

**FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - FUPAC
FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE ITABIRITO
CURSO DE DIREITO**

SANNYA GABRIELLE PORTUGAL OLIVEIRA

**A MITIGAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS: UMA ABORDAGEM FULCRADA NA
TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO MERCADO DE TRABALHO
HODIERNO**

**ITABIRITO
2018**

SANNYA GABRIELLE PORTUGAL OLIVEIRA

**A MITIGAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS: UMA ABORDAGEM FULCRADA NA
TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO MERCADO DE TRABALHO
HODIERNO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Itabirito, Fundação Presidente Antônio Carlos - FUPAC, como requisito parcial para obtenção do título de bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Me. Dimas de Abreu Melo.

Orientadora metodológica: Prof^a. Lidiane Malagone Pimenta.

**ITABIRITO
2018**

Sannya Gabrielle Portugal Oliveira

**A MITIGAÇÃO DOS DIREITOS LABORAIS: UMA ABORDAGEM FULCRADA NA
TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO MERCADO DE TRABALHO
HODIERNO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito
da Faculdade Presidente Antônio Carlos de
Itabirito, Fundação Presidente Antônio Carlos
- FUPAC, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharela em Direito.

Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Tit. Dimas de Abreu Abreu
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Itabirito

Prof. Tit. Rita de Cássia Melo Laport
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Itabirito

Prof. Tit. José Carlos Henriques
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Itabirito

Dedico este trabalho a minha mãe, pai, filha e familiares.

AGRADECIMENTOS

Primeiro a Deus, pois permitiu, que tudo isso acontecesse, ao longo da minha vida, não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre, que alguém pode ter.

A meus pais, em especial a minha mãe Sandra Portugal: seus cuidados e sua dedicação me deram, em muitos momentos, a esperança para seguir. Sua presença significou segurança e certeza de que não estou sozinha nessa caminhada.

A minha filha Sophia Portugal, que sempre me proporcionou carinho com seu sorriso tão lindo e me motiva a cada dia ser um alguém melhor, ao ser sempre tão compreensiva diante a minha ausência. Dedico a você este meu trabalho e todo meu amor, carinho e principalmente a minha vida.

Aos meus avós, Maria da Conceição Carlos Parada e Rolando Portugal Parada (*in memoriam*), que infelizmente não puderam estar presente neste momento tão feliz da minha vida, mas que não poderia deixar de dedicar a eles, pois se hoje estou aqui, devo muitas coisas a eles e por seus ensinamentos e valores passados. Obrigada por tudo! Saudades eternas!

Vocês são tudo pra mim! Muito Obrigada por tudo! Gratidão!

O trabalhador só se sente à vontade no seu tempo de folga, porque o seu trabalho não é voluntário, é imposto, é trabalho forçado.

Karl Marx

RESUMO

O presente trabalho monográfico objetiva estudar o fenômeno da terceirização da mão de obra no mercado de trabalho atual. Por tratar-se de temática recente e circundada de polêmicas, faz-se mister uma abordagem que abarque suas nuances históricas e sociológicas. A subcontratação no Brasil dá origem a discriminação e marginalização nas relações de trabalho e precarizam os direitos e garantias já consolidados. Inobstante, essa praxe é reputada como imprescindível no mercado hodierno, porquanto viabiliza as sociedades empresariais o aumento de sua produtividade e a redução de custos operacionais. Destarte, faz-se premente adequar tal necessidade aos primados já consolidados dos direitos laborais no Brasil para que se possa atender às necessidades do mercado sem, no entanto, lesar desproporcionalmente o trabalhador.

Palavras-chave: Terceirização. Subcontratação. Precarização. Reforma Trabalhista. Lei 13.467.

ABSTRACT

This paper aims to study the phenomenon of outsourcing of labor in the current labor market. In view of the recent and controversial theme, an approach is necessary that takes into account its historical and social aspects. The outsourcing in Brazil gives rise to discrimination and marginalization in labor relations and precarious rights and guarantees already consolidated. The needs of the market must be adapted to the already consolidated rights of labor rights in Brazil so as not to unjustly harm the worker.

