



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA - FANAP

DEPARTAMENTO DE DIREITO

Trabalho de Conclusão de Curso II

ROBERTO FRANCISCO DA SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A POSSÍVEL FLEXIBILIZAÇÃO E/OU
PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO SOB A ÓTICA DA LEI
13.429/2017**

Aparecida de Goiânia - GO

2018



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

ROBERTO FRANCISCO DA SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A POSSÍVEL FLEXIBILIZAÇÃO E/OU
PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO SOB A ÓTICA DA LEI
13.429/ 2017**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Banca Examinadora da Faculdade Nossa Senhora Aparecida - FANAP como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Ma. Núbia S. F. Medeiros.

APARECIDA DE GOIÂNIA

2018

**A TERCEIRIZAÇÃO E A POSSÍVEL FLEXIBILIZAÇÃO E/OU
PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO SOB A ÓTICA DA LEI
13.429/2017**

Roberto Francisco da Silva

RESUMO

O objeto de estudo deste artigo compreende a análise dos impactos da regularização do instituto da terceirização nas relações de trabalho no Brasil, em decorrência da promulgação da Lei n.13.429, de 31 de março de 2017, e posteriores alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, nesse mesmo ano. A problemática colocada em discussão refere-se aos efeitos da terceirização, relativos à flexibilização e/ou precarização das relações de trabalho no Brasil. No bojo das discussões, considerou-se as novas alterações trazidas à prestação de serviços a terceiros, com a recente edição da Lei 13.467, publicada em 14 de julho de 2017, e que entrou em vigor em novembro desse mesmo ano. O método empregado foi o dedutivo, mediante a realização uma pesquisa bibliográfica exploratório-descritiva, cujas fontes de pesquisa incluem livros, artigos de coletâneas, teses e dissertações, artigos de periódicos. Inobstante a Lei da Terceirização configurar-se como a primeira regulação normativa da prática de serviços terceirizados, não parece que irão fazer com que a prática seja bem vista aos olhos da sociedade, principalmente a partir da vigência da Reforma Trabalhista. Chega-se à conclusão de que as mudanças estão calcadas em um contexto de imensa flexibilização, fazendo com que sejam estipuladas novas condições de trabalho que muitas vezes não observam os direitos e garantias mínimas dos trabalhadores.

Palavras-chave: Terceirização. Flexibilização. Precarização. Reforma Trabalhista. Impactos.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the impacts of the regularization of the outsourcing institute on labor relations in Brazil, as a result of the promulgation of Law n.13.429, dated March 31, 2017, and subsequent changes promoted by the Labor Reform, in that same year. The proposed analysis is limited to the discussion of the effects of outsourcing, regarding the flexibilization and precarization of labor relations in Brazil. In the context of the discussions, we considered the new changes brought to third party services, with the recent edition of Law 13467, published on July 14, 2017, and which came into force in November of that same year. The method used was the deductive, through an exploratory-descriptive bibliographic research, whose sources of research include books, articles of collection, theses and dissertations, articles of periodicals. In spite of the fact that the Outsourcing Law is the first normative regulation of the practice of outsourced services, it does not seem that they will make the practice be seen in the eyes of society, especially as of the validity of the Labor Reform. It comes to the conclusion that the changes are based on a context of immense flexibility, causing new working conditions to be stipulated, which often do not comply with the workers' minimum rights and guarantees.

Keywords: Outsourcing. Flexibilization. Precariousness. Labor Reform. Impacts.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 TRAJETÓRIA DE FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO..	6
3 A TERCEIRIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO	8
4 DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO – LEI 13.429 DE 31.03.2017	15
5 O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO SOB ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA	18
6 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO: FLEXIBILIZAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	20
7 CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS	23

1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo deste artigo consiste na análise dos impactos da regularização do instituto da terceirização nas relações de trabalho no Brasil, em decorrência da promulgação da Lei n.13.429, de 31 de março de 2017, que promoveu alterações na Lei n. 6019, de 1974, modificando dispositivos que regulamentavam, até então, o trabalho temporário, e acrescentando outros, a pretexto de, finalmente, regulamentar o instituto da terceirização.

A análise proposta delimita-se à discussão dos efeitos da terceirização, no que se refere à flexibilização e/ou precarização das relações de trabalho no Brasil. No bojo das discussões, pretende-se considerar as novas alterações trazidas à prestação de serviços a terceiros, com a recente edição da Lei 13.467, publicada em 14 de julho de 2017, e que entrou em vigor em novembro desse mesmo ano. Serão brevemente avaliados o sentido e alcance das novas normas legais, e a provável repercussão das mesmas, no âmbito das relações de trabalho.

O atual cenário político nacional, cada vez mais caótico diante das modificações dos direitos da população, com o encaminhamento avançado das reformas previdenciárias e trabalhistas que, por consequência, acaba afetando principalmente a classe trabalhadora, desperta o interesse em investigar sobre os reflexos da regulamentação do mecanismo da terceirização no âmbito da legislação trabalhista.

A Constituição Federal de 1988 teve um especial cuidado ao tratar dos direitos deferidos aos trabalhadores, e do sistema de garantias desses direitos, bem como do valor do trabalho humano em nossa ordem jurídica. Ocorre que o Projeto-Lei nº 4.302/1998, que se transformou na Lei. n. 13.429/2017, legitima o instituto da terceirização e amplia seus direitos, sendo sua principal mudança no ordenamento jurídico a permissão de contratação de serviço pela terceirização para atividades fins da pessoa jurídica.

Neste contexto, levanta-se a seguinte questão: Quais são os efeitos jurídicos da terceirização, levando em conta o vínculo com o tomador de serviços e a devida aplicação da Lei da Terceirização, em consonância com as alterações estabelecidas na Reforma Trabalhista?

A hipótese norteadora sustenta-se no entendimento de que se implantada apenas como uma estratégia para diminuir os custos do trabalho, visando a sobrevivência das empresas no mercado altamente competitivo, a terceirização será reconhecida como um fenômeno precarizante das relações de trabalho, com efeito negativo nos direitos trabalhistas, gerando instabilidade e insegurança para a classe trabalhadora.

