



FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA - FANAP
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
Trabalho de Conclusão de Curso II

WENISKLEY RODRIGUES DOS SANTOS

**DA VISÃO QUANTO À TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO DIREITO
TRABALHISTA**

Aparecida de Goiânia

2020



DA VISÃO QUANTO À TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO DIREITO TRABALHISTA

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Faculdade Nossa Senhora Aparecida – FANAP, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof^ª. Flávia de Oliveira

Aparecida de Goiânia

2020

Weniskley Rodrigues dos Santos

**DA VISÃO QUANTO À TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO DIREITO
TRABALHISTA**

Aparecida de Goiânia, 04 de Dezembro de 2020

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientadora Flávia de Oliveira

Prof. (Titulação e nome do professor orientador)

Prof. (Titulação e nome do professor orientador)

APARECIDA DE GOIÂNIA

2020

TERCEIRIZAÇÃO: RELAÇÕES DE TRABALHO ENTRE A PRECARIZAÇÃO E A REDUÇÃO DE CUSTOS

OUTSOURCING: WORK RELATIONS BETWEEN PRECARISATION AND COST REDUCTION

RODRIGUES, Weniskley Rodrigues dos Santos

RESUMO

A terceirização, comumente, é apontada como um mecanismo jurídico utilizado pelas empresas com o objetivo de obter ganhos em produtividade e concorrência, reduzindo os gastos com o trabalho por meio de uma espécie de absolvição das suas incumbências acerca das responsabilidades previstas nas leis trabalhistas. Contudo, a terceirização não é constituída só vantagens. Critica-se o processo de desverticalização e desterritorialização da atividade produtiva, que geram o desemprego e a fragmentação da força de trabalho, precarizando as condições laborais e desvalorizando o trabalho daqueles que continuam empregados. Partindo desse par dialético, através de uma pesquisa exploratória, de base bibliográfica e documental, este artigo objetiva analisar a contraposição, sobretudo jurisprudenciais, acerca da terceirização e dos seus efeitos. Ao final, conclui-se que o fenômeno tem crescido nos últimos anos, trazendo consigo a mitigação de conquistas trabalhistas e que, por isso, deve ser pesquisado, sobretudo no que tange a sua regulamentação e formas de controle, com um olhar crítico e voltado à conformação das regras trabalhistas à Constituição Federal de 1988.

PALAVRAS-CHAVES: Justiça do Trabalho. Terceirização. Modernização. Precarização.

ABSTRACT

Outsourcing is commonly referred to as a legal mechanism used by corporations to gain productivity and competition, reducing labor costs through a kind of acquittal of their responsibilities over labor law responsibilities. However, outsourcing is not just advantages. The process of de-verticalization and de-territorialization of productive activity is criticized, generating unemployment and the fragmentation of the labor force, precarious labor conditions and devaluing the work of those who remain employed. Starting from this dialectical pair, through an exploratory research, bibliographical and documentary basis, this article aims to analyze the contraposition, especially jurisprudential, about outsourcing and its effects. At the end, it is concluded that the phenomenon has grown in recent years, bringing with it the mitigation of labor achievements and that, therefore, it must be researched, especially in what concerns its regulation and forms of control, with a critical and focused look to the conformation of the labor rules to the Federal Constitution of 1988.

KEYWORDS: Work justice. Outsourcing. Modernization. Precariousness.

INTRODUÇÃO

Atualmente na visão dos empregadores, a principal causa do aumento da terceirização de mão de obra é o interesse das empresas em reduzir os custos com seus funcionários e, em contrapartida, ter um trabalho especializado em determinada área. Por outro lado, a terceirização atinge os trabalhadores de várias maneiras, pois as empresas terceirizadas ampliam os agravos à saúde e à segurança do trabalho, aos direitos trabalhistas, além da ameaçar a organização sindical, fragmentando a classe trabalhadora (CUT, 2014).

As entidades que representam os interesses empresariais alegam que a nova regulamentação trouxe modernização para o direito do trabalho e mais condições para contratações de mão de obra, com isso reduzira o índice de desemprego, e proporcionara redução de custos, ampliando a produtividade, tendo em vista que passaram a efetuar contratações de trabalhadores especializados. A terceirização é um fenômeno mundial que atinge tanto os países da economia central como os países periféricos. Esses processos surgem para reordenar a dinâmica da acumulação capitalista, no contexto de crise estrutural, expressando uma das estratégias da reestruturação produtiva que provocam modificações substantivas na gestão do trabalho. A terceirização no Brasil, manifesta-se em fins da década de 1980, mas se consolida somente no início dos anos de 1990.

A sociedade tem vivenciado, cada vez mais, a ampliação do sistema capitalista, em que o lucro e o viés econômico são privilegiados em detrimento das questões sociais. Nas relações de trabalho, a ampliação se dá através do fenômeno da terceirização, em que há a prestação de serviço de uma empresa interposta a outra empresa, na forma de contratação de mão de obra indireta.