Key Words: Outsourcing. Labor. Precariousness. Labor Reform. Law 13.467.

SUMÁRIO

<u>INTRODUÇÃO.....</u>	<u>10</u>
<u>1 - PANORAMA HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO: SUA MANIFESTAÇÃO NO MUNDO E NO BRASIL.....</u>	<u>12</u>
<u>1.1 Evolução histórica mundial.....</u>	<u>12</u>
<u>1.1.1 O toyotismo.....</u>	<u>14</u>
<u>1.1.2 A terceirização.....</u>	<u>15</u>
<u>1.2 A terceirização no Brasil.....</u>	<u>17</u>
<u>1.3 A súmula 331 do TST e as modificações trazidas pela lei nº 13.467/2017.....</u>	<u>19</u>
<u>2 - ACIDENTES DE TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COM A TERCEIRIZAÇÃO.....</u>	<u>22</u>
<u>2.1 Discriminação salarial.....</u>	<u>23</u>
<u>2.2 O enfraquecimento sindical.....</u>	<u>25</u>
<u>2.3 Acidentes de trabalho.....</u>	<u>26</u>
<u>2.4 Discriminação e preconceito contra os empregados terceirizados.....</u>	<u>27</u>
<u>3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – BREVES COMENTÁ- RIOS.....</u>	<u>29</u>
<u>CONCLUSÃO.....</u>	<u>31</u>
<u>REFERÊNCIAS.....</u>	<u>32</u>

INTRODUÇÃO

O fenômeno denominado terceirização pode ser historicamente conceituado como uma tentativa de reconfiguração do malsucedido modelo capitalista amplamente adotado na década de 70 do século XX, batizado de Fordismo. Empenhou-se em internacionalizar e globalizar os mais diversificados setores de produção das indústrias, que anteriormente mantinham internalizados todos os seus processos de produção.

Mobilizando seus recursos em sua atividade-fim, a empresa-mãe delega às terceiras a execução das atividades que reputa ser meramente de apoio ou secundárias. Assim, defendem ser a terceirização o meio mais eficiente e econômico de aproveitamento da mão de obra humana, permitindo-se, portanto, a melhora da qualidade dos produtos por ela disponibilizados, bem assim a ampliação de sua competitividade no mercado.

Firmando-se como novo método de organização do trabalho, a terceirização surgiu com o objetivo principal de reduzir o custo financeiro demandado pelas admissões trabalhistas e aumentar, conseqüentemente, os lucros obtidos pela empresa terceirizadora. Em virtude da existência de um fator intermediário, isto é, a empresa responsável por fornecer a mão de obra à terceirizadora, o trabalhador subcontratado, não raro, exerce suas atividades em condições inferiores e desvantajosas quando comparadas ao trabalhador que exerce seu trabalho sob contratação direta. Assim, o fenômeno da terceirização materializa-se em possível prática nociva e precarizadora dos direitos trabalhistas já positivados no ordenamento jurídico brasileiro.

Diante do cenário acima exposto, encontra-se a subcontratação trabalhista. Desse modo, no decurso deste trabalho, buscar-se-á lançar luzes sobre as hipóteses a seguir formuladas: as vantagens e desvantagens da subcontratação sob o ponto de vista do trabalhador e se esta prática se cuida de artifício de precarização de direitos trabalhistas.

No capítulo inaugural, ocupar-se-á do aspecto histórico do instituto ora analisado, qual seja, a terceirização de mão de obra, tanto em nível internacional quanto doméstico, debruçando-se sobre o desdobramento capitalista que lhe originou.

No segundo capítulo, ocupar-se-á do conceito de terceirização, suas características e finalidade, sob a perspectiva da gestão empresarial moderna.