O método empregado na elaboração do artigo foi o dedutivo, posto que parte da premissa antecedente, ou seja, de valor universal e chega ao consequente, com o objetivo geral de

desenvolver um estudo sobre a Lei de Terceirização (Lei n. 13.429 de 2017) e as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, com vistas a conhecer seus impactos sobre as relações de trabalho no Brasil, na perspectiva da flexibilização e/ou da precarização destas relações.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratório-descritiva, cujas fontes de pesquisa incluem livros, artigos de coletâneas, teses e dissertações, artigos de periódicos e revistas especializadas, bem como de artigos jurídicos publicados na internet, o que propiciou a oportunidade de ampliar conhecimentos sobre os aspectos conceituais, legais e doutrinários pertinentes ao objeto de estudo e, ainda, identificar as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista, analisando-as sob um contexto constitucional, a fim de se apurar as possíveis implicações no que tange as relações laborais.

Reforça-se a relevância deste estudo na medida em que tomamos consciência de que atualidade política e econômica exige um estudo aprofundado das medidas tomadas pelo governo brasileiro e seu impacto sobre as relações de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente quando esses incidem diretamente sobre uma das essências da sobrevivência humana que é o trabalho.

Considera-se que o tema em questão é bastante complexo e exerce um fascínio para novas descobertas, motivando a investigá-lo, com a finalidade de ampliar conhecimentos indispensáveis ao exercício profissional dos futuros bacharéis de Direito e áreas afins. Este fato, por si só, justifica a sua escolha, com a pretensão de que este venha a servir de fonte de pesquisas para novos interessados no assunto.

2 TRAJETÓRIA DE FORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O trabalho humano, ao longo da história, sempre foi alvo das atenções de estudiosos, seja no âmbito da Sociologia ou mesmo do Direito. Em qualquer época da história, toda sociedade precisou de normas reguladoras dos conflitos surgidos em consequência do próprio modo de vida social (ANTUNES, 2015). Mas, ao longo dos anos e, devido às inúmeras transformações sociais, estas regras passaram por inúmeras adequações.

Associado à inevitável evolução do homem, a existência do direito torna-se a razão pela qual se pode afirmar que nessa evolução reside a sua própria dinamicidade juntamente com suas ramificações, incluindo o Direito do Trabalho. “Um dos marcos históricos que visualizam claramente tal dinamicidade é a Revolução Industrial ocorrida no século XVII na Inglaterra, quando as máquinas passaram a ser o meio mais eficaz de produção” (CASTRO, 2009, p. 7).

O quadro delineado nessa época favoreceu a exploração da classe trabalhadora que, sem contrato de trabalho para regular as atividades do trabalhador, dele era exigido que trabalhasse por uma mísera remuneração, sem qualquer direito às férias e de intervalos para descanso (MAIA, 2014).

Na segunda metade do século XIX, o processo de surgimento de um novo padrão tecnológico deu origem à Segunda Revolução Industrial, quando é introduzida a indústria química, além da gerência científica e da linha de montagem (taylorismo e fordismo) no processo de produção (CASTRO, 2009).

Observa-se que a Revolução Industrial foi o marco desencadeante quanto ao Direito do Trabalho, protegendo o trabalhador para aos seus direitos jurídicos e econômicos. A essa época, o movimento operário cresceu e consolidou uma estrutura sindical. Outras transformações importantes também se efetivaram somente após a segunda Guerra Mundial, como é o caso da inauguração do novo tipo de Estado, diferentemente do anterior, aquele baseado nos preceitos liberais, como explica Castro (2005, p.8): “O novo Estado agora é aquele que intervém na economia, aquele que possui políticas sociais compensatórias, ou seja, o Estado Keynesiano ou o Estado do Bem-Estar Social.”

Com isso, segundo Maia (2014), depois de três séculos, os trabalhadores passaram ter vários direitos, por exemplo: contrato de trabalho e salário mínimo, jornada de trabalho com intervalos para descanso e, principalmente, uma relação jurídica a ser mantida entre os empregadores e empregados. A autora acrescenta:

No Brasil, essa febre legislativa culminou com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em 1943, diploma este que, além de compilar diversas leis trabalhistas esparsas já existentes, disciplinou inúmeros outras matérias até então carentes de regulamentação, de interesse da classe trabalhadora (MAIA, 2014, p.31).

Nesse ponto, há de se concordar com a autora de que a CLT ainda é o fundamental instrumento de regulação das relações trabalhistas em no Brasil, mesmo que algumas mudanças em diversos de seus dispositivos tenham sido necessárias, para adequá-los às condições do mercado.

No relato histórico de Antunes (2015), observa-se que, nas décadas de 1980 e 1990, o mundo experimentou uma série de transformações na esfera trabalhista, a exemplo da expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado e terceirizado.

Nesse período, o Brasil se insere na 3ª Revolução Industrial e vive a fase inicial do processo de privatizações. Foram várias mudanças que transformaram a economia brasileira. O

Estado brasileiro reduziu sua função de produtor direto, com o processo de privatização. Foi também um período de intensas reformas desse mesmo Estado, que demandaram, já nos anos de 1990, importantes mudanças na Constituição de 1988 (BAUMANN, 2000).

Analisando o cenário da época, Antunes (2015) preleciona que a subproletarização do trabalho encontra-se presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, terceirizado, vinculados à economia informal, entre tantas modalidades existentes.

Nessa linha de raciocínio, Maia (2014, p.8) assevera:

Essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial.

Esta mudança do perfil da classe trabalhadora se deve ao processo de terceirização que, segundo Grunwald (2006), procede da própria evolução da sociedade, como responsável pelas mudanças no mundo jurídico.

3 A TERCEIRIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO

Concebe-se a Terceirização como a relação criada entre uma empresa que presta o serviço (prestadora) outra que utiliza os serviços desta empresa (tomadora) e o empregado, vinculado à empresa prestadora do serviço (CARELLI, 2010). Assim, é a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão de obra, mediante contrato de prestação de serviços. A relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante destes.