No Brasil, devidos as inúmeras demandas na Justiça do Trabalho relacionadas ao tema, houve a edição da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 1993, que passou a regulamentar sobre os trabalhos terceirizados. Em seguida, a terceirização de serviços foi regulamentada em 2017, pela Lei n.º 13.429, como parte do plano do governo para flexibilizar e modernizar as relações de emprego.

Partindo dessa conjuntura conflituosa, este artigo pretende enfrentar a seguinte questão: terceirizar a prestação de serviços geram mais benefícios ou malefícios a sociedade? Para tanto, utilizar-se-á o método dialético, buscando contrapor os argumentos prós e contras à terceirização, instrumentalizado por pesquisas bibliográficas, legislativas e jurisprudências, analisadas em uma abordagem qualitativa (LAKATOS, MARCONI, 2003).

Assim, num primeiro momento, será retratada a relação do homem com o trabalho, apontando as transformações ocorridas ao longo do tempo e as implicações para o mundo do

trabalho. Em seguida, a terceirização será contextualizada, tal como os seus impactos nas relações trabalhistas, evidenciando as vantagens e desvantagens que envolvem a sua adoção. Posteriormente, será promovida uma articulação entre terceirização e reforma trabalhista, por meio da análise de seus possíveis desdobramentos para a classe trabalhadora. Por fim, será desenvolvida uma reflexão acerca das (im)possíveis formas de resistência e o enfrentamento desta realidade por meio de movimentos coletivos de trabalhadoras e trabalhadores.

1 BREVE HISTORICO DO HOMEM E DO TRABALHO

O homem sempre manteve uma relação com o trabalho, desde os tempos primórdios do tempo. No livro de Êxodo, está disposto que o Senhor Deus, por isso, o lançou fora do jardim do Éden, a fim de lavrar a terra de que fora tomado (ALMEIDA, 1993). Assim, as primeiras atividades eram agrárias, em que os homens manipulavam e trabalhavam com a terra e com os animais, vivendo do que a terra produzia, sem muito domínio de recursos técnicos para efetuarem os plantios. Os animais, como cavalos e bois, eram utilizados para puxarem arados, assim preparavam a terra e ali plantavam grãos, raízes, hortaliças. Além disso, criava-se animais, para subsistência da prole, de forma rudimentar em caráter familiar (MARTINS, 2012).

A escravidão foi um período histórico que precedeu a relação de trabalho subordinado à contraprestação do trabalho por salário. O trabalho escravo era aquele em que a pessoa pertencia ao seu senhor, que a tinha comprado por preço certo para realizar certas atividades, sem direito a qualquer tipo de pagamento. Paralelamente, surgiam os artesões, as cidades e o serviço subordinado com contraprestação, que se dava de diversas formas, a exemplo da troca de mercadorias ou de um valor de moeda estipulado. Assim, surge a relação de trabalho. Nesse sentido, a primeira relação de trabalho foi à escravidão, sem a existência de nenhum direito, tendo apenas o direito de trabalhar

Inicialmente, o trabalho era pensado, a partir da visão dos filósofos gregos como Aristóteles e Platão, como sendo uma mera atividade de força física. Tal pensamento foi superado com o advento da revolução industrial e da ampliação do capitalismo, em que o trabalho foi percebido pelo ângulo lucrativo, sendo associado à idéia de dignificação do homem. (MARTINS, 2013).

A revolução industrial foi um período marcado pela ascensão de grandes empresas, sobretudo têxteis, metalúrgicas e ligadas à mineração. Essas empresas detinham uma enorme concentração de capital e promoveram a intensa modernização dos processos de produção.

Segundo Broulos (2012, p. 69), a revolução industrial contribuiu grandemente para a consolidação do capitalismo. Formaram-se dois novos grupos sociais a burguesia industrial, donos da matéria-prima das fabricas e das máquinas, e o operário que trocava sua força de trabalho por um salário.

A revolução industrial fez com que os homens livres se tornassem operários, trazendo-lhes um mundo novo e repleto de riscos. Assim, Martins (2012, p. 06) define este processo como a revolução industrial transformou o trabalho em emprego. Os trabalhadores, em geral, passaram a trabalhar por remunerações. Com a mudança houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser considerada.

Atualmente, as características da relação de emprego se definem, conforme diz Saraiva (2011, p. 44), como uma forma de trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. O legislador identifica claramente o empregado, dentro do contexto de trabalho, com características únicas, que são algumas condições para caracterizar o vínculo empregatício. No texto da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 443, o legislador brasileiro traça restrições em relação aos contratos de forma determinada (CLT, 2014).

