221):

Portanto, na situação dos precários, a afirmação identitária é bastada seja pela baixa retribuição que o trabalho lhe empresta, seja pelo parco reconhecimento que as atividades desempenhas de modo precário proporcionam, seja, ainda, pela dificuldade de estabelecimento de vínculos sociais sólidos a partir desse tipo de trabalho.

Conforme já demonstrado, a reforma trabalhista permitiu a terceirização na atividade fim da empresa e analisando-a com os dados de acidentes de trabalho e entre outros já citados no presente trabalho, nota-se que a situação do trabalhador terceirizado ficou alarmante. Pois a terceirização busca a mão de obra barata e deixa de lado a dignidade do trabalhador.

É preciso que algo seja feito, é necessário que o trabalhador terceirizado seja visto como um trabalhador normal, não há motivos para que seja discriminado, recebendo menos, trabalhando mais, inclusive colocando sua vida em risco. Nesse sentido, Delgado afirma (2012, p. 412):

A fórmula terceirizante, se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país. Reduzir a terceirização a simples mecanismo de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal fórmula de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea.

Diante de todos esses protestos, verifica-se que a Lei da Terceirização não se preocupa em tutelar os direitos trabalhistas, apenas tráz garantia aos empregadores que é a de continuar com a responsabilidade subsidiária.

Em uma audiência pública na Câmara dos deputados composta por desembargadores do Tribunal Superior do Trabalho, no dia 13 de Abril de 2017, enquanto discussão girava em torno da reforma trabalhista e da Lei de terceirização, o ministro Mauricio Godinho Delgado declarou: “isso significa o seguinte: a médio e longo prazo, no Brasil, nós não teremos mais bancários; salvo alguns trabalhadores estratégicos, todos serão terceirizados” (2017, s.p.).

Certo está o ministro, pois como já afirmado nesse trabalho, a terceirização é benefício para os tomadores, que usufruirão de uma mão de obra bem mais barata, a longo prazo, só teremos trabalhadores terceirizados, e uma população pobre. Os trabalhadores terão que se submeter à terceirização, pois não terão mais opções, porém necessitam produzir para receber e vão estar sujeitos a apenas esta possibilidade.

É imprescindível que o Brasil mude, que a cultura brasileira mude, que dê valor ao trabalhador, tratando-o com dignidade, respeitando e lembrando os motivos pelos quais foram necessários o surgimento do direito do trabalho, não esquecendo de seus princípios norteadores. O Brasil precisa evoluir e não regredir. Até aqui as conquistas foram árduas, a custa de lutas e mobilizações, não as garantir é rechaçar a história do trabalhador no país.

## CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente trabalho de conclusão de curso teve como propósito uma análise mais aprofundada sobre a Terceirização, quais as Leis que a regulam e como ocorre a relação entre tomador e prestador de serviços.

Para uma maior compreensão do fenômeno terceirização, inicialmente foi abordado o surgimento do trabalho para o homem, revelando-se que nos primórdios trabalhar era uma atividade reservada a escravos e servos, sendo visto como uma forma de castigo. Apenas após a escravidão, o trabalhador passou a ser visto como pessoa e não mais como objeto, assim fomos evoluindo até as formas de trabalho que possuímos hoje. Conclui-se, a partir da análise dos aspectos históricos, que o direito do trabalho é um meio assegurador de garantias para o trabalhador.

A partir disto, faz-se feita um comparativo entre a relação típica que temos na CLT, a qual exige: subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, enquanto que para a configuração de uma relação de trabalho na terceirização não se tem pessoalidade e subordinação. Concluindo, que na terceirização o tomador muitas vezes nem sabe quem está prestando serviços a ele, parece algo tão subjetivo, onde a pessoa do trabalhador não importa, não interessa sua história, o que conta é que o serviço seja feito.

Ainda, no primeiro capítulo, analisou-se a terceirização em outros países, comparando-se com a grande discussão em ser válida, ou não, a terceirização na atividade fim da empresa. A partir dos dados, chega-se à conclusão de que os

países que permitem a terceirização na atividade fim, não são os mais desenvolvidos, ao contrário, são mais precários. Ou seja, não é essa relação subjetiva, entre tomador e terceirizado que fará com que o país evolua, apenas precariza cada vez mais o trabalho. Nessa relação, o trabalhador terceirizado não tem voz, e nem importância, pois é substituído a toda hora.