O processo de terceirização originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial, onde as indústrias bélicas tinham de se concentrar no desenvolvimento e produção de armamentos e passaram, então, a delegar algumas atividades a empresas prestadoras de serviço (DELGADO, 2010). No Brasil, a terceirização surgiu no final do século passado, com a indústria têxtil e se expandiu para outros seguimentos econômicos, assumindo grandes proporções.

Consoante Martins (2012, p. 176), a terceirização refere-se à capacidade de:

[...] contratar um terceiro para realizar atividades que não são as principais da empresa contratante, podendo compreender tanto a produção de serviços como a de bens. Um exemplo seria quando uma empresa necessita contratar empregados para realizar atividades de limpeza, vigilância ou até mesmo serviços temporários.

Na lição de Delgado (2010), a terceirização assumiu clareza estrutural no Brasil somente a partir da década de 1970, considerando que na época da elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1940, o fenômeno não tinha a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX e nem sequer merecia atenção especial. Acrescenta o autor:

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da Terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70 (DELGADO, 2010, p. 418).

Observa-se, pois, um rompimento neste panorama jurídico, quando o Estado passou a utilizar a descentralização, a partir da utilização da mão de obra terceirizada, com a introdução do Decreto-lei 200/67. Não obstante, ficou estabelecido que apenas as atividades dispostas na Lei 5.645/70, seriam passíveis de transferência a empresas prestadoras de serviço (NASCIMENTO, 2009).

No entendimento de Grunwald (2006), a terceirização é considerada um fato jurídico próprio da modernização das relações trabalhistas e do desenvolvimento das atividades empresariais. Carelli (2010), por sua vez, fala da relação triangular da terceirização (empresa contratante X contratada X empregados), traduzindo uma parceria comercial sem que haja vínculos jurídicos entre elas.

Trata-se de um assunto polêmico, pois muitos veem a terceirização como um risco aos direitos dos trabalhadores, conquistados ao longo do tempo, outros veem nela o primeiro passo para a entrada no competitivo mercado mundial, uma alternativa às empresas de se adaptarem à nova realidade do mercado, a modernização e a globalização da economia (MORAIS, 2017).

Acresce que terceirização se apresenta como fenômeno típico do mercado globalizado e competitivo, que aparecem quase todo mundo moderno. Tal prática consiste em fazer com que a tomadora do serviço concentre seus esforços em atividade que pertence à sua vontade, desincumbindo-se das atividades auxiliares, para que possa tornar-se mais eficiente, reduzindo, assim, seus custos de produção e aumentando seus lucros (BARROS, 2010).

Para Delgado (2010), o escopo do instituto é aumentar o foco na atividade empresarial desenvolvida pela empresa contratante, que procura aumentar sua especialização, a fim de aperfeiçoar seus resultados. Para tanto, flexibiliza os recursos produtivos, delegando tarefas a outras empresas que poderão executá-las com maior agilidade. O autor deixa claro que:

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2010, p. 430).

Com a globalização e os esforços dos países para ocuparem um lugar de destaque no mercado mundial, o fenômeno da terceirização vem se expandindo a cada dia. Para ter condições de competitividade, as empresas adotam a contratação de mão de obra terceirizada; especializada e de baixo custo e a cada dia contam com um número maior de autônomos e cada vez menos empregados efetivos, as empresas sentem a sensível redução dos encargos trabalhistas (MAIA, 2014).

Segundo Morais (2017, p. 26), “tais empresas são responsáveis pela absorção da mão de obra especializada das grandes empresas que não mais comportam tais trabalhadores”. Muitas vezes pequenas e microempresas pagam salários inferiores, o que acaba implicando na qualidade dos serviços. Terceirização é, portanto, a ligação existente entre uma empresa e um terceiro, decorrente de um contrato que pode ser regulado pelo Direito Civil, Comercial ou Administrativo, visando a realização de serviços da atividade-meio da empresa tomadora.

Por seu turno, na visão de Beltran (2001, p. 494), a terceirização significa:

Serviço ou produção especializada, que tem como principal vantagem manter a empresa tomadora em sua atividade-fim, delegando certas tarefas ou as produções de alguns bens, a terceiros. É, pois, processo, de transferência, para terceiros especializados, que têm a incumbência da realização de atividades acessórias ou de apoio, liberando a empresa tomadora para maior aperfeiçoamento e concentração em sua atividade-fim.

Segundo o mesmo autor, a terceirização é uma das transformações produtivas mais temidas pelo movimento sindical, dado que acarreta uma fragmentação da classe trabalhadora, a qual perde o seu poder de associação e de mobilização. Através dela, o empregado chega a perder o seu referencial de ambiente de trabalho e até mesmo de empregador.

Beltran (2001, p. 183) argumenta que:

No plano individual, as principais distorções que têm sido apontadas pelos críticos da terceirização são: a terceirização em fraude aos direitos trabalhistas ou falsa terceirização; a contratação com empresas inidôneas que não respondem pelos direitos regularmente assegurados; o rebaixamento do padrão salarial e de benefícios; a inobservância das normas de segurança do trabalho; a terceirização com o objetivo de transferência de passivos trabalhistas ou ainda para a transferência de riscos do negócio ao terceiro e seus contratados.

No Brasil, as Leis nº 6.019/74 (trabalho temporário) e 7.102/83 (serviços de vigilância e segurança) já permitiam a terceirização das atividades nelas previstas. Em nível de jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) disciplinou inteiramente a matéria, por intermédio do Enunciado nº 331, impondo limites para a terceirização de atividades.

Destarte, se o tomador dos serviços contratar com terceiros para execução de serviços de sua atividade-fim, incorrerá em fraude, e o trabalhador será considerado seu empregado, ou seja, se estabelecerá o vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços. O Enunciado nº 331, que trata deste assunto, passa a ser discutido a seguir.