Ademais, com a revolução industrial, cresce a prestação de serviço e, conseqüentemente, o aumento das doenças e os acidentes do trabalho, o que fez com que o estado se manifestasse criando uma leva de direitos para os empregados. No Brasil, não foi diferente. A industrialização levou muitas pessoas a sair da zona rural e mudar-se para grandes metrópoles, como São Paulo e Rio de Janeiro, onde se situavam a maioria das indústrias de variados segmentos (MARTINS, 2012).

Os migrantes, a partir de então, eram admitidos como empregados, prestando serviço a alguém, recebendo remuneração e, em troca, empregavam sua força e técnica para prestar o serviço. O manuseio de máquinas, equipamentos e ferramentas de maneira recorrente, e, por vezes, sem as devidas precauções, acometiam vários trabalhadores à acidentes e doenças do trabalho. A preocupação em proteger os trabalhadores no Brasil, então, foi surgindo gradativamente, consolidando legislações diversas (MARTINS, 2013).

O histórico da preocupação e da inserção da proteção da integridade física do empregado. Adotadas pelo administrador brasileiro, efetiva-se a partir da constituição de 1934, em seu art. 121, §1º, h, que previa a assistência médica e sanitária ao trabalhador (BRASIL, 1934). Na Constituição de 1937, em seu art. 137, I, o texto manteve a mesma garantia a todos os empregados, que teriam direito a assistência médica e sanitária quando necessário (BRASIL, 1937).

Por sua vez, a Constituição de 1946 teve um texto mais ousado, abrangendo um pouco mais esses direitos, garantindo a higiene e segurança do trabalho como direitos, em seu art. 157, VIII (BRASIL, 1946). Já a Constituição de 1967, mesmo com seu caráter impositivo e sua origem outorgada, em seu art. 158, IX, também assegurava segurança e higiene do trabalho (BRASIL, 1967), o que foi repetido pela emenda constitucional 1 de 1.969, art. 165, IX (BRASIL, 1969). Finalmente, a Constituição Federal de 1988 garantiu, no seu art. 7º, XXII, o direito de redução dos riscos inerente ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

No âmbito infraconstitucional, uma das opções legais para intermediação da mão de obra foi a Lei 6.019/74, que possibilitou, em caso de necessidade transitória de substituição de mão de obra permanente e de acréscimo extraordinário de serviço, a contratação de trabalhadores sob a égide de um contrato determinado (BRASIL, 1974). Porém, com regras específicas, surgindo uma nova figura: o contrato de trabalho temporário. A lei visava evitar a fraude na contratação indeterminada e sem critérios de trabalhadores, por meio da interposição das empresas prestadoras. A contratação é possível, desde que seja feita para substituição temporária de mão de obra permanente ou em caso de acréscimo extraordinário de serviços (MARTINS, 2013).

A origem da idéia de trabalho se define, conforme entendimento de Martins (2012, p. 04), da seguinte forma: trabalho vem do latim tripalium, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho. Entretanto atualmente podemos definir trabalho da seguinte forma: é um conjunto de varias atividades que exige dispêndio de energia.

A realização do trabalho se da conforme os preceitos legais do Direito do Trabalho que tem como definição o ramo do direito que regulamenta as relações de trabalhos, conforme segue a definição de Manus (2011, p. 04) onde o direito do trabalho é o conjunto de princípios e normas que regulam as ações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste ultimo como consequência da situação econômica social das pessoas que o exercem.

A relação do homem com o trabalho necessita de ordem e direcionamento legal para que se possa produzir a equidade entre as partes envolvidas nas relações de trabalho estas relações são realizadas sob a autoridade do empregador. Nos dias atuais a prestação de serviços se caracteriza pela realização de serviços prestados ao empregador pelo empregado,

que pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas. Esta relação de prestação de serviço necessita de amparo legal para que seja justo e saudável para ambas as partes.

2 TERCEIRIZAÇÃO: UMA NOVA FORMA DE COMPREENDER AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em 1940 nos Estados Unidos, durante a Segunda Guerra Mundial, quando empresas bélicas, trabalhando no elevado de suas capacidades produtivas, não conseguiam atender a demanda na confecção de equipamentos militares, surge o processo de terceirizar atividades. Diante do déficit de produção, militares e empresários do ramo perceberam que seria necessário incumbir algumas atividades, de suporte à produção de armamentos, a terceiros, ou seja, empresas menores, prestadoras de serviços, encarregadas de alguma etapa da produção (MAEDA, 2016).

Sua regulamentação, no Brasil, segundo o levantamento de Antunes e Druck (2015), iniciou-se na década de 1970, com a promulgação das leis 5.645/1970 e 6.019/1974, que, respectivamente, tornou legal a prática da terceirização de serviços (transporte, limpeza, custódia, dentre outras atividades) por instituições do setor público, além de autorizar a subcontratação de determinados serviços por parte de organizações do ramo financeiro (MATOS, 2016).

