

## SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO.....	6
1. A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA DO TST .....	8
2. A LEI 13.429/17 E SUAS ALTERAÇÕES NO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	13
3. OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS.....	18
CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS.....	25

## Resumo

Este artigo tem por finalidade promover algumas reflexões sobre a terceirização trabalhista, conforme a jurisprudência do TST. A princípio, convém mencionar que de acordo com Biavaschi e Teixeira, 2015, p. 1, a terceirização é um modo de contratar que se caracteriza pela potencialidade da precarização das relações de trabalho, provocando desigualdades e fragmentação em relação à organização da classe trabalhadora. Assim, este texto aborda os impactos da terceirização nas relações laborais, visto que a sociedade vive em constantes transformações econômicas, políticas e sociais, a terceirização constituiu uma dessas transformações que flexibilizou as relações de trabalho, favoreceu o acesso do trabalhador ao mercado de trabalho, porém simultaneamente trouxe-lhe vantagens e desvantagens, uma vez que a mercantilização e sobreposta a dignidade do cidadão. Na realidade brasileira, de forma distinta de outras nações da América Latina, não havia uma legislação exclusiva que a regulamentasse. Todavia, o atual Presidente sancionou a Lei 13.429/17 que ampliou as possibilidades de trabalho temporário e trouxe previsão de terceirização de serviços como também a recente Lei 13.467/17 que trata da reforma trabalhista. Assim, foi realizada uma análise sociológica de fenômeno da terceirização, revelando as limitações jurídicas e sociais. Apresenta-se a emergência de um enfoque inovador, por meio do qual o direito não pode estar dissociado dos interesses da classe trabalhadora.

Palavras Chaves: Terceirização – Leis Trabalhistas – Trabalhador – Precarização.

## **Abstract**

The following article work aims to promote some reflections about the Brazilian working outsourcing, according to TST jurisprudence. First of all it's important to convey that as stated by both Biavaschi and Teixeira (2015), the outsourcing regulation is a way to hire that characterizes itself for the possibility of depreciation of working relationships, and it may cause inequalities as well as fragmentation concerning the organization of working class. Hence, this article enlightens the impacts of outsourcing at working relationships, once society lives constant changes in social, economic and political affairs, outsourcing is one of

those transformations which flexibilized working relationships, making it easier to workers to get a job, however simultaneously bringing up advantages and disadvantages, considering that the working market is so much more important than the citizen dignity. Actually, in Brazil, differently from other Latin America countries there was no specific legislation about outsourcing. But, the acting President sanctioned law number 13.429/2017 which extended both, possibilities of temporary works and outsourcing of services, as well as did a recent law numbered 13.467/2017 that also mentions regulations about the working reform. Therefore it was performed a sociological analysis about the outsourcing phenomenon, revealing judicial and social limitations. A necessity of an urgent new approach of the theme is needed, so that the Right will walk hand in hand with the working class' demand.

Key words: Outsourcing – Working laws – Worker – Depreciation.

## INTRODUÇÃO

A investigação sociológica e bibliográfica efetivada com o propósito de interpretar a formação e condição contemporânea da terceirização no Brasil, preconizou para a emergência e a relevância de analisá-la sob a perspectiva da desigualdade social. Acredita-se ser este um dos temas centrais para abranger a função que esta configuração de contrato de trabalho desempenha na conservação de altos níveis de precariedade na vida de uma parcela expressiva da classe trabalhadora brasileira (Carvalho e Bridi, 2015, p.99).

Especificamente nas últimas décadas, a sociedade moderna vem presenciando profundas alterações, não só nas configurações de materialidade como também no campo da subjetividade, devido às complexas relações entre esses formatos de ser e existir da civilidade humana. A crise experienciada pelo capital, de igual modo as suas respostas, entre as quais o neoliberalismo e a reestruturação produtiva da era da acumulação flexível são demonstração, têm originado, entre tantas implicações, profundas modificações no cerne das ações do mundo do trabalho. Dentre as quais, pode-se a priori referir o assombroso desemprego estrutural, um crescente quantitativo de trabalhadores em condições precárias de exercício do seu ofício, além de uma deterioração que se expande, na relação entre homem e natureza, norteadas pela lógica social direcionada prioritariamente para a produtividade de mercadorias e para o incremento do capital (Antunes, 1999).

A terceirização recebeu seu formato atual nos Estados Unidos da América, durante a Segunda Guerra Mundial, quando a indústria bélica passou a delegar uma parcela de suas atividades a terceiros por ausência de competência para lidar com a necessidade de armamentos do momento. Contudo, ela voltou a apresentar relevância na produtividade mundial apenas depois as grandes crises econômicas da década de 1970 por diante, sobretudo após o choque do petróleo de 1973, que se transformou no marco para a transição do regime de acumulação. (HARVEY,1992, citado por Carvalho e Bridi, 2015, p. 101).

A sociedade brasileira e outras sociedades mundiais vivem em constantes transformações. Devido a celeridade das alterações nas relações sociais e, conseqüentemente, nas relações no mercado de trabalho. Apesar da nova Lei nº

13.429/17 que aborda o tema polêmico da regulamentação e trouxe mudanças significativas, a classe trabalhadora vivencia diversos desafios, pois se perpetua o quadro atual da hegemonia da classe empresarial sobre a classe operária.