O Direito do Trabalho é um ramo do ordenamento jurídico que trata especialmente das relações de trabalho travadas entre particulares, ou, entre o particular e o Poder Público, na hipótese de servidor sob a disciplina do regime celetista.

Não há de se negar a interdependência entre os ramos trabalhista e administrativo, mas a interferência de um sobre o outro não deverá ultrapassar a esfera da compatibilidade entre eles, conforme o entendimento do Art. 8º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *in verbis*: "O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste." (BRASIL, 1943).

A Constituição Federal de 1998 dispõe sobre direitos fundamentais dos cidadãos brasileiros em seu art. 5º, que são direitos gerais, e no art. 7º, os mais detalhados. Segundo Castro (2009), não há equívocos na interpretação do inciso II do artigo 5º "Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei". Aborda, portanto, do Princípio da Legalidade, entendido que, se não há proibição e nem previsão peculiar de como deverá funcionar algum instituto no ordenamento jurídico, aplica-se o dispositivo supra mencionado. Considera o autor:

A sucinta digressão objetiva apenas demonstrar, num primeiro momento, que a terceirização nasceu sob uma forma livre e desenvolveu-se até o presente momento sem obter disposição constitucional específica. Pratica-se a intermediação de mão-de-obra no dia-a-dia dos brasileiros, sem que a Constituição Federal refira uma linha sequer a seu respeito (CASTRO, 2009, p.31).

Pelo contrário, haja vista que, em se tratando da terceirização, preceitua o parágrafo único do artigo 170 da Carta Magna: "É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei" (BRASIL, 1988). Deduz-se, pois, "todos têm o direito, individualmente ou em combinação com outros, de praticar livremente a ocupação ou profissão de sua escolha", ainda mais se considerados "Os princípios gerais da Atividade Econômica", presentes no texto

constitucional de 1988.

Resta claro que as disposições artigo 5º, inciso II e parágrafo único do artigo 170, da Carta Magna, acomodam-se corretamente e afiançam a constitucionalidade da terceirização.

Na legislação brasileira encontram-se regras impostas à terceirização tanto no direito Administrativo como no Direito do Trabalho. No Direito Administrativo primeiramente tem-se o Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967, que em seu artigo 10 prevê:

A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada", permitindo, assim, através de contratos ou atos, a prestação de serviços pela iniciativa privada. Mais tarde, com o advento da Lei 5.645/70, foram enumerados os serviços que poderiam ser contratados pela administração (MARTINS, 2012, p. 836).

Ainda, segundo o relato de Martins (2012), a Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, estabeleceu normas para as licitações e para os contratos da Administração Pública. Esta lei trouxe um grande avanço ao permitir através da execução indireta, a realização de obras e a prestação de serviços por terceiros. No âmbito do Direito do Trabalho, pode-se encontrar alguns instrumentos normativos, que estabelecem outras formas de terceirização além das delimitadas pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 455.

A Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, veio instituir o trabalho temporário nas empresas urbanas. Em seu artigo 2º define como sendo trabalho temporário "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" (BRASIL, 1974). Em 20 de julho de 1983 a Lei 7.102 delimitou os serviços especializados prestados por vigilantes nas empresas de segurança para estabelecimentos financeiros, empresas de vigilantes e transporte de valores.

A Lei 8.036 de 11 de maio de 1990 em seu artigo 15 parágrafo 1º, definiu que empregador é a pessoa física ou jurídica que "figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que eventualmente venha a obrigar-se" (NASCIMENTO, 2013, p.51).

Em seu parágrafo 2º, o artigo 15, dessa mesma Lei, estabelece como trabalhador "toda pessoa física que presta serviço a empregador, locador, ou tomador de mão de obra." (BRASIL, 1974). Em uma tentativa de buscar a solução de algumas controvérsias, o TST editou o Enunciado 256/1986 que declarou ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se vínculo empregatício diretamente com o tomador do serviço, salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância (MAIA, 2014).

Nesta súmula, conforme a mesma autora, estavam presentes apenas as hipóteses de trabalho temporário, já devidamente regulamentado por Lei própria; e a contratação de vigilantes, coerente com a Lei 7.102/83. Entretanto, havia muita restrição à terceirização e a realidade necessitava de uma melhor regulamentação. Foi quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o Enunciado 331, que incluiu outras hipóteses de terceirização além das já previstas, estabelecendo que “A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo nos casos de trabalho temporário” (BRASL, 1993).

Em análise ao Enunciado 331, Fernandes (2015) refere-se que o mesmo corresponde a uma vedação a contratos, cujo objeto seja a mera interferência de mão de obra. Embora o Decreto não vincule as demais esferas de governo, a possibilidade de terceirização de suas atividades-meio está inscrita na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal e institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, aplicável igualmente aos Estados, Distrito Federal e Municípios.

Assim, tornaram-se claras as regras da terceirização. A contratação pode então ocorrer para os serviços em que não haja subordinação nem pessoalidade do empregado da empresa contratada com a empresa tomadora de serviços. Pode ainda ser contratados serviços ligados à atividade meio da empresa tomadora, observadas as ressalvas da pessoalidade e subordinação (FERNANDES, 2015).

Segundo Pamplona Filho (2002), como decorrência do fenômeno econômico da globalização, a terceirização, independentemente das eventuais restrições legais e jurisprudenciais, passou a ser amplamente utilizada em todos os países do mundo, sendo encarada como uma forma de excelência empresarial.

Neste contexto, a terceirização tornou-se mais abrangente, passando a ser aceita, ainda que não estritamente nas hipóteses da lei 6.019/74, que apenas permite a contratação de trabalho temporário em duas hipóteses: substituição temporária de pessoal permanente da tomadora e em função de aumento extraordinário e momentâneo de seus serviços (MARTINS, 2012).

O Enunciado 331 do TST reconhece a possibilidade de terceirização nas funções que não se confundem com a atividade principal da empresa, como, por exemplo, o serviço de faxina em um banco (NASCIMENTO, 2009). Segundo o mesmo autor, a súmula considera a contratação de trabalhadores por empresa interposta como ilegal (exceto no trabalho temporário), levando à criação de vínculo de emprego com o tomador de serviços; impede a

formação de vínculo com órgãos da administração pública; e impõe ao tomador de serviços a responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas, inclusive quando se tratar de órgão público.