No setor público brasileiro, foi instituída durante o período da ditadura militar, fazendo parte do movimento que colaborou para a negativa de expansão da proteção legal do trabalho. No setor privado, a contratação de força de trabalho por intermédio de outra empresa respondeu inicialmente a uma demanda do setor bancário para os serviços de vigilância (MAEDA, 2016).

A terceirização de mão de obra, apesar de bastante utilizada hodiernamente, é um processo complexo e bastante questionado. Krein (2013) aponta que é difícil mensurar e definir a terceirização devido à sua complexidade, mas ainda assim é possível afirmar que essa se constitui na principal forma de flexibilização de contratação no Brasil, sobretudo a partir da década de 1990.

Com o surgimento de novas exigências, as organizações e os pré-requisitos no mundo do trabalho, tal como os modos de trabalhar assumem outros contornos. Há uma grande predominância do trabalho temporário e terceirizado, inserido em um mercado mais dinâmico, com exigências de maior flexibilidade (MATOS, 2016).

A terceirização é uma realidade que surge como uma possível solução para baratear preços dos produtos e serviços e aumentar a competitividade nas relações empresariais. Lopes (2018) conceitua a terceirização como fenômeno que dissocia a relação econômica de trabalho e os direitos assegurados que lhe seria correspondente, provocando uma relação trilateral entre: prestador de serviços, que realiza as atividades operacionais e intelectuais; a empresa terceirizante, que contrata o trabalhador, firmando com ele a relação de emprego e os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços que recebe a prestação do labor, sem assumir a posição de empregador.

Os fatores determinantes para o surgimento da terceirização foram a busca por lucros e a, cada vez maior, competitividade empresarial, que ocasionaram a procura por mão-de-obra barata, visando redução de gastos e responsabilidades oriundas das relações de emprego. Assim, instituem-se pequenas empresas, que trabalham em torno de uma grande empresa, oferecendo-lhe a mão-de-obra necessária e assumindo grande parte das responsabilidades. Em outros termos, as empresas delegam funções não-essenciais à sua finalidade para outras, com o propósito de diminuir gastos, concentrando-se na atividade-fim, tendo assim condição para focar na concorrência de mercado e na obtenção de lucros (LOPES, 2018).

Ocorre que, no cenário atual, a terceirização deixa de ser um método com muitos benefícios, para se tornar um meio de prejudicar os trabalhadores. O que seria uma forma de melhorar a competitividade, reduzir custos e trazer agilidade, visando a modernização das relações empresariais, no Brasil, tornou-se um modo de precarização do trabalho e de exploração do empregado, que é obrigado a sobreviver com salários baixos, sem estabilidade e carente de valorização e crescimento profissional. Tudo isso, gerando o mínimo de encargos para a empresa tomadora de serviços (LOPES, 2018).

Ainda, segundo Lopes (2018) diz, parte das empresas que adotaram a terceirização não obtiveram a redução de despesas esperada, sendo que, quanto ao lucro almejado, apenas um terço delas obtiveram a margem desejada. Mesmo assim, terceirizar ainda parece ser lucrativo para o empresariado brasileiro, tendo em vista que há uma suposta economia com encargos trabalhistas. Em contrapartida, frente a redução de encargos, houve a diminuição da qualidade dos produtos e serviços ofertados e a precarização das condições de trabalho dos empregados terceirizados. Assim, a terceirização vem sendo banalizada e utilizada como modo de mitigação dos direitos trabalhistas.

Observa-se, através da terceirização, uma flexibilização das normas trabalhistas, o que traz sérios problemas e desvantagens para os trabalhadores, tais como a precarização das condições de trabalho, a subcontratação de mão-de-obra, o aumento do número de contratos

de trabalho temporários, a contratação de mão-de-obra por empreiteiras, o trabalho sem registro em carteira, dentre outros (LOPES, 2018).

O problema central reside na redução do nível de efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, uma vez que, para aumentar a sua margem de lucro, as empresas terceirizadas promovem a redução salarial e de benefícios sociais, gerando alta rotatividade de mão-de-obra, o que piora consideravelmente as condições de saúde e segurança do trabalho, permitindo a maior incidência de acidentes de trabalho entre trabalhadores terceirizados, além de dificultar a ação sindical voltada à conquista de novos direitos. Não existindo a relação direta entre o trabalhador e o beneficiário final do seu serviço, triangulando essa relação com a presença da empresa contratada o trabalho passa a ser norteado por características como a flexibilidade, a mobilidade, a transitoriedade e a redução de custos, forçando a economia de investimento em promoção salarial, em qualificação profissional e em medidas de saúde e segurança tal movimento, o que contribui para a fragilização da condição jurídica desses trabalhadores (AMORIM, 2013).

O processo de precarização do trabalho, está articulado com o aumento do nível de pobreza e vem crescendo mesmo nos países ditos mais desenvolvidos. O atual do cenário de precarização do trabalho pode ser observado através da fragilização dos arranjos laborais que criam vínculos de trabalho terceirizados e o empobrecimento do trabalhador (MATOS, 2018).