Os sistemas trabalhistas dentro das organizações passaram por enormes transformações nas últimas décadas. Por meio da observação, avaliação e investigação, podem-se descrever princípios de desempenho do próprio operário, ou trabalhador, em suas ações cotidianas dentro e além do seu ambiente de trabalho. Este procedimento de estudos a respeito das inovações nos sistemas de trabalho se potencializou com o aparecimento de novos instrumentos tecnológicos, que serviriam para a ampliação da produtividade e, como efeito, do capital das organizações trabalhistas, ou seja, o trabalho baseado na acumulação de capital (FILHO, 2015, p.1).

Uma das questões mais relevantes das discussões na contemporaneidade a respeito do trabalho tem sido a exigência por esclarecimentos teóricos e por investigações empíricas mais consistentes que abordam a sua manifestação em países com conjunturas inalteráveis de pobreza e déficit de cidadania. Discorrer sobre o trabalho nessa perspectiva demanda um alargamento dos horizontes de pesquisa, uma revisão de conceituações clássicas e uma abertura de novas formas de reflexão. Foi com esta finalidade que reunimos uma série de artigos dentro da temática em estudo, conectando a problemática contemporânea do trabalho (RAMALHO E OLIVEIRA, 2013, p.211).

Em vista do exposto, o presente artigo apresenta uma análise das fundamentações e mutações legais efetivadas no instituto da terceirização na realidade brasileira no decorrer do tempo. De igual modo, as suas implicações quanto à precarização e à flexibilização da classe trabalhadora.

Posteriormente, os impactos da terceirização nas relações laborais, nas condições de trabalho e na identidade da classe trabalhadora. Por fim, as considerações finais que assinala a necessidade muitos outros estudos que abordem esta temática e apontem proposições legais que possa contribuir para reduzir a o lado desumano da terceirização.

## 1. A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA DO TST

O fenômeno da terceirização sofreu diversas mutações jurídicas no decurso do tempo, começando a partir da súmula 256 do TST aprovada no ano de 1986, que discorria sobre o uso da terceirização somente como exceção, sendo apenas nos casos de trabalhos temporários e a de trabalhos ligado a vigilância.

A Súmula nº 256 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancela) – Res. 121/2003. DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.º 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Esta mesma súmula foi cancelada e substituída em 1993 pelo enunciado 331, este mesmo que veio para ampliar a licitude da terceirização, além de que é importante destacar o prejuízo da relação trabalhista no caso da responsabilidade que de solidária passou a ser subsidiária, tirando celeridade das resoluções de trabalho. Também destrinchou o conceito de trabalhos de vigilância trazida pela súmula 256, onde era permitido apenas nos segmentos bancários e ampliou para qualquer atividade mercantil ou não, inclusive pessoa física que necessite de serviços de vigilância.

Outra questão que foi muito bem tratada na Súmula 331 é a da ausência de pessoalidade e subordinação direta do empregado com o tomador de serviço para que assim o contrato de terceirização seja considerado regular. É válido ressaltar também que este enunciado apesar de ter dado liberdade a terceirização, a restringiu apenas a atividades-meio, que são aquelas atividades de mero suporte, que não integram a essência da atividade empresarial.

Este grupo abrange atividades não expressamente discriminadas, entretanto que se distinguem pela condição unívoca de serem atividades que não se convencionam ao núcleo de atividades empresariais do tomador de serviços, não se ajustam, pois, às atividades-fim do tomador. (DELGADO, 2012).

A função de fiscalizar para que as terceirizações aconteçam da maneira que a lei estabelece é do Ministério do Trabalho e Emprego que subdivide-se em: Delegacias Regionais e Subdelegacias do Trabalho.

Na seara da administração pública, a Lei 5.645/70 descreve os serviços que podem ser terceirizados como: transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. Porém as atividades meios trazidas pela Lei 5.645/70 não se limita apenas a isso, podendo outras atividades serem terceirizadas tais como os serviços de alimentação dos empregados do estabelecimento.

Além disto, os requisitos e obrigações permaneceram praticamente iguais, como destaca o inciso V da súmula 331 do TST: “V- Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. ”

#### SÚMULA 331 DO TST

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

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

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

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

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

obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

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

É pertinente mencionar o posicionamento do TST, quanto a liberação da terceirização para atividades fins se tratando de serviços públicos em alguns ramos do trabalho como: empresa de telecomunicações e na distribuição de energia elétrica. Vejamos o julgado do TST, manifestando-se sobre o tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS - ANÁLISE CONJUNTA - RITO SUMARÍSSIMO - EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES - SERVIÇO DE CALL CENTER - CONTRATAÇÃO DE EMPRESA INTERPOSTA PARA EXECUÇÃO DE ATIVIDADE FIM NA TOMADORA - SÚMULA Nº 331, I, DO TST. O art. 94, II, da Lei nº 9.472/97 dispõe que a concessionária do serviço de telecomunicações poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço. Todavia, não houve autorização legislativa para a intermediação de mão de obra, com a contratação de empregados por empresa interposta. A contratação permitida é "com terceiros" e não "de terceiros". A atividade desenvolvida pela reclamante, operadora de call center, tem natureza continuativa e se insere nas atividades fim da segunda reclamada. A contratação de mão de obra por empresa interposta é absolutamente ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços. Incide a Súmula nº 331, I, do TST.