Mesmo não prevendo, expressamente, a interpretação que se dá ao Enunciado 331 é que este não permite que uma empresa tomadora mantenha na mesma função empregados próprios e "empregados terceirizados", pois poderia gerar conflitos relativos à diferenças salariais e vantagens. No entendimento de Delgado (2010), outro entrave que vem ocorrendo é a questão da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviço. A autora acrescenta:

Como devem prevalecer os interesses dos empregados, se inadimplidas as obrigações trabalhistas da prestadora de serviços, quem deve ser responsabilizada pelas verbas devidas ao trabalhador é a tomadora ainda que esta seja pessoa jurídica integrante da Administração Pública Indireta (DELGADO, 2010, p. 136).

A distinção entre atividade-meio e atividade-fim para caracterizar a legalidade ou ilegalidade da terceirização não é aceitável, pois a evolução e o aperfeiçoamento da administração empresarial são uma necessidade imposta pelo mercado competitivo, daí porque deve ser afastada a ideia preconceituosa de que a terceirização somente é legal quando realizada em atividades-meio (CARELLI, 2010).

A relação que gera o vínculo de emprego é caracterizado pela bilateralidade, segundo os parâmetros estabelecidos pela CLT, que define os termos empregado e empregador. Empregador, de acordo com o artigo 2º, é "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços." Já o empregado é "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Percebe-se, das definições acima, a falta de previsão da presença de um terceiro elemento na relação de emprego. Tal se deu, não por razões aleatórias. Era imperativo, na época da edição da CLT, evitar as contratações por empresa interposta, uma forma de intermediação de mão de obra identificado como sendo marchandagem, que o direito do trabalho sempre deplorou (SILVA, 2009).

O autor explica que o empregador, sem intermediários, deveria admitir, assalar e dirigir o trabalho do empregado. Se isso não ocorresse, haveria uma cisão na figura do empregador, e a conseqüente atenuação do princípio protetivo do trabalhador.

A empresa intermediária é quem, por ser considerada aquela a quem os empregados estão na verdade subordinados juridicamente, geralmente é tida como a total responsável pela

contraprestação, ou seja, o pagamento da remuneração aos trabalhadores contratados. Mas é o tomador quem dirige os serviços subordinados (BRITO DE SÁ, 2005).

Carelli (2010) sustenta a ideia de que o contrato de trabalho, subordinando o trabalhador à orientação técnica do empregador, e estabelecendo um contrato diuturno, entre os contratantes, reclama a existência de uma certa harmonia no comportamento contratual recíproco. Estreita-se, aí, o caráter receptivo que o empregado tem às ordens emanadas do seu empregador. Não é pelo fato de existir um contrato que alega que a prestação de serviços é dita realizada por terceiros que se desnatura o vínculo com o tomador de serviço.

Silva (2009) faz referência a Maranhão para esclarecer que a subordinação é, sobretudo, 'fonte de direitos e deveres', e é manifestada ou materializada pelo comando, isto é, a capacidade de dirigir (correspondendo ao "que fazer", "quando fazer" e ao "como fazer") e de fiscalizar a atividade do empregado (controlar o cumprimento da prestação de serviço).

Nesse contexto, se o contratado, sofre este tipo de comando e de controle pela contratante (prestação pessoal de serviço), é empregado desta e não de terceiros. Muito menos, na hipótese, se poderá admitir que o objeto do contrato se realize pela pessoa jurídica. Realiza-se pela própria pessoa física. Sendo assim, a presença de terceiro elemento na relação de emprego somente deve ser aceita nos casos expressamente previstos em Lei, tendo em vista que o Estatuto Supremo do direito do trabalho no Brasil, a CLT, consagra a bilateralidade nesta relação (BRITO DE SÁ, 2005).

4 DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO – LEI 13.429 DE 31.03.2017

Desde o ano de 2004, tramitava no Congresso Nacional o Projeto de Lei 4.330/2004, com vistas à regulamentação do instituto da terceirização no Direito do trabalho, em face das controvérsias geradas a respeito do assunto, até porque não se tinha segurança jurídica em torno do fenômeno da terceirização de serviços, vez que a mesma era regulada de maneira precária em leis esparsas. Diante disto, dava-se maior importância ao entendimento jurisprudencial dos Tribunais Superiores sobre o assunto.

Em 31 março de 2017, o projeto de lei foi aprovado e sancionado pelo Presidente da República, dando origem à nova lei da terceirização, sob nº 13.429. Esta dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Permite a contratação de trabalhadores de maneira indireta, ou terceirizada, realizado entre a empresa tomadora e a

prestadora de serviços, sem a existência de vínculo empregatício entre a contratante e o obreiro, independente da atividade a ser realizada. Nas palavras de Godinho Delgado:

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2016, p. 367).

A Lei 13.429/2017 promoveu alterações no contrato de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias e ainda definiu a demanda complementar de serviços como aquela oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

A lei nova também ampliou o prazo de duração dos contratos temporários brasileiros de noventa dias para cento e oitenta dias consecutivos, com possibilidade de extensão de mais noventa dias. Ademais, prevê que o mesmo trabalhador poderá ser colocado à disposição novamente para a mesma empresa tomadora de serviços somente após noventa dias de intervalo entre o término do contrato temporário anterior e o vindouro contrato. Assim, deve-se ter toda cautela ao administrar adequadamente o rodízio dos contratos temporários (GARCIA, 2017).

Em caso de contratos de até trinta dias haverá pagamento direto das parcelas relativas ao FGTS, as férias e o décimo-terceiro salário proporcional. Não há previsão das demais garantias incluídas na redação anterior da Lei 6.019/2008, entre estas, as horas extras remuneradas a vinte por cento, descanso semanal remunerado, indenização por demissão sem justa causa e adicional noturno (GARCIA, 2017).