Druck (1999) já apontava a terceirização de mão de obra como moda da administração empresarial, sendo uma nova forma de fazer gestão, não somente no setor privado, mas também no público.

Assim, o breve resgate da historicidade das relações de trabalho é uma estratégia discursiva que produz argumentação necessária para que se analise o legislativo brasileiro no que tange os direitos trabalhistas e sociais previstos na Constituição Federal de 1988 (MATOS, 2018).

3 LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL E ASPECTOS JURISPRUDENCIAS VIGENTE

Na década de 1970 é promulgada a lei nº 6.019/74, regulamentada pelo decreto 73.841/1974, com a finalidade de regulamentar o trabalho temporário no Brasil. A permissão concedida pela lei para a contratação temporária depende da ocorrência da real necessidade, decorrente de um fato gerador específico, para suprir uma necessidade temporária de mão-de-obra em virtude da substituição de um empregado ou um aumento temporário da produção da

empresa. Nesse sentido a lei, em seu artigo 2º, traz o trabalho temporário como aquele que é prestado por pessoa física a uma empresa para atender a necessidade transitória de seu pessoal regular permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (BRASIL, 1974).

No artigo 4º, da referida lei, está disciplinado que a empresa de mão-de-obra temporária é pessoa jurídica, cuja atividade seja colocar à disposição de outras empresas temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados para demanda. O legislador deixou claro o caráter transitório da contratação, exigindo que no contrato constasse obrigatoriamente que o trabalho seria temporário. Para que pudessem funcionar, as empresas de trabalho temporário preenchidos devem preencher os requisitos do artigo 6º da citada lei, sob pena do contrato se firmar diretamente com a tomadora de serviço (BRASIL, 1974). A preocupação do legislador foi evitar as lacunas, abusos e assegurar aos trabalhadores temporários os mesmos direitos e garantias firmados aos trabalhadores permanentes (MAEDA, 2016).

Os estudiosos do direito do trabalho e a justiça trabalhista extraem os fundamentos da terceirização do artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, que versa sobre subempreitada autorizando o empreiteiro a subempreitar a terceiros a execução de determinada obra, da Lei nº 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário, e, sobretudo, com respaldo no entendimento da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (MAEDA, 2016).

A Lei n. 6.019/1974 que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas empresas urbanas, em seu artigo 12 “a”, garante aos trabalhadores temporários remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria; Conforme Delgado (2014), foram estendidas aos trabalhadores temporários e terceirizadas, todas as parcelas de caráter salariais cabíveis aos empregados originários da entidade tomadores.

Em 1986, a posição jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho restringiu a terceirização apenas aos casos previstos em lei, conforme a redação do antigo Enunciado n. 256. Essa restrição à terceirização preservou o princípio proteção que visa proteger a parte mais frágil na relação jurídica, o trabalhador, como base do direito do trabalho.

Nos anos de 1990 o modelo terceirizante não se mostrava mais funcional, e o reflexo dessa contradição apareceu também nas disputas judiciais para regulamentar o fenômeno da terceirização (MAEDA, 2016).

Os institutos do trabalho temporário e a terceirização de mão de obra aparentemente apresentam semelhanças e variadas diferenças. Dentre as, pode-se citar que, na terceirização de mão de obra, o empregado não está subordinado diretamente ao tomador de serviços, pois

seu vínculo empregatício é formado com a prestadora que intermédia a relação de trabalho (MAEDA, 2016).

Com a grande tendência à terceirização generalizada o enunciado da súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho criou critérios para os serviços terceirizados especializados na atividade meio, foi a fenda aberta pela redação da Súmula, por onde os contratos de prestação de serviços passaram da ilicitude para a licitude (MAEDA, 2016).

A súmula 331, editada em 1993, é o principal elemento normativo trabalhista no âmbito da terceirização no país, de modo que sua análise é de fundamental importância para a compreensão do fenômeno. Em 2011, houve alteração pelo TST da súmula supramencionada. As mudanças foram as alterações nos incisos IV e a inclusão dos incisos V e VI, que passaram a regular como deve ser a aplicação da norma, principalmente para o setor público (BRASIL, 1993).

Pela necessidade de uma regulação que balizasse o que vem a ser terceirização lícita e ilícita, o legislador restringe a possibilidade de terceirização em algumas situações como trabalho temporário e atividade fim. Ainda, define que seja a terceirização lícita que é aquela que não pretende fraudar os trabalhadores em seus direitos, sendo que a empresa prestadora de serviço deve ter autonomia na contratação de seus empregados mantendo, preferencialmente, vários contratos simultâneos para que não haja prestação de serviço exclusiva, o que poderia caracterizar uma relação de subordinação. Quando há evidências de subordinação, as jurisprudências confirmam a configuração da relação empregatícia (GARCIA, 2018).