No terceiro capítulo, serão aclarados os aspectos negativos trazidos pela terceirização da mão de obra capazes de fragmentar os direitos trabalhistas, aptos a promover o enfraquecimento sindical, diferenciação salarial entre o empregado indireto e o empregado direto, a discriminação embasada nos mais diversos critérios e ao aumento de ocorrências de acidentes de trabalho. Ao final do capítulo serão tecidos breves comentários acerca da reforma trabalhista implantada no ano de 2017 pela Lei 13.467.

Quanto ao que concerne à metodologia adotada, as hipóteses são investigadas por intermédio de pesquisa bibliográfica e artigos disponíveis na rede mundial de computadores. A tipologia de pesquisa é, de acordo com a utilização dos resultados, pura, haja vista ser realizada com a principal finalidade de auferir e aumentar o conhecimento na área.

A abordagem adotada é quantitativa, por meio de pesquisa de fatos, dados objetivos e estatísticas, e qualitativa, observando-se atentamente os fenômenos sociais correlatos ao objeto de estudo adotado neste trabalho monográfico.

1 PANORAMA HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO: SUA MANIFESTAÇÃO NO MUNDO E NO BRASIL

Para que se possa ter uma efetiva e aprofundada compreensão acerca do fenômeno denominado terceirização, se faz necessário analisar sua fase germinal por intermédio de abordagem histórica.

A terceirização manifesta-se inicialmente durante a Segunda Grande Guerra, no período compreendido entre os anos 1939 e 1945. No cenário de animosidades que se instalou no globo, a indústria bélica, ante o massivo aumento da demanda por armamentos, não se revelava capaz de suprir as recentes necessidades do mercado, de sorte que passou a delegar os serviços que reputava não essenciais de sua produção a terceiros para que estes os executassem.

Nesse sentido, registra Pochmann (2009, p. 36) que

As primeiras experiências da terceirização transnacional identificadas pelo fornecimento de insumos vindos de fora da empresa (outsourcing) e procedentes de distintos países foram registradas durante a Segunda Guerra Mundial, quando da realização de alianças entre firmas industriais dos Estados Unidos e de alguns países europeus permitiu a integração da produção de armamentos utilizados na luta contra o nazi-fascismo.

Portanto, fica evidenciado esse evento histórico como o marco inicial da terceirização. Confirmando e complementando o que se demonstra acima, Castro (2000, p.75) aponta que

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então.

Surgia, então, um novo modelo de produção que influenciaria vários segmentos econômicos, fortalecendo-se e ditando as novas regras do mercado.

1.1 Evolução histórica mundial

O período temporal compreendido entre os anos 1930 a 1970 foi alcunhado de *era de ouro do capitalismo*, vez que este foi o período de apogeu desse sistema econômico.

Essa abonaça, dentre outros fatores, foi decorrente do sucesso da adoção do modelo produtivo denominado Fordismo/Taylorismo, caracterizado pela produção massificada, ininterrupta e sob baixo custo.

Esse modelo organizacional do trabalho determinava a verticalização produtiva, de maneira que havia uma internalização das atividades necessárias à criação do produto desenvolvido pela empresa.

O fabrico tinha início em altos fornos, inseridos nas dependências da própria indústria, nos quais era realizada a fundição de carvão e ferro. As diversas partes do produto final eram transportadas em esteiras, na qual cada trabalhador se postava em um ponto estratégico, desempenhando pequenas atividades.

A qualificação e especialização do operário tornavam-se dispensáveis, visto que suas atividades se resumiam a movimentos autômatos e simplórios.

Segundo o escólio de Antunes (2009. p.39):

Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos. Paralelamente à perda de destreza do labor operário anterior. Esse processo de desantropomorfização do trabalho e sua conversão em apêndice da máquina-ferramenta dotavam o capital de maior intensidade na extração do sobretrabalho. À mais-valia extraída extensivamente, pelo prolongamento da jornada de trabalho e do acréscimo da sua dimensão absoluta, intensificava-se de modo prevaiente a sua extração intensiva, dada pela dimensão relativa da mais-valia. A subsunção real do trabalho ao capital, própria da fase da maquinaria, estava consolidada.