Em relação à probabilidade de terceirização da atividade-fim de empresas de distribuição de energia elétrica e telecomunicações, ainda há um amplo conflito na doutrina e jurisprudência quanto à sua aceitação ou não, tendo o TST recentemente considerado que as leis nº 8.987/95 e nº 9.472/97 são normas de Direito Administrativo e, como tais, não foram criadas para regular matéria trabalhista, que deve ser regulada por regra própria, com base nos princípios e nas regras que norteiam o Direito do Trabalho.

Com foco nas exceções do fenômeno social da terceirização sobre atividades-fim é importante ressaltar a lei 6.019/74 que discrimina os direitos e



deveres das empresas que aderirem a contratação de trabalhos temporários. Conforme o artigo 2º desta lei: “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços”. Traduzindo para a realidade, um empregado temporário poderá ser contratado para substituir alguém que esteja de férias, de licença-maternidade, auxílio doença, etc. Ou para atender a uma ampla demanda estacional de vendas ou de produção, como ocorre no comércio no final do ano.

O contrato de trabalho temporário terá um tempo de duração de até três meses, podendo ser prorrogado em igual período, ressalvadas as hipóteses previstas na Portaria nº 789/2014 do MTE. Que entre algumas exceções permite em alguns determinados casos a possibilidade de um contrato com tempo superior a três meses, porém afirmando que essas hipóteses não poderão ultrapassar o prazo de nove meses. Voltando para a parte geral do assunto, se for ultrapassado o período normal, três meses ou a prorrogação deste em 6 meses, o contrato será considerado por prazo indeterminado.

Um ponto de atenção importante é que não se pode contratar trabalhadores temporários no lugar de um colaborador que foi desligado de uma determinada empresa e nem contratar sem que tenha algum empregado efetivo naquele cargo. É importante saber também que não é possível a contratação temporária para substituir os contratos de experiência, aqueles com duração de no máximo noventa dias previstos na CLT.

Os benefícios do emprego temporário são diversos tanto para as empresas utilizadoras quanto para os empregados, no caso das primeiras por exemplo, evitam a burocracia de contratar pessoal permanente, evita a morosidade de processo seletivo, reduz custos pois os temporários não entram na base de cálculo das quotas. No segundo tem a possibilidade de adquirir emprego permanente, obter experiência profissional, principalmente para quem busca o primeiro emprego que é bastante interessante pelo fato da facilidade de inserção no mercado de trabalho, e também por o período de trabalho ser em tempo parcial.

Portanto, como visto contratação de trabalhos temporários é permitida apenas em situações excepcionais. E a Justiça do Trabalho é quem tem a

competência de elidir os impasses entre as empresas de trabalhos temporários e seus empregados.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. FRAUDE. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A agravante celebrou contrato de terceirização de serviços de trabalho temporário fora dos ditames legais, sendo nula tal contratação e declarando-se a fraude perpetrada. Assim, não se cogita a responsabilidade subsidiária, e sim solidária, nos termos do inciso I da Súmula/TST nº 331 e do artigo 9º da CLT. Descabe falar em ofensa aos artigos 5º, II, XXXV e LIV, 37, II, XXI e § 6º, 93, 102, § 2º da Constituição Federal, 818 da CLT. 333, I do Código de Processo Civil, 71, § 1º da Lei nº 8.666/93 e 16 da Lei nº 6.019/74, ante a declaração da fraude praticada. No caso, a responsabilidade do ente público independe da existência de culpa in eligendo ou in vigilando, pois a terceirização foi ilícita e com o objetivo de fraudar os direitos trabalhistas. Precedentes. Agravo desprovido.

(TST - AIRR: 5112320135090242, Data de Julgamento: 07/10/2015, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015)

## **2. A LEI 13.429/17 E SUAS ALTERAÇÕES NO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO**

As mudanças no fenômeno social da terceirização ao longo do tempo foram notórias, porém nenhuma dessas tiveram tanto impacto quanto a recente Lei 13.029/17 sancionada no dia 31/03/2017 pelo Presidente da República, que mudou significativamente o conteúdo da Lei 6.019/74 que apenas regulava sobre os trabalhos temporários, ampliando as hipóteses dos mesmos. Além de trazer previsão expressa da terceirização de serviços, valendo ressaltar que antes não existia na estrutura legal qualquer norma nesse sentido. Apenas a súmula 331 do TST foi editada com a fundamento na necessidade de adaptar a terceirização ao sistema trabalhista legal, a mesma previa somente atividades de limpeza, alimentação, vigilância e conservação, além das atividades-meio. Com o surgimento da terceirização em 1990, não havia disposição legal específica sobre o tema, o que se transformou em uma situação confusa e incerta. A clareza sobre o assunto e o avanço trazido por essa lei é evidente.