No segundo capítulo, aborda-se sobre terceirização e o trabalho precarizado, concluindo-se pela similaridade de ambos, na lógica de que a terceirização provoca a precarização das relações de trabalho.

Neste segundo capítulo, fica claro que a terceirização deve ser pensada em três momentos, primeiramente pela Súmula 331 do TST, após pela Lei 13.429/17 e por fim, pela reforma trabalhista.

No decorrer do segundo capítulo, conclui-se que a terceirização era melhor com a Súmula 331 do TST e que as novas leis estão mais liberais, deixando de proteger o pólo mais fraco da relação: o trabalhador. A terceirização já era uma forma de trabalho precário, e agora tem tudo para precarizar ainda mais a situação do trabalhador.

Também, torna-se evidente que há uma grande diferença de direitos dos trabalhadores terceirizados com os trabalhadores temporários, sendo totalmente discriminatória. Para comprovar isso, abordaram-se, no presente trabalho, dados que comparam o trabalhador normal de uma empresa, a trabalhadores terceirizados, concluindo que em nenhum tópico a terceirização ficou com algum ponto positivo perante o trabalhador normal.

No final, discorreu-se sobre as críticas feitas por algumas entidades de classe sobre a nova Lei da Terceirização, e todas elas criticam severamente a nova Lei do trabalho terceirizado.

Portanto, após todas as considerações apresentadas, fica evidente que o trabalho terceirizado é muito precário, lhe falta proteção, submetendo-o a esse tipo de trabalho por falta de opção, pois conforme as pesquisas, o terceirizado possui



jornadas de trabalho superiores aos trabalhadores efetivos de uma empresa, sua remuneração é mais baixa e, além de tudo isso, colocando-se suas vidas em risco, pois os trabalhadores que mais sofrem acidente de trabalho são os terceirizados.

A nova lei prometia segurança jurídica e com ela haveria a esperança de se ter uma segurança para essa classe de trabalhadores. No entanto, a nova Lei apenas trouxe consigo decepção, desrespeitando os princípios basilares do direito do trabalho.

É necessária muita mudança, todos somos seres humanos, com histórias, família, aspirações, todos queremos ser tratados com dignidade e, acima de tudo, ter um trabalho digno, que respeite os direitos elencados na nossa CLT, que possibilitem o lugar do trabalhador como pessoa, e não apenas como uma mão de obra barata, que como visto, na terceirização não há pessoalidade do trabalhador, o empregador muitas vezes nem sabe quem está fazendo o serviço, algo muito triste, pois relega o homem a máquina, nos destituiu de ser pessoas, no entanto, todos temos sentimentos e personalidades a serem considerados e, portanto, há que se valorizar, com dignidade, o sujeito trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ADVOCACIA SÉRGIO MONELLO. **Terceirização que bicho é esse?!**. Disponível em: [http://www.advocaciasergiomonello.com.br/sitesterceiros/adv\\_sergio\\_monello2/index.php/noticias/85-terceirizacao-que-bicho-e-esse](http://www.advocaciasergiomonello.com.br/sitesterceiros/adv_sergio_monello2/index.php/noticias/85-terceirizacao-que-bicho-e-esse)>. Acesso em: 18 out. 2017.

ÂMBITO JURÍDICO. **Terceirização ilícita e seus efeitos - cabimento da isonomia salarial** . Disponível: [http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9225&revista\\_caderno=25#\\_ftn5](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225&revista_caderno=25#_ftn5) >. Acesso em: 17 fora. 2017.

**ANAMATRA divulga carta aberta contra a terceirização**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/21443-anamatra-divulga-carta-aberta-contra-terceirizacao> >. Acesso em: 08 jun. 2017.

ANDRADE, Renata Prince de. **A dignidade humana nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://renataprinceandrade.jusbrasil.com.br/artigos/315396992/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho>> Acesso em: 7 jun. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1997.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Trabalho decente: dignidade e sustentabilidade**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7913](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7913)>. Acesso em: 7 jun. 2017.

BRIANEZ, Thaís. **Pesquisadores reunidos em São Paulo apontam relação entre trabalho escravo e terceirizado**. Disponível em: <<http://www.acaointegrada.org/pesquisadores-reunidos-em-sao-paulo-apontam-relacao-entre-trabalho-escravo-e-terceirizacao/>> Acesso em: 08 jun. 2017.

BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2 ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013.

CÂMERA DOS DEPUTADOS. **Ministro do tst critica aprovação de projeto que permite terceirização do trabalho.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/trabalho-e-previdencia/526817-ministro-do-tst-critica-aprovacao-de-projeto-que-permite-terceirizacao-do-trabalho.html>>. Acesso em: 20 out. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

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

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho: para concursos.** Bahia: Jus Podvm, 2016.

CORREIA, Henrique. **Terceirização e trabalho temporário.** Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B97fvR2VlygbUDdPWU9VM09WYkE/view>>. Acesso em: 15 març. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização.**1. ed. São Paulo: LTr, 2014..

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.**15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.**11. ed. – São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** ed. São Paulo: LTr, 2003.

DIEESE, 1999 apud DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico.** São Paulo: Boitempo, 1999.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos fundamentais à proteção da subjetividade no trabalho e emancipação coletiva.** In Trabalho Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas/ Organizadores: Gabriela Neves Delgado, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira. São Paulo: LTr, 2014.

FELÍCIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite. **Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica.** In DELGADO, Gabriela Neves;

Henrique, Carlos Augusto Junqueira (Coord.). **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo horizonte: Mandamentos, 2004.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Direitos trabalhistas constitucionalizados: de 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_25388279\\_DIREITOS\\_TRABALHISTAS\\_CONSTITUCIONALIZADOS\\_DE\\_1824\\_A\\_1988\\_E\\_25\\_ANOS\\_DEPOIS.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONSTITUCIONALIZADOS_DE_1824_A_1988_E_25_ANOS_DEPOIS.aspx)>. Acesso em: 30 maio 2017.

FERRARRI, Irany. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Bruno. **A história do trabalho**. Disponível em: <<http://historiabruno.blogspot.com.br/2013/04/a-historia-do-trabalho.html>>. Acesso em: 24 maio 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **TERCEIRIZAÇÃO**. 2. ed. Salvador: Jus Podim, 2017.

GAVILAN, Leila Cristina Rojas. **A evolução histórica do trabalho**. Disponível em: <<http://www.ibamendes.com/2011/06/evolucao-historica-do-trabalho.html>>. Acesso em: 24 maio 2017.

GIOSA, Lívio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5<sup>a</sup>. ed. rev. e ampl. São Paulo: Pioneira Thomson Learning,

HOLANDA, Aurélio Buarque De. **Dicionário Aurélio**, 2017.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 20. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LORENZETTI, Ari Pedro. **A responsabilidade pelos créditos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2003, p. 22.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Terceirizados sofrem mais acidentes no trabalho**. Disponível em: <<http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

PAES, Jacqueline. **Responsabilidade solidária e subsidiária**. Disponível em: <<http://jacquelinepaes.blogspot.com.br/2009/08/responsabilidade-solidaria-e.html>> Acesso em: 8 ago. 2017.

PEREIRA, Luciana Francisco. **A dignidade do trabalho e os direitos sociais constitucionais trabalhistas frente à mão-de-obra escava**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5069](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5069)> Acesso em: 7 jun. 2017.

RUCK, Sérgio. **Em vigor há 20 anos, terceirização será proibida na Rússia**. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/politica/4025386/em-vigor-ha-20-anos-terceirizacao-sera-proibida-na-russia>>. Acesso em: 08 jun. 2017.

SEVERO, Valdete Souto. **Após o golpe da terceirização, nada mais resta aos trabalhadores que não seja a luta**. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/23/apos-o-golpe-da-terceirizacao-nada-mais-resta-aos-trabalhadores-que-nao-seja-luta/>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

TRABALHADORES, Cut- Central Única Dos. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha**. 2015. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

VANIN, Vandrielle Marques. **A dignidade da pessoa humana e o meio ambiente do trabalho**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-dignidade-da-pessoa-humana-e-o-meio-ambiente-do-trabalho,51990.html>>. Acesso em: 07 abr. 2017.

VERDE, Guilherme Villa, **A terceirização é uma forma selvagem de precarização**. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&co\\_d=804550](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&co_d=804550)>. Acesso em: 01 abr. 2017.

WENTZEL, Marina. **Terceirização: quais são as lições da experiência internacional?**. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/brasil-39413856>>. Acesso em: 08 jun. 2017