Na América Latina, o modelo descrito acima, em conjunto com o Keynesianismo (também conhecido como Desenvolvimentismo), vivia seu auge. Caracterizava-se, notadamente, pela regulação da economia pelo Estado, que se incumbia de adotar políticas protecionistas ao mercado, fomentando, assim, a indústria doméstica; implementando, ao mesmo tempo, políticas sociais. Sabiá (2014) observa oportunamente que:

O sistema taylorista e o seu descendente, o fordista, germinaram e expandiram-se em períodos de crescimento econômico – no contexto das grandes guerras ou do Estado do Bem Estar Social – e contaram com um mercado consumidor, tanto externo quanto interno, em expansão. Foram desenvolvidos, por isso, para produzir grandes quantidades de produtos com pouquíssimos níveis de diferenciação.

Em que pese o estabelecimento do modelo vigente à época, as ingerências do Estado na economia foram reiteradas vezes questionadas frente os princípios basilares do capitalismo, especialmente os da ampla concorrência e o da liberdade de mercado.

Mediante a ruína do modelo desenvolvimentista aliado ao Fordismo, que implicou, dentre outras consequências, a desvalorização cambial, o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista, eclosão de lutas sociais clamantes por melhorias das condições de trabalho e de vida, bem como a crise do *welfare state*, fez-se imprescindível uma reconfiguração estrutural do sistema capitalista, como, até então, era conhecido.

Nesse ambiente de insegurança e descontentamento dos administrados com o ente estatal, o neoliberalismo adquiriu força política. O momento histórico demandava novas abordagens de organização laboral, haja vista os ditames da competitividade e globalização que caracterizaram a década de 70 do século XX. É nessa quadra da história que emerge o Toyotismo.

1.1.1 O toyotismo

Diferentemente da dinâmica fordista, que centralizava a totalidade da produção do bem em si dispensando, portanto, a terceirização de serviços, o toyotismo se destacou por meio de produção de forma diversificada e flexível, pautada pela demanda do mercado.

Introduzindo na indústria o conceito de automação, o processo de produção foi delegado às máquinas, atribuindo aos trabalhadores, de forma indireta, tão somente a supervisão do processo produtivo.

Oportuno observar o que aponta Scheid (2015, p.19):

Em relação ao modelo de produção *toyotista*, faz-se necessário lembrar que ele surge posteriormente ao modelo *fordista/taylorista*, este que teve sua plena expansão no século XX até os anos de 1970, em que o trabalhador possuía uma tarefa simples e precisa a executar, o que facilitava a produção em série, incremento da produtividade e dava ensejo à geração massiva de mercadorias. Sucede que, a partir de 1970, muito em função da crise econômica, da grande concorrência empresarial e das inovações tecnológicas, surge um novo modo de gestão empresarial, o já nominado *toyotismo*, que teve sua origem no Japão capitalista, no pós 2ª Guerra Mundial, na grande empresa Toyota. Esse modelo visa, resumidamente, a elevar a produtividade

do trabalho e capacidade competitiva das empresas, propondo a subcontratação de empresas, a fim de que a empresa principal esteja concentrada apenas nas atividades 19 essenciais para seu objetivo final, reforçando, ainda, a ideia de multifuncionalidade do trabalhador.

Nesse sistema, um trabalhador era encarregado de supervisionar várias máquinas responsáveis pela execução de diversas fases do processo produtivo. “Agregou-se no mesmo posto de trabalho máquinas de diferentes finalidades, concentrando no mesmo local diferentes funções de trabalho antes limitadas a departamentos distintos no espaço da fábrica pelo sistema taylorista/fordista.” (PINTO, 2010, p.63)

Ramos (2014) anota que

O processo de produção no modelo toyotista não é em massa e de produtos homogeneizados, mas sim de pequenos lotes e com grande variedade de produtos, ou seja, os produtos são mais requintados, adaptando-se aos gostos variáveis do mercado. No toyotismo não há grandes estoques, por medida de redução de custos e de aumento de lucro, viabilizado pela informatização e pela melhora dos meios de comunicação e transporte, possibilitando que os fornecedores entreguem as peças necessárias para a produção na hora certa (*just in time*).