O instituto da terceirização é um elemento essencial ao contexto das empresas, tendo em vista a necessidade que as mesmas têm de focar em seu objeto principal e na melhora da qualidade do produto ou da prestação de serviço, transmitindo a um terceiro, geralmente mais hábil ou experiente, alguma atividade de apoio, elevando as possibilidades de às empresas aumentarem sua competitividade no mercado.

Tornou-se extremamente importante a edição de uma lei que determinasse as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços, como também as condições dos empregados, que terminou se transformando em uma situação insustentável, porque com a ausência de uma norma específica e da diversidade do termo atividade meio, ações judiciais enchiam a Justiça do Trabalho e fiscalizações rigorosas distribuíam pesadas multas a essas mesmas empresas, sendo portanto, inegável a importância dessa lei para essa modalidade laboral, que veio para acabar com as discussões e para trazer segurança jurídica ao instituto, desde que observado os requisitos legais.

Durante a criação do Projeto de Lei que originou a Lei 13.428/17 muito se debateu acerca da possibilidade de terceirização da atividade-fim, entretanto, não nos mostra que tenha sido está a realidade concretizada, embora várias

manifestações em sentido oposto tenham sido veiculadas pelos meios de comunicação.

A referida lei alterou a Lei 6.019/1974 e, além de alterar a matéria para a contratação de trabalhadores de trabalho temporário para a troca de pessoal permanente ou para cumprir demanda complementar de serviço, nela implantou disposições sobre o instituto.

Com a modificação do dispositivo legal 6.019/74 foi instituído pela recente legislação que a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário poderia ser feita para a realização de trabalhos tanto da atividade-fim quanto da atividade-meio da empresa tomadora dos serviços, a contratante. Essa disposição não fixou nenhuma alteração de fato, pois a contratação nos termos da Lei 6.019/74, que se destinava à substituição de pessoal permanente da empresa contratante ou à execução de demanda complementar, sempre foi admitida para um cumprimento temporária e por trabalhadores terceiros de tarefas concernentes à atividade-fim.

Entretanto, com enfoque à terceirização propriamente dita, levando em consideração a relação com prazo indeterminado entre as empresas para que a contratada preste serviços com seus empregados, sem suposições de substituição de pessoa permanente ou de demanda complementar de serviços, também chamada anteriormente de acréscimo extraordinário de serviço, a Lei 13.429/17 mencionou que tal prestação se dispõe aos serviços determinados e específicos, sendo proibido à empresa contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas.

Quanto a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, a Lei 13.429/17 recepcionou o que já disciplinava a súmula 331 do TST. E contrariou o que a legislação adotou quando disciplinou a relação primordial da Lei 6.019/74, da substituição de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços, a mesma deixou de mencionar expressamente a possibilidade de terceirização para a prestação de serviços na atividade-fim da empresa contratante, a nova lei não modificou a diretiva da Súmula 331 do TST, onde afirmava que apenas as atividades-meio justificariam a terceirização e, por esse motivo, não visualizamos no momento a possibilidade de terceirização da atividade-fim.

É importante citar também que a Lei 13.429/17 permite expressamente que a empresa que presta serviços subcontrate outras empresas para realizar os serviços contratados pela empresa tomadora.

Porém, a questão mais delicada e “barulhenta” da nova lei, sem dúvida, diz respeito à terceirização e precarização do trabalho, pois não há harmonia e o tema divide opiniões

De um lado, o Ministério do Trabalho defende que a Lei 13.429/17 é um marco regulatório que dá amparo ao trabalhador, que evita a informalidade e a “pejotização” dos trabalhadores. O órgão defende ainda que o empregador conquistará segurança jurídica ao contratar terceirizados, uma vez que agora existe uma lei sobre a matéria, garantindo a harmonia necessária para o desenvolvimento de suas relações sociais.

Em consonância com isso, alguns setores da economia compreendem a lei 13.429/17 como mecanismo de avanço, qualificação, competitividade e produtividade das empresas.

Entretanto, as entidades que representam os trabalhadores acreditam que a lei pretende fraudulentamente resolver os problemas de competitividade e eficiência das empresas, ao custo da retirada dos direitos históricos dos trabalhadores e da precarização das relações de trabalho.

Existem ainda juristas e estudiosos que asseguram que a lei 13.429/17 é oposta a nossa constituição, inclusive já existindo ação direta de inconstitucionalidade ajuizada no STF solicitando a suspensão da aplicação da lei. Além de que existe a possibilidade de que a Lei sancionada acarrete impacto no financiamento da previdência social devido ao risco de redução da arrecadação das contribuições previdenciárias; dentre outros desdobramentos negativos.

Havendo também uma corrente de especialistas que aponta o risco da Lei 13.429/17 suprimir os concursos públicos, uma vez que a lei não impôs limites ao seu alcance no setor privado, dando margem a uma compreensão de que a terceirização pode ser aplicada na seara da administração pública.