Há ainda a proibição expressa de formação de vínculo laboral entre a tomadora e o trabalhador temporário. Prevê o registro na CTPS de contratação por trabalho temporário.

Em linhas gerais, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Em relação aos favoráveis, Jorge Neto e Cavalcante enumeram os seguintes: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Já, os contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.

Tal lei dispõe sobre os pressupostos para o exercício da empresa prestadora de serviços como, por exemplo, os requisitos de funcionamento e a existência de capital social que seja compatível com o número de trabalhadores. *In verbis*:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:
 I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
 II - registro na Junta Comercial;
 III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros [...]

Igualmente prevê a definição de contratante como a “pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (BRASIL, 2017). A lei veda à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. Todavia, não determina o que vem a ser “serviços determinados e específicos”. Imperioso, portanto mencionar um serviço, enumerar, discriminar e pormenorizar as tarefas atinentes ao serviço determinado.

Um ponto que merece destaque na Lei 13.429/2017, encontra-se em seu artigo 5A § 5º, que estabelece de forma expressa a responsabilidade subsidiária da contratante, pelas obrigações trabalhistas e recolhimentos previdenciários, referente ao período em que ocorrer a prestação de serviços, manteve a responsabilidade subsidiária da empresa contratante dos serviços terceirizados, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa fornecedora, cabendo àquela ação regressiva contra esta. Neste caso a lei contrapõe a jurisprudência pela responsabilidade subsidiária do contratante. Veja o entendimento da Relatora Juíza Mariangela de Campos Argento Muraro da E. 2º Regional:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. ENUNCIADO Nº 331 DO COLENDO TST. ALCANCE. Não obstante a terceirização, verve da tendência flexibilizadora do Direito do Trabalho, careça de definição legal, constitui modalidade de vinculação salutar à estruturação empresarial em tempos de crise econômica, funcionando como mecanismo de progresso na criação de novos empregos. E, por não ferir disposição legal, dá ensanchas a posicionamento jurisprudencial, "in casu", aquele consolidado no Enunciado nº 331 do Colendo TST, restritivamente nas hipóteses de inidoneidade da empresa contratada, a caracterizar a culpa "in eligendo" e "in vigilando" da contratante. Não se aplica, pois, o ônus indireto atribuído no item IV da súmula, indistintamente. Para tanto, mister a detecção de intenção ou característica fraudulenta na contratação.” (TRT 2ª R., RO nº 54299/2002, Ac. Nº 20030567909, 2ª T., Relatora Juíza Mariangela de Campos Argento Muraro, DJ 04.11.2003).

Desta forma, se a empresa contratante fiscalizar os pagamentos realizados pela empresa fornecedora, continuará com responsabilidade subsidiária prevista anteriormente. Dessa forma,

a empresa contratante deverá fiscalizar regularmente o pagamento das verbas devidas pela empresa fornecedora de mão de obra, e quando observar alguma irregularidade, deverá tomar providências.

As condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado nas dependências ou local previamente convencionado em contrato é de responsabilidade da contratante, quanto ao atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado é facultativo aos terceirizados, conforme art.5ª, §3º, 4º da Lei 13.429/2017.

A finalidade de modificar a atual abrangência da terceirização, contida na súmula 331, estendendo-a a todos os ramos dos setores produtivos de serviços sejam terceirizados, é a questão que se encontra em pauta nas discussões sobre a aprovação da lei supracitada. Essa lei visa abrir as portas para que não seja permitida a terceirização apenas nas hipóteses previstas na Súmula 331 do TST, mas estendê-la, às atividades-fim das empresas tomadoras de serviços.

5 INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO SOB ÓTICA DA REFORMA TRABALHISTA

As alterações promovidas pela Reforma Trabalhista se processam para assegurar direitos aos trabalhadores terceirizados, praticamente substituindo a Lei nº 13.429/17, uma vez que, ainda que mantenha algumas disposições, disciplina a matéria da terceirização de forma mais abrangente e específica (LIMA, 2017).

Com a finalidade de que não pairassem mais quaisquer dúvidas acerca da possibilidade de terceirização em atividade-fim do tomador dos serviços, a lei da Reforma Trabalhista conferiu nova redação ao art. 4º-A, da Lei 6019/74, *in verbis*:

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

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

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Em análise do artigo supracitado, verifica-se que a nova CLT conferiu vasta autorização normativa para a realização da terceirização de serviços em quaisquer atividades-fim da tomadora dos serviços. Braghini (2017) atenta para o fato de que os termos do referido artigo

provocou grande confusão quanto à sua interpretação, tanto por parte da doutrina, como por parte dos aplicadores do direito. Assim explica o autor:

Em um primeiro momento, o referido artigo foi criado pela Lei nº 13.429/17 e supostamente autorizava a terceirização das atividades-fim das empresas, desde que fosse observada a contratação em serviços determinados e específicos previstos no contrato. A problemática em função dele só veio a ser totalmente esclarecida com as mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/17, que modificou o corpo do artigo (BRAGHINI, 2017, p. 151).

As dúvidas que pairavam sobre o significado de terceirização deixam de existir com a nova alteração dada pela Lei nº 13.467/17, que altera o referido artigo e deixa claro que a empresa prestadora de serviços poderá executar quaisquer atividades da empresa tomadora de serviços, inclusive as suas atividades principais (VASCONCELOS, 2017).

Conforme a opinião de Delgado e Delgado (2017), está é, talvez, a mudança mais impactante promovida pela Lei nº 13.467/17, uma vez que pela sua literalidade, há a referência expressa de que a terceirização poderá abranger quaisquer atividades da empresa contratante, inclusive aquelas chamadas de atividades-fim.

A Lei 13.467/17 veio incluir o art. 4º-C, da Lei 6019/74, passando a assegurar aos empregados da prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições de alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; e treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

Delgado (2010, p. 576) acena que a criação definitiva de empregos não se vincula a “práticas de apenação unilateral do trabalhador”. Para o autor, a questão passa por dimensões macroeconômicas, em que o custo do trabalhador é de pouca significância, principalmente se for considerado que os salários aqui praticados se encontram entre os menores, “no quadro dos parâmetros ocidentais minimamente comparáveis.” Acrescenta, por fim, que exemplo de política social que realmente poderia se mostrar eficaz no combate ao desemprego seria a redução da jornada de trabalho, associada à penalização definitiva da prática de horas suplementares habituais.