Diante da necessidade o legislador sanciona em 31 de março de 2017, a nova Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) possibilita que as empresas possam fazer uso da terceirização da mão-de-obra, mesmo em caso da atividade fim. (BRASIL, 2017)

Importante lembrar que, tradicionalmente, o fenômeno da terceirização sempre foi visto como um instituto que permite a transferência de atividades, reconhecidas como secundárias, acessórias ou de suporte, a terceiros, de forma que permite que a empresa concentre seus esforços nas atividades de seu objeto social (GARCIA, 2018).

Todavia, a reforma trabalhista, aprovada pela lei 13.467/2017, trouxe um conceito bem abrangente de terceirização, conceituando, em seu artigo 4-A, que pode ser feita a transferência de serviços a terceiros para execução de quaisquer atividades, inclusive sua atividade principal, desde que a empresa terceirizada tenha capacidade econômica compatível. Assim, no atual cenário jurídico, a empresa que terceiriza suas atividades

principais não está praticando ilicitude, desde que não haja pessoalidade e subordinação direta dos empregados terceirizados com os representantes legais sócios ou prepostos da contratante (BRASIL, 2017).

Com a reforma trabalhista, supera-se a necessidade de distinção entre atividades meio e atividade fim. Anteriormente, o entendimento jurisprudencial era observado pela sumula 331 item III do TST, a qual não mais prevalece, diante da tese de repercussão geral que o Supremo Tribunal Federal fixou que diz que é lícita a terceirização ou divisão de trabalho entre empresas distintas mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (MARIANO, 2019).

Todavia, o ministro Roberto Barroso assevera que a intermediação de mão-de-obra não deve ser admitida se houver intenção de fraudar o vínculo de emprego com o efetivo empregador, tal qual pois o empregado não pode ser tratado como mercadoria (STF, 2018).

Dessa maneira, a terceirização deve envolver a prestação de serviços e não o fornecimento de trabalhadores por meio de outra empresa, conforme disposto no artigo 5º, b, da Lei nº 6.019/1974, incluído pela Lei nº 13.429/2017, que diz que o contrato de prestação de serviços deve conter qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado e, quando for o caso, estipular prazo e valor. Além desses requisitos, tem que conter os dados da empresa prestadora de serviço e quem remunera e dirige o trabalho realizado por seus próprios trabalhadores ou subcontrata outras empresas para execução dos serviços, nos termos do artigo 4º, a, I da Lei nº 6.019/1974, incluído pela lei nº 13.429/2017. Nesse mesmo artigo, na parte final, é expressamente permitido que a empresa prestadora de serviços subcontrate outras empresas para prestar-lhe serviços, gerando a chamada quarteirização (BRASIL, 1974; BRASIL, 2017).

Ainda, é preciso salientar que a tomadora de serviços, empresa contratante, possui o dever de fiscalizar a execução do contrato firmado, zelando pelo cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada, sendo subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referente ao período que ocorrer a prestação de serviço, conforme já havia sido previsto na súmula 331, nos itens IV e VI, do TST (TST, 2018).

4 REFORMA TRABALHISTA E A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

De acordo com dados do IBGE, 22% dos trabalhadores formais são terceirizados e a expectativa dos especialistas em gestão de pessoas é que esse numero aumente nos próximos anos. Segundo o Diretor Executivo do Grupo RH Brasil, Jonas Krüger, que é uma das maiores

consultorias de recrutamento do país, alega que as organizações estão preparadas para terceirizarem ainda mais, e se hoje 20% dos negócios de sua consultoria estão relacionados à terceirização, este número a tendência é dobrar em três anos.

Como já demonstrado, a terceirização contribuiu para o crescimento e a geração de emprego para o país, em contrapartida também é responsável pelo crescimento da demanda de processos trabalhistas. De acordo com o ministro do TST, Jose Roberto Freire Pimenta, são mais de três milhões de processos por ano, o TST aumentou sua produtividade de 6 a 7% ao ano, porém a demanda aumenta 30%, para o magistrado tem tudo haver com a terceirização, pois, entre 30 a 40% dos processos que chegam ao TST referem-se a empresas terceirizadas (RODAS, 2018).

A alteração na legislação trazida pela terceirização não é econômica, porque a empresa terceirizada também tem um empregado trabalhando mediante o salário. A visão da Justiça do Trabalho quanto à terceirização já foi bem mais restritiva. Antigamente, havia uma Súmula do TST que só permitia o fenômeno nos setores de vigilância, bancário e de asseio, além do trabalho temporário. Mas, conforme Pimenta, esta visão começou a ser ampliada com o Decreto 200, de 1967, que promoveu a reforma no setor público e já previa a terceirização das atividades. Posteriormente, a lei do trabalho temporário abriu ainda mais o leque para intermediação de mão de obra (RODAS, 2018).