É perceptível que a Lei 13.429/17 causa dúvida e insegurança, pois dá brecha para cada um entender com base nas suas convicções. A recente lei não se preocupou em definir atividade-fim e atividade-meio, e também não definiu o conceito de serviços determinados e específicos. Infelizmente, as perspectivas não são das melhores, e indicam que os conflitos trabalhistas não cessarão.

E como já foi dito a Lei recentemente sancionada ainda é muito defeituosa e sua aplicação é improvável perante os casos concretos. O judiciário, quando acionado, certamente irá novamente suprir as lacunas deixadas pelo legislador ou dar à nova lei o mesmo fim de tantas outras, tratar como uma norma falecida na prática.

Porém, existe um ponto em comum, pois na medida que o mercado de trabalho vai se modificando, as novas tecnologias, a inteligência artificial, criam-se novas relações de trabalho. O legislador trabalhista precisando então acompanhar e se adequar a essas novas formas de organização trabalhista. Com o Estado modificando a política de mercado e proteção, os sindicatos reanalisarem suas estruturas, ou seja uma verdadeira reciclagem em busca de estar em consonância com os novos tempos.

Importa ressaltar que o trabalho terceirizado não foi criado pelo legislador, mas decorre da naturalidade do processo de internacionalização do trabalho, que admite que empresas possam comandar cadeias produtivas à distância.

É fundamental registrar que a ilicitude no contrato de trabalho e fraudes decorrentes do abuso do tomador de serviços poderão ser direcionadas ao Judiciário, que julgará a demanda à luz dos princípios gerais que regem o Direito do Trabalho.

Com base nisso, os empresários devem estar precavidos como também lembrarem que a Lei 13.429/17 não é uma brecha para terceirização indiscriminada, pois os direitos e princípios fundamentais do Direito do Trabalho permanecem prevalecendo para todos.

Importa também dizer que os empresários precisam ficar ligados, pois a nova lei, não é um recurso milagroso para redução dos gastos com a mão de obra, pois a apreciação do reconhecimento da relação de emprego não está ligada ao exercício, pelo contratado de atividade fim ou meio, mas claramente aos elementos do artigo 3º da CLT, em especial à subordinação. Portanto, se ficar comprovado que existe subordinação entre o terceirizado e o tomador de serviços, o vínculo certamente será reconhecido e as despesas aumentadas.

Portanto, a recente Lei 13.429/17 não conseguiu alcançar todas as presunções possíveis de terceirização, o texto atual não é o ideal.

CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Observou-se um progresso da literatura da gestão empresarial em evidenciar uma maior preocupação com o sujeito e sua qualidade de vida no mercado de trabalho, correspondendo às exigências históricas dos direitos legitimados, da liberdade e da autenticidade crítica de modo de se organizar a coletividade. Esse movimento paradoxal do capitalismo – em que se procura o lucro, mas também se atende ao trabalhador –, faz o procedimento de renovação do capitalismo sofrer mutações constantes, muitas vezes caracterizados por controvérsias (Assunção-Matos & Bicalho, 2016, p.123).

### **3. OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS**

Com o aparecimento de novas demandas e pré-requisitos no mercado do trabalho, as formas de trabalhar adquirem outros formatos, com preponderância da atividade laboral temporária e terceirizada, introduzida em um comércio mais dinâmico, com cobranças de maior flexibilidade e polivalência. Tal fato opera modificações no trabalho como meio de produção, mas do mesmo modo na garantia de direitos a estes trabalhadores inseridos em nova maneira de operar a força laboral (Assunção-Matos & Bicalho, 2016, p.123).

Em vista do exposto, como foi referendado, os terceirizados têm estatuto distinto no ambiente de trabalho, o que os exclui da rede de benefícios proporcionadas pelas empresas. Nesse contexto, esta coletividade passa a conviver não somente com a fragilidade referente a condição salarial, como também com a destruição dos princípios reguladores da sociabilidade entre a classe trabalhadora (Magno & Barbosa, 2010, p.268).

Ao definir o trabalho precário como novo modo de emprego, a este discurso basta vencer as resistências na área política e gradualmente intervir na socialização das futuras gerações. Assim, essa incorporação tende a instituir um horizonte de valores não mais fundamentados naqueles que deram significado ao Estado Providência. Esse procedimento, como se sabe, já está em curso, a sua maior comprovação é a naturalização da postura do sujeito como empreendedor de si mesmo. Contudo, mesmo que na contemporaneidade tal circunstância continue se fortalecendo, é necessário lembrar que ela não deixa de gerar tensões e resistências (Magno & Barbosa, 2010, p.270).

Apesar disto, o instituto da terceirização sem dúvida nenhuma foi um grande marco nas relações trabalhistas, trazendo diversas discussões que perduram até os dias atuais. Com um mercado de trabalho que vive em constante mudança, foi inevitável não aceitar e incorporar a terceirização nas relações laborais. Onde a mesma veio para flexibilizar a vida do empresário, e também facilitar o ingresso das pessoas no mercado de trabalho. Porém compromete a saúde e a segurança desses profissionais e gera as antigas dúvidas sobre a visão das vantagens e desvantagens entre o empregador e o empregado. No governo de Fernando Henrique Cardoso o órgão sindical era mais combatente, enquanto no governo posterior de Luiz Inácio Lula da Silva, teve uma certa displicência e passaram a integrar a base estrutural do governo.