Outras alterações mais significativas foram realizadas por esta lei, como as que dizem respeito acerca do prazo de duração do contrato de trabalho temporário e que está regulada pelo artigo 10, § 1º e 2º, ainda que seja uma mudança meramente teórica, visto que na prática nada foi alterado. “Com essa mudança a terceirização realizada por meio do trabalho temporário

deixa de ser de 3 meses, prorrogáveis por mais 3 ou 6 meses, como era prevista na antiga redação da referida lei, para ser de 6 meses, prorrogáveis por mais 3 meses” (CASSAR; BORGES, 2017, p. 86).

Outro artigo inserido na Lei nº 6.019/74 foi o 5º-A213, que ao definir o conceito de empresa contratante, ou tomadora de serviços, acaba deixando claro mais uma vez que pode ser realizada a contratação de prestação de serviços em todas as atividades da tomadora, inclusive as suas atividades principais. “A consequência da edição desse artigo é a revogação da Súmula 331 do TST no que concerne à regulamentação que esta fazia admitindo a terceirização apenas nas atividades-meio das empresas tomadoras.” (LIMA, 2017, p. 171).

Mudança de relativa importância consiste na ideia acerca da discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante, contida no dispositivo referente ao artigo 4º-C, § 1º da Lei nº 6.019/74. “Assim, poderão as empresas, mediante cláusulas contratuais, adotar uma postura discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 208).

Ademais, em se tratando da terceirização, ainda existem muitas divergências entre doutrinadores, já que a mesma poderá abrir portas para a ocorrência de diversas fraudes nas relações trabalhistas, ensejando uma possível precarização dos direitos e garantias dos trabalhadores, com sérias consequências para a sociedade.

6 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO: FLEXIBILIZAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Questão que mais suscita discussões acerca da terceirização de atividades empresariais envolve uma possível precarização nas condições de trabalho, em prejuízo dos direitos dos trabalhadores. De fato, na busca de vantagens econômicas resultantes da redução de custos, supostamente pode ocorrer que a subcontratação de trabalho subordinado se dê com a intervenção de empresas destituídas de idoneidade, que descumprem as normas trabalhistas aplicáveis.

No discurso de Silva (2017), diversas situações do cotidiano laboral são indicativas de uma possível precarização dos direitos do trabalhador, a exemplo da utilização do trabalho autônomo e da mão de obra externa, em busca da diminuição dos custos em setores de atividade tradicional e de fraco valor agregado. Por outro lado, também podem corresponder a estratégias de inovação em setores de alto nível de qualificação.

Considerando que a terceirização deriva do mecanismo de flexibilização dos direitos do trabalhador, cuja finalidade vai além da redução dos custos de produção, uma vez que as empresas estão preocupadas em proporcionar maior agilidade na produção e consequente melhores condições de competitividade no mercado econômico, vislumbra-se uma possível prática de pressão sobre os empregados.

Tal situação constitui uma forma de exclusão do empregado terceirizado do âmbito da empresa, constituindo um fator de discriminação e de precarização das condições de trabalho, uma vez que “os valores sociais e a dignidade conquistada por meio do trabalho encontram-se prejudicados ao não existir isonomia entre os trabalhadores terceirizados e aqueles contratados diretamente pelos empregadores.” (CORTEZ, 2015, p. 16).

Em se tratando da terceirização na atividade-fim da empresa, um aspecto relevante a ser analisado refere-se ao enquadramento sindical do terceirizado. Tal enquadramento encontra-se positivado pelo art. 8º da CF/88, ao determina os sindicatos devem observar o sistema confederativo e a organização por categorias. Assim, o enquadramento sindical do empregado depende do setor da atividade econômica principal de seu empregador (DELGADO, 2016).

Contudo, as leis 13.429/17 (Terceirização) e 13.467/17 (Reforma Trabalhista) não apresentam especificamente uma disposição referente ao enquadramento sindical. Dessa forma, segue-se adotando a regra geral supracitada. Como o empregador do terceirizado não é o tomador de serviços, mas sim o prestador, cuja atividade principal consiste em fornecer mão de obra a outras empresas, deduz-se que o empregado não integra a categoria profissional da tomadora para a qual efetivamente trabalha, mas sim a categoria da empresa prestadora de serviços (GARCIA, 2017).

Dessa forma, percebe-se que em uma mesma empresa poderá haver empregados diretamente contratados e trabalhadores terceirizados executando exatamente a mesma atividade, todavia, filiados a sindicatos diversos e, assim, não gozando dos mesmos direitos, o que leva a considerar que o enquadramento sindical diferenciado, somado à intermediação pode provocar a não isonomia de direitos e a diferenciação salarial (SPAGNOL, 2017).

O advogado Sergio João (2017) prevê que, no plano das relações coletivas, os sindicatos serão obrigados a envidar esforços relativos à arrecadação das contribuições sindicais, as quais perderam o caráter de obrigatoriedade, além de não terem nenhum respaldo jurídico que possa impor a não associados de sindicatos a obrigação de contribuir. A mudança atinge sindicatos de empregadores e de empregados. Assevera o autor:

Muitos, de ambos os lados, flagrados pela realidade de pouca receita em razão da baixa representatividade, deixarão de existir. Categorias (se é que serão mantidas) serão aglutinadas a outras. As negociações coletivas, especialmente para empregadores de alguns setores econômicos, serão mais eficazes no âmbito das empresas (JOÃO, 2017, p. 1).