As mudanças ocorridas nos últimos anos na economia global pediram alterações drásticas na forma de trabalhar. A indústria, o varejo e o setor de prestação de serviços buscaram soluções para redução de custos e aumento de seus resultados diante de incertezas políticas e econômicas. A terceirização após a reforma trabalhista veio como uma carta branca trazendo novas possibilidades para que muitas empresas pudessem manter seus serviços, podendo então intermediar seus serviços em todas as posições de trabalho de acordo com a Lei nº 13.429/2017.

O Empresômetro Empresa Brasileira de Inteligência de Mercado fez um estudo e identificou um crescimento significativo na abertura de estabelecimentos relacionados a terceirização de serviços, entre os anos de 2016 e 2017, de acordo com a pesquisa o crescimento foi de 13,5%, com mais de 45 mil empreendimentos em atividades de limpeza e controle de pragas. Nota-se que a terceirização é uma saída para mão-de-obra que não se faz necessário uma qualificação extraordinária (AMARAL, 2018).

Nos dados do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação, que os Estados que mais abriram empresas foram o Mato Grosso que apresentou o maior índice, 20,8% demonstrando que os empresários do estado têm buscado contratação de mão-de-obra

terceirizada, seguidos por dois estados do Nordeste, Pernambuco com índice de 20,54% e Rio Grande do Norte, com 19,94%. Os estados que apresentaram os menores índices de abertura de novas empresas de terceirização de mão de obra foram o Acre, com 4,98%, Roraima, com 5,88% e o Amapá com 6,98% esses dados se relaciona diretamente com a população desses estados, pois são os que possuem menos habitantes (AMARAL, 2018).

A reforma trabalhista mudou critérios de pagamento de honorários advocatícios, periciais, custas processuais e detalhamento de pedidos na petição inicial, o que gerou o primeiro grande impacto em termos de resultados a grande diminuição no número de processos. Houve queda bastante significativa de 38% no número de novas ações trabalhistas de novembro de 2017, mês em que a reforma entrou em vigor, a setembro de 2018, que desafogou o judiciário de acordo com dados do TST (FREITAS, 2018).

Entrevista realizada em outubro de 2018, o presidente do TST, ministro Brito Pereira, disse que isso se devia a um receio inicial sobre as mudanças. Os meses foram passando e aos poucos, as ações foram aumentando, mas sem chegar ao patamar anterior à reforma trabalhista. Mesmo com a diminuição, porém, é possível verificar uma curva ascendente nos últimos meses, indicando que a quantidade de processos pode se aproximar do patamar anterior à lei. O desafogamento do Judiciário, uma das premissas da reforma trabalhista, não parece ter logrado êxito (FREITAS, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de economizar, aproveitar melhor os recursos e otimizar o tempo, visando sempre ao aumento da competitividade, surgem as estratégias administrativas de gestão, como a terceirização de mão de obra. O objetivo desta pesquisa foi explorar, expor e refletir sobre as relações de trabalho que hoje, com o cenário da terceirização, está entre a precarização e a redução de custos.

Para algumas empresas, mão-de-obra é sinônimo de custos, despesas, sendo que o ser humano, que vende a sua força vital, pouco importa. Por tal entendimento, as empresas buscam alternativas para aumentar o lucro. Assim, na lógica de baratear custos, a terceirização, na maioria dos casos, gera aos trabalhadores terceirizados precariedade, em suas relações de emprego.

Embora hoje a terceirização seja uma forma sofisticada de contratar, ela não pode servir de instrumento para a exclusão social, pois a falta de critério para o uso dessa

ferramenta cria injustiças, que, no final das contas, também prejudicará o desenvolvimento econômico tão almejado.

Dessa forma, os conceitos que norteiam a terceirização e giram em torno da execução de atividades, sejam elas meio ou fim, precisam ser revistos, para que não se perca o ponto de equilíbrio entre o trabalho e a necessidade de lucro, protegendo valores primordiais como a sadia qualidade de vida para o trabalhador e a dignidade da pessoa humana, base dos direitos humanos e fundamentais.

A reforma trabalhista aprovada no governo do ex Presidente Michel Temer, em 2017, representa uma nova e surpreendente regulamentação acerca do tema, uma vez que acabou por propiciar maior abertura à terceirização quando prevê que a prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Trata-se de iniciativa ousada e que há muito tempo era reivindicada pelo setor patronal no Brasil. A crítica que não se pode deixar de levar em consideração é a que discute uma possível precarização das relações de trabalho, diante das hipóteses de terceirização que vierem a ser promovidas em conformidade com a nova legislação brasileira.