Gomes e Luz (2012) afirmam que o instituto da terceirização nasceu com a 2ª Guerra Mundial, e se aperfeiçoou com o modelo toyotista de produção, que passou a externalizar a produção, acontecimento este que ainda não ocorria nos modelos “fordismo/ taylorismo” de produção, pois estes modelos se caracterizava pela produção em massa, juntamente com o trabalhador responsável por apenas uma etapa da produção. No Brasil, o fenômeno da terceirização foi inserido aos poucos, em especial na década de 80 do século XX, com a indústria automobilística.

Alguns dados sobre a terceirização são apontados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, e CUT (2014), em um dossiê sobre os impactos do instituto sobre os trabalhadores e apresenta propostas para conseguir garantir a igualdade de direitos. Este dossiê exibido pela CUT Nacional e DIEESE em 2014, levanta o ponto de distribuição dos trabalhadores em setores caracteristicamente terceirizados e tipicamente contratantes em 2013, mostrando que a distribuição dos trabalhadores tipicamente terceirizados representa 26,8 % do total de 47.448.967 das contratações formais, com exceção dos setores da agricultura. (RAIS, 2013).

Quando analisadas os meios de trabalho nos setores tipicamente contratantes e nos setores tipicamente terceirizados, os dados revelam que o salário médio do setor tipicamente contratante em 2013 era R\$ 2.361,15, enquanto que nos setores tipicamente terceirizados era R\$ 1.776,78, ou seja, a remuneração dos terceirizados é 24,7% menor que os contratados diretamente. A jornada semanal de trabalhos terceirizados também é 3 horas a mais que os contratados (RAIS, 2013).

Vale ressaltar também o tempo de emprego em anos. Os trabalhos terceirizados oferecem um tempo de emprego 53,5% a menos que os contratados diretamente, evidenciando um alto indicador de rotação. Estas informações confirmam a ausência de isonomia e a perda de direitos legais adquiridos com tanta luta ao longo do tempo por parte dos trabalhadores. O Dossiê apresentado pela CUT (2014, p. 9) mostra ainda que “a principal atração para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a economia e apenas 2%, a especialidade técnica”. E também na análise social “a grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada”. Este documento também expõe as facetas da terceirização, mostrando feições deste instituto que, na prática, representa riscos para a organização dos trabalhadores e para a negociação coletiva. São eles:

Calote que as empresas terceirizadas dão em seus trabalhadores, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços com as empresas tomadoras desses serviços; Danos à saúde e vida dos trabalhadores – diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização; Ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados. Exemplo rebaixamento dos direitos trabalhistas em relação aos trabalhadores diretos, visíveis através de menores remunerações e menos benefícios; Discriminação em locais de trabalho, especialmente pela proibição do uso do mesmo refeitório dos trabalhadores diretos, pela distribuição de uniformes diferenciados e pela disponibilização de transporte diferente. (CUT, 2004, p. 21-29).

No que foi mostrado, não há possibilidade de negar que a terceirização constitui precarização e fragmentação. A Central Única dos Trabalhadores, (CUT 2014, p. 30) explica que “uma vez que os trabalhadores antes representados por sindicatos com histórico de organização e conquistas, passam a ter como interlocutores entidades ainda frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação”.

E fato, que temos compreensão de que o que ocorre no instituto da terceirização é uma inversão estrutural nas relações do mercado de trabalho, onde a maioria dos empregados estarão vinculados com as empresas interpostas e a minoria, contratada diretamente. Importa dizer que entre 2003 e 2014, o número de trabalhadores terceirizados cresceu de 4 milhões para 13 milhões segundo IBGE com estudo mostrado em 2015, deste total 11,3 milhões de trabalhadores ganham até 1,5 salários mínimos.

Segundo Sérgio Pinto Martins, “o grande interesse da terceirização é a redução dos custos com a mão de obra e por consequência a precarização das relações de trabalho”, (MARTINS, 2009 p.15,16). Na visão deste jurista a terceirização é um meio de deixar o Direito do Trabalho mais maleável, onde pode se averiguar nas buscas por uma adaptação da legislação trabalhista com as inovações dos processos produtivos:

A flexibilização do Direito do Trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. (MARTINS, 2009 p. 36).

A visão da produção é valorizada em detrimento da dignidade do cidadão. Nesta linha de pensamento, o processo de terceirização vigente no Brasil nada mais é que uma das rotineiras críticas do capital para amortizar o custo da mão de obra e

majorar o lucro por um lado e por outro, esse instituto é visto como indispensável para a competitividade das empresas, que também é visto como uma forma de divulgação do pensamento da classe dominante em que explana a terceirização como um valor a ser alcançado pelos países “desenvolvidos” visto que esse valor é universal, inegável e por sua vez força motriz para um desenvolvimento econômico e da empregabilidade.