A adoção dessa prática resultou na diminuição do número de trabalhadores, cujas jornadas de trabalho encontravam-se sob o jugo das variações do mercado. Tal fato, numa espiral lógica, aumentou as jornadas de trabalho, incorporando-lhe horas extraordinárias, viabilizando, portanto, a empregabilidade dos institutos do trabalho temporário e das subcontratações por parte das empresas. Há o encorajamento da exploração da mão de obra humana.

Ademais, o toyotismo promoveu importantes modificações na dinâmica organizacional das relações de trabalho, tais como a realização das atividades em grupo e a exigência de qualificação e especialização da mão de obra, de modo a possibilitar a revalorização do trabalhador.

1.1.2 A terceirização

No transcurso da década de 80 do século XX a terceirização se tornou de grande relevo no cenário econômico mundial. Esse período foi muito promissor no que se refere ao desenvolvimento tecnológico, fator este que irradiou seus efeitos nas relações tra-

balhistas e na produção industrial.

Com a adoção da ideologia neoliberalista, recepcionada pela necessidade de modificações no processo produtivo capitalista, a terceirização foi inserida de forma avassaladora nas indústrias, serviços e comércio. Esse fenômeno se deu em consequência da internacionalização das relações mercantis, marcada pela crescente busca por maior produtividade, intensificada pela competitividade entre as empresas. Conforme leciona Martins (2005, p.19):

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

Nessa medida, a terceirização personifica-se na transferência a terceiros de atividades reputadas como acessórias e de apoio da empresa, possibilitando-lhe destinar a totalidade de seus recursos, inclusive a força de trabalho diretamente contratada, à sua atividade-fim. Conforme observa Scheid (2015, p.17),

O fenômeno da terceirização emerge de um dos objetivos do sistema capitalista, este que consiste em um sistema político-econômico que pressupõe a existência de uma gama de trabalhadores desprovida dos meios necessários à sua subsistência, que é obrigada a vender sua força de trabalho aos detentores dos meios de produção. Assim, a força de trabalho nada mais é que uma mercadoria a ser negociada em troca de uma remuneração, o salário. Além disso, esse sistema é marcado pelo ideal de livre regulação do mercado, com a mínima intervenção do Estado, uma vez que as leis do mercado seriam suficientes para organizar a sociedade e distribuir a riqueza. Portanto, um dos objetivos do capitalismo nada mais é que a redução dos custos da produção, para que os donos do capital possam ampliar sua riqueza, o que vai ao encontro do instituto da terceirização.

A terceirização remonta das grandes subcontratações ocorridas na vigência do modelo toyotista. Este surgiu como já explanado anteriormente, em um momento histórico pautado pela crise do Keynesianismo e do fortalecimento do ideal neoliberalista. Essas mudanças resultaram em consequências nocivas à classe obreira.

Com o objetivo primordial de obter a redução das atividades de produção das empresas, a terceirização também causou o aumento da exploração de mão de obra humana. Nesse processo de *desverticalização* e desregulamentação dos mercados e das rela-

ções trabalhistas houve aumento do índice de desemprego, enfraquecimento das entidades sindicais e a precarização das condições laborais.

Em síntese, as empresas tomadoras de serviços repassam a produção e a prestação de mão-de-obra para fornecedores diversos, de modo a diminuir suas despesas com pessoal e a aumentar sua competitividade no mercado. Isso implica, forçosamente, no enfraquecimento das atividades de cunho sindical, porquanto inexistente identificação com qualquer categoria profissional por parte dos empregados terceirizados.

Ocorre uma reestruturação na gestão empresarial, que passa a concentrar seus recursos na atividade-fim desempenhada pela empresa, com vistas a obter maior eficácia na geração de resultados e aperfeiçoar sua logística.