Assim, o desafio está em equilibrar estas relações, seja com a estipulação de ajustes proporcionais para os contratos desta espécie, ou pelo patrocínio de ações judiciais e fiscalizações precisas em empresas de terceirização de serviços, buscando, quando for o caso, reparar os prejuízos ocasionados ao trabalhador.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, João Ferreira. Português. Bíblia Sagrada. 2 ed. Sociedade Bíblica do Brasil: São Paulo, 1993.

AMARAL, Otavio, Paraná, 2018. Empresas de Terceirização Crescem com a Mudança da Legislação Trabalhista. Disponível em: <https://blog.empresometro.com.br/empresas-de-terceirizacao-crescem-com-mudanca-da-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 04 out 2020.

AMORIM, Helder Santos. O PL 4.330/2004-A e a inconstitucionalidade da terceirização sem limites. Minas Geais, Jun 2013. Disponível em: <<https://mg.cut.org.br/artigos/a-terceirizacao-sem-limite-proposta-pelo-pl-43302004-e177>>. Acesso em: 28 out. 2020.

_____. Os limites constitucionais da terceirização. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014. BRASIL. Lei nº 6.019, de 03/01/1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da Republica Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília DF,03/01/1974.

_____. Lei nº 13.419, de 31/03/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares. Diário Oficial da Republica Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília DF,31/03/2017.

_____. Lei nº 13.429, de 31/03/2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da Republica Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília DF,31/03/2017. BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 16/07/1934.

_____. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 10/11/1937.

_____. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 18/09/1946.

_____. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 15/03/1967.

_____. Emenda Constitucional nº 1. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 17/10/1969.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial – República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 05/10/1988.

BROULOS, Junior Alfredo. História Sociedade & Cidadania. 2 ed. FTD: São Paulo, 2012.

CUT - Central única dos Trabalhadores. Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha. São Paulo, nov 2014. Disponível em:

<<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 28 out 2020.

DRUCK, Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica; um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

FREITAS, Hyndara, Justiça do Trabalho é Marcado Pela Reforma e Terceirização Irrestrita. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/reforma-trabalhista-discute/retrospectiva-justica-do-trabalho-2018-28122018>. Acesso em: 04 set 2020.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Lei da terceirização não é clara quanto a permissão para atividade-fim, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>. Acesso em: 17 nov 2020.

_____. Terceirização na reforma trabalhista e impactos recente jurisprudência do STF, 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2018/09/13/terceirizacao-na-reforma-trabalhista-e-impactos-da-recente-jurisprudencia-do-stf/>. Acesso em 18 ago 2020.

JUNIOR, Sergio Dias Guimaraes; MATOS, Alfredo Assunção. Embargos contemporâneos do processo de terceirização, 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/RH/Downloads/1961-15731-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/RH/Downloads/1961-15731-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 20 ago 2020

KREIN, Jose Dari As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4660.pdf> Acesso 20 set 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. Fundamentos da metodologia científica, 5ª ed. Atlas: São Paulo, 2003.

LOPES, Francielly Oliveira. Terceirização no setor privado antes e após a reforma. Minas Gerais, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456/24terceirizaçãonosetorprivado.pdf>. Acesso em: 20 set 2020.

MAEDA, Patricia. Terceirização no Brasil histórico e perspectivas São Paulo, 2016. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 24 set 2020.

MARIANO, Bruna Alvares da silva. Principais aspectos legais e jurisprudenciais da terceirização de serviços, Minas Gerais, 2019. Disponível em:

<https://brunaalvaresmariano.jusbrasil.com.br/artigos/680670182/principais-aspectos-legais-e-jurisprudenciais-da-terceirizacao-de-servicos>. Acesso em 24 set 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 28 ed. Atlas: São Paulo, 2012.

_____. Direito do Trabalho. 29 ed. Atlas: São Paulo, 2013.

MATOS, Alfredo Assunção. Satisfeito ou Satisfazendo? Estudo sobre a satisfação dos trabalhadores terceirizados: quando trabalhar precariamente não é uma questão de escolha. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em <http://objdig.ufrj.br/30/teses/844436.pdf> Acesso em: 24 out 2020.

RODAS, João Gratino. Nos Moldes da Nova Legislação Terceirização Pode ser Mais Benéfica, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-nov-15/olhar-economico-moldes-legislacao-terceirizacao-benefica>. Acesso em: 04 out 2020.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. 13ed. Método: Rio de Janeiro, 2011.

RODAS, João Gratino. Nos Moldes da Nova Legislação Terceirização Pode ser Mais Benéfica, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-nov-15/olhar-economico-moldes-legislacao-terceirizacao-benefica>. Acesso em: 04 out 2020.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de Jurisprudência, enunciado nº 331, contrato de prestação de serviços, 31 de Maio de 2011.

STF - Supremo Tribunal Federal. Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324/DF. Relator. Ministro Roberto Barroso. Julgamento em: 29 e 30 de Agosto de 2018.

STF - Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinario 958252/MG., Relator. Ministro Luiz Fux, julgamento em 29 e 30 de Agosto de 2018.