O empregado, por não ser proprietário dos meios de produção, possui unicamente a sua força de trabalho para vender, diversas vezes os trabalhadores possuem direitos, certos na constituição, mas não têm condições de cobrá-los, e se deixa passar por situações precárias e de impunidades, condições semelhantes ao trabalho escravo, por falta de uma representatividade competente e que são os sindicatos que podem e devem representar de maneira digna cada trabalhador, buscando sempre se aperfeiçoar da maneira que a legislação é “forçada” a se adequar ao plano da realidade.

Fica evidenciada muitas consequências negativas para os terceirizados e para os sindicatos, como os impactos sobre a igualdade salarial do trabalhador. Pois uma vez que o terceirizado recebe salários mais baixos, automaticamente não tem direitos a progressões dos planos de cargos e carreira; não recebem os auxílios indiretos como assistência médica odontológica; vale alimentação; auxílio transporte; entre outros, além de trabalhar em condições de segurança de trabalho mais precárias que os trabalhadores estáveis. Na seara sindical, o maior impacto é a fragmentação sindical, acontecimento que dificulta a identidade da classe, a ação sindical e o fechamento de acordos coletivos.

Já no contexto da Lei 13.467/17 referente a recente reforma trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, em um momento político bastante adverso, traz diversas alterações nos artigos da CLT, bem como tocante a trabalhos temporários, FGTS e Planos de custeio previdenciário. Trata-se de uma norma de grande alcance no mundo trabalhista e que, produzirá profundas alterações na relação entre o capital e o trabalho, entre os empregados e seus respectivos sindicatos, enfim entre a sociedade e a Justiça do Trabalho, esta última não restam dúvidas de que terá seu futuro modelado a partir dos reflexos que todas as mutações que estão sendo iniciadas, se implementarem de fato.

Não se sabe o destino que as relações trabalhistas terão, mas ao ponto que temos princípios e institutos revisados, entendimentos abalados,

posicionamentos ideológicos alterados. Não se pode prever a dimensão dos efeitos que essa reforma poderá trazer no mundo do trabalho ao certo, mas há uma certeza, será imensa.

Não dá para falar sobre todas as mudanças trazidas pela reforma, pois aí teríamos que elaborar um livro sobre o tema e não é esta a finalidade do presente artigo. Portanto, falaremos de uma mudança considerada bastante relevante e que gerou bastante descontentamento. Com base no artigo 58 parágrafo segundo da CLT, em que era computada o tempo de deslocamento do empregado até o seu ambiente de trabalho, caso estivesse usufruindo de meios fornecidos pelo empregador. Com a presente reforma, não mais será computado, mesmo que esteja com meios fornecidos pelo empregador.

É lógico pontos negativos e positivos existem em qualquer mudança, e não será esta a primeira ou a última reforma polêmica e bastante debatida e criticada. Mas que apenas com o tempo é que poderemos analisar friamente e procurar o êxito ou o fracasso da mesma.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.  
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Por fim, o trabalhador, no sistema capitalista, é nivelado a uma mercadoria como outra qualquer, que pode ser comercializada, comprada, ou descartada, quando não puder mais desempenhar as finalidades a que se destina. Desse modo, toda a riqueza gerada pelo trabalhador, ao invés de colaborar para amenizar a sua pobreza, a acrescenta. Portanto, quanto mais o ser humano trabalhar, maior será a sua desumanização e menor a sua probabilidade de alargar plenamente as suas aptidões (Luz, 2018, p.94).

## CONCLUSÃO

Nesta pesquisa sobre a terceirização foi possível confirmar a precariedade dos trabalhadores terceirizados em condição de trabalho. Em conformidade com a ordem comercial global, que estabelece a definição a terceirização como um modo administrativo de se reduzir os gastos, foi possível apreender como os trabalhadores terceirizados são desamparados dentro da própria empresa.

Nesta perspectiva, perpetua-se a violência simbólica apresentada na teoria de Pierre Bordieu (1970), manifesta-se na ordem "legitimada" e velada, com a internalização da cultura da classe dominante, perpetuando as relações de opressão do mundo do trabalho. O oprimido não se contrapõe ao seu opressor, uma vez que não se compreende como vítima deste processo de exploração, em contraposição, o oprimido considera a condição natural e inevitável.

Neste contexto, o trabalhador como um "sujeito" que apenas está no estabelecimento para concretizar o seu trabalho operacional. Passa a ser o trabalhador único responsável por suas ações, por sua qualidade, pelo seu temperamento, faz da instituição um organismo perverso, capaz de lucrar com a agonia do outro sem mesmo ter alguma responsabilidade (Rodrigues Filho, 2015, p.10).

A modernidade originou em seu bojo mudanças sociais, econômicas, tecnológicas e geopolíticas a nível mundial, com efeitos nos modos de ser dos cidadãos e suas maneiras de ser e agir na coletividade. Tais alterações, ao geraram uma conjuntura caracterizada por particularidades como transitoriedade, efemeridade, descontinuidade e desordem, atingem algumas categorias teóricas centrais na área das ciências humanas e sociais, entre estas, a identidade e trabalho (Coutinho, Krawulski e Soares, 200, p.29).