Em síntese, os efeitos danosos da terceirização, como apontados por Rego (2018), representam a perda de conquistas trabalhistas históricas, podendo configurar-se como um dos maiores retrocessos experimentados pela sociedade brasileira nas últimas décadas. Isto porque, não está em jogo apenas o próprio Direito do Trabalho, mas todo um projeto social instituído em 1988, com a Constituição Federal. Muito embora a terceirização seja fundada na livre iniciativa objetivando eficiência produtividade, redução de custo competitividade a empresa, não pode ser admitida em contrariedade ao valor do trabalho a dignidade humana e a justiça social.

7 CONCLUSÃO

Ao analisar a Lei n. 13.429, de 31, de março de 2017, na qual possibilitou a aplicação da terceirização de forma ampla em qualquer atividade determinada e específica, observou-se que seu uso pode trazer a oportunidade de flexibilização das normas trabalhistas, com amplos benefícios para o empresário, mas, em decorrência, o risco é o da precarização das relações de trabalhos com desdobramentos negativos sobre a vida do trabalhador e sua inserção no mundo do trabalho.

Impende salientar que a terceirização é um assunto histórico no campo do contrato de trabalho, vindo a revitalizar-se atualmente devido ao processo de globalização da economia e, principalmente, pela expansão da economia, na busca de um mercado cada vez mais competitivo. A terceirização deve ser observada pelo lado da tomadora de serviço e pelo lado do trabalhador.

Notadamente, as empresas que terceirizam seus serviços, pagando preço inferior pela mão de obra, possuem um maior lucro, por contarem com profissionais especializados e deixam de possuir a obrigação com os encargos trabalhistas, que são altíssimos, além de não mais possuírem vínculo empregatício. Com a preocupação da empresa totalmente voltada para a atividade fim, a produção torna-se maior e logo mais competitiva.

De acordo com as evidencias mostradas, mesmo após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, os trabalhadores terceirizados poderão ser afetados pela redução dos seus direitos como trabalhadores, poderão ter redução de ganhos salariais, como também discriminação e

mesmo a sua desarticulação enquanto categoria em decorrência da ausência de vínculos da categoria profissional, entre seus membros, pelo esvaziamento e desmobilização dos sindicatos. Diante desses fatores ficou evidente que ocorrerá a precarização o trabalho humano.

Apesar de Lei n. 13.429/2017 configurar-se como a primeira regulação normativa da prática de serviços terceirizados e, posteriormente, serem contempladas as alterações advindas pela Reforma Trabalhista, não parece que irão fazer com que a prática seja bem vista aos olhos da sociedade. Diz-se isso pois as mudanças estão calcadas em um contexto de imensa flexibilização, fazendo com que sejam estipuladas novas condições de trabalho que muitas vezes não observam os direitos e garantias mínimas dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Cortez, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BAUMANN, Renato. O BRASIL NOS ANOS 1990: Uma economia em transição. In **(Org.) BRASIL: uma década em transição**. CEPAL, Campos, pp. 11 a 53, 2000.

BELTRAN, Ari Possidônio. A autotutela nas relações do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, 2001.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1953, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de**

adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 11 abr. 2018.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado N° 331, de 11 de setembro de 2000. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisão do Enunciado N° 256. **Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 set. 2000. Seção 1.

BRITO DE SÁ, Artur. **Terceirização das relações de trabalho.** 2005. Disponível em: <<http://www.prt21.gov.br/estag/index.htm>> acessado em 21 maio. 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social.** 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017.** São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, G. R. O mercado de trabalho no Brasil: da trajetória da estruturação à desestruturação. **Revista de Economia e Relações Internacionais.** Faculdade de Economia da Fundação Armando Alvares Penteado. vol. 7, n. 14, 2009.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito de Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, José Marcelo Leal de Oliveira. **Enquadramento sindical dos empregados terceirizados em atividade-meio.** 2015. 69p. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília. Brasília/DF, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização.** Salvador: Juspodivm, 2017.

GRUNWALD, A. B. **Terceirização: a flexibilidade em prol do desenvolvimento jurídico-social.** Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 38, jan. 2006. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/>> acessado em 02 maio.2018.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Transformações trabalhistas para 2018.** Artigo, 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/.../Transformacoes+trabalhistas+para+20181>>. Acesso em: 29 nov. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto.** São Paulo: LTr, 2017.

MAIA, Kátia Cilene de Oliveira. **Dinâmica de interação dos marcos ordenadores e marcos legais no contexto das licitações sustentáveis dos bancos públicos federais**. 2014. 380p. Tese (Doutorado em Ciência e Tecnologia Ambiental) – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí/SC.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELHADO, Reginaldo. Globalização, terceirização e princípio da isonomia salarial. **Justiça & Democracia**, n. 3, São Paulo, Ateliê Editorial; Associação de Juízes para a Democracia, 1997.

MORAIS, Juliana Ferreira de. **Os impactos da terceirização nos contratos de trabalho e a terceirização de atividade-fim do tomador de serviços**. Artigo, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58984/os-impactos-da-terceirizacao-nos-contratos-de-trabalho-e-a-terceirizacao-de-atividade-fim-do-tomador-de-servicos/1>>. Acesso em 29 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Alcance da responsabilidade laboral nas diversas formas de prestação de serviços por terceiros. **Genesis**, Curitiba, v.6, n.31, p.7-11, jul. 2009.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Terceirização e responsabilidade patrimonial da administração pública. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, nº. 11, fevereiro, 2002. Disponível em: <www.direitopublico.com.br>. Acesso em: 21 maio.2018.

RÊGO, Évellyn Barbosa. A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil. Uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5521, 13 ago. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66910>>. Acesso em: 20 set. 2018.

RODRIGUES PINTO, José Augusto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr Editora, 2000.

SILVA, Isabel Cristina Raposo e. Algumas relações triangulares de trabalho e delimitação de sua responsabilidade. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2223, 2 ago. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/13264>>. Acesso em: 25 maio. 2018.

SPAGNOL, Débora. **A terceirização, a lei 13.429/2017 e seus impactos – vantagens, desvantagens e modificações**. Disponível em: <<https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>>. Acesso em: 18 de nov. 2018.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **Nova Lei da Terceirização: O que mudou?**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>>. Acesso em 24 set. 2008.