Por fim, apesar das transformações jurídicas fenômeno da terceirização sofreu nas últimas décadas, permanece o imperativo de estudos e as ações jurídicas a fim de repensar as possíveis ações que possam contribuir para a melhoria das condições de trabalho desta classe oprimida e usurpada dos seus direitos.

Conforme, foi possível constatar com os estudos realizados, a configuração que na contemporaneidade impera o mundo do trabalho, é imprescindível refletir a respeito da complexidade intrínseca nos processos identificatórios de uma classe lutadora cada vez mais heterogênea e de difícil

delimitação. Quer na construção de conhecimento científico, quer na intervenção no ambiente de trabalho, somos solicitados o continuamente a buscar alternativas para questões do tipo: Como ficam as identidades diante do atual contexto de desemprego e do trabalho precário? Ou: Em tempos de 'fim de empregos', de terceirizações, de crescimento do volume de demissões e da busca de opções para a sobrevivência, de que modo se constituem as identificações com o trabalho? ((Coutinho, Krawulski e Soares, 200, p.29).

Todavia, todas essas consequências negativas, que a classe trabalhadora lida, ao exercer o seu ofício, não são provenientes do trabalho enquanto tal, porém, sim, do modo específico que o trabalho apresenta na esfera do capitalismo, qual seja, a de ser alienado em relação ao trabalhador. Por conseguinte, apenas a superação do trabalho alienado é que pode possibilitar ao conjunto dos seres humanos a ampliação das suas habilidades, e a recuperação do trabalho como ferramenta de mediação da relação dialética entre ser humano e natureza (Luz, 2018, p.94).

Vive-se momentos de instabilidade político-econômico-financeira e de seguridade social e novos modos de gestão passam a se delinear como estratégias para que os mercados se conservem. Entretanto, alega-se o paradoxo para o fato de que tais padrões precisem coexistir com fomento da qualidade de vida e a elevação dos direitos sociais e trabalhistas. Tal contradição se expõe em forma de Projeto controverso: reconhece-se (e afirma-se), não obstante a finalidade propagada, o perigo que incide de um discurso baseado na flexibilização do trabalho e que, na realidade, assinala para um processo de mais precarização (ASSUNÇÃO-MATOS & BICALHO, 2016, p.128).

Em razão do exposto, compreende-se que outras pesquisas devem ser concretizadas para apontar ações que possam reduzir os impactos da terceirização nas relações laborais e conseqüentemente, na identidade da classe trabalhadora, que tem cada vez mais seus direitos enfraquecidos, classe essa que legitimamente é a força de trabalho da nação e que deveria ser vista com mais respeito e dignidade.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ASSUNÇÃO-MATOS, Alfredo; BICALHO, Pedro Paulo Gastalho de. O trabalho, a terceirização e o Legislativo brasileiro: paradoxos e controvérsias. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 120-129, 2016. ISSN 1984-6657 • doi: 10.17652/rpot/2016.2.644.

Bourdieu, Pierre e Passeron, Jean-Claude, "A reprodução. Elementos para uma teoria do sistema de ensino", Lisboa, 1970.

CHALFIN COUTINHO, Maria; KRAWULSKI, Edite; PENNA SOARES, Dulce Helena. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira Teixeira. A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. Revista da ABET, 2015.

DE CARVALHO, Lucas Vinicius; BRIDI, Maria Aparecida. TRABALHO E DESIGUALDADE: A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS EFEITOS SOBRE OS TRABALHADORES. **Revista da ABET**, 2015.

LUZ, Ricardo Santos da et al. Trabalho alienado em Marx: a base do capitalismo. 2008. (Dissertação de mestrado).

MAGNO E SILVA BARBOSA, Attila. A naturalização da identidade social precarizada na indústria do alumínio primário paraense. **Sociologias**, v. 12, n. 23, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009. Acesso em: 22/10/2017

RODRIGUES FILHO, Luciano Ferreira. AS IMPLICAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO NAS TRABALHADORAS DA LIMPEZA: O SOFRIMENTO EM QUESTÃO. In: **ANAIS DO III CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CURSO DE DIREITO**. 2015. p. 45.

SÍTIO DO TST: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br) . Acesso em 03/12/2017

SÍTIO DO PLANALTO: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 03/12/2017.

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 426. Acesso em 20/09/2017.

Extraído do  
sítio: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm). Acesso em  
[20/09/2017](#).

Extraído do sítio: <http://employer.com.br/blog/trabalho-temporario-x-terceirizacao/>. Acesso em 05/10/2017.

Extraído do sítio:  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243881956/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-5112320135090242>. Acesso em  
[05/10/2017](#).

Extraído do sítio: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258077,31047-Lei+1342917+Marco+regulatorio+do+trabalho+terceirizado+preuncio+de>.  
Acesso em 20/10/2017

**DIEESE. Caderno do Participante - Dieese. Seminário Terceirização: efeitos sobre as relações de trabalho.** Coleção Seminários de Negociação. São Paulo, 2004.  
Acesso: em 21/10/2017

**CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direito.** Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Acesso em: 21/10/2017