Atualmente, a subcontratação se encontra delineada como prática modernizante inevitável às empresas mercantis, posto viabilizar sua competitividade no mercado internacional.

1.2 A terceirização no Brasil

A recessão econômica que se instalou no mundo nos idos da década de 1970 levou o país a abraçar as orientações neoliberalistas já difundidas e implantadas em vários países naquela época. O marco inicial da adesão do liberalismo pelo Brasil ocorreu no ano de 1990, no início do governo de Fernando Collor de Mello. A respeito disso, Ristoff (2008) assenta que

O Brasil, até então, apesar da participação do capital externo, era uma economia bastante fechada. A indústria nacional era protegida, havendo diversas restrições às importações. Vários setores que antes estavam protegidos da concorrência externa passaram a competir com produtos importados. Com Collor, efetivamente se constrói entre as elites, o consenso necessário para implantar o novo modelo econômico.

Com a ocorrência do *impeachment* de Collor, seu sucessor, Fernando Henrique Cardoso, deu continuidade às diretrizes liberais que já se encontravam em voga no país, tendo como bandeira dessa fase a estabilização da inflação por intermédio da criação do Plano Real.

A abertura do mercado doméstico reclamada pelo liberalismo em associação à cri-

se econômica mundial que atingira o país impulsionou a competitividade entre as empresas, a busca pela redução de custos e aumento da produtividade. Destarte, a desverticalização do mercado foi tomada como solução para as dificuldades que estavam sendo enfrentadas pelo setor empresarial brasileiro.

Essa onda de instabilidade econômico-financeira vivenciada pelo país naquele momento foi muito favorável à disseminação de métodos de terceirização de mão-de-obra. Os custos de natureza trabalhista seriam reduzidos, porquanto a responsabilidade pelo seu adimplemento seria transferida à empresa terceirizada, possibilitando, assim, a ‘suavização’ da folha de pagamento.

É de todo oportuno citar o seguinte excerto de Pinto Júnior (2006, p.33):

Busca-se, com a terceirização, dar maior agilidade à linha de produção e maior flexibilidade às atividades da empresa tomadora, visando ao mercado comprador (interno e externo), colocando-se como fator primordial dessa busca a redução de custos, tônica do sucesso e qualquer empreendimento atualmente. Foram identificadas áreas de interesse estratégico, ou seja, a atividade-fim da empresa. As atividades-meio começaram a ser terceirizadas.

Apesar das inúmeras vantagens proporcionadas pela terceirização ao empregador, o operário foi negativamente afetado nesta relação, haja vista que, além da precarização das relações de trabalho, houve:

[...] redução do emprego, isto é a empresa terceira não recontrata todos os trabalhadores desligados pela empresa-mãe, por ocasião da terceirização; c) redução de salários, quase sempre os trabalhadores terceirizados ganham menos que os demais, ainda que exerçam a mesma função do trabalhador não terceirizado; d) desqualificação: na política de treinamento das empresas dificilmente o trabalhador terceiro é incluído; e) jornadas superiores aos demais trabalhadores (em alguns casos)”. (CARDOSO, 2012)

Segundo registra Martins (2015, p. 09),

[...] a experiência brasileira demonstra que a terceirização se encontra intimamente relacionada à precarização das condições do trabalho, na medida em que atualmente as empresas terceirizam suas atividades não a fim de aumentar a produtividade ou a qualidade técnica dos serviços ou produtos prestados, mas sim visando à obtenção de uma maior margem de lucro, por meio de baixíssimos salários, altas jornadas de trabalho e falta de investimento nas melhorias do meio ambiente de trabalho e na qualificação da mão-de-obra dos trabalhadores. Mesmo que a Constituição Federal, pautada pelo princípio da dignidade, reconheça a proteção ao trabalho digno

como direito fundamental, a realidade encontrada hoje no mercado de trabalho demonstra que as empresas não medem esforços a fim de reduzir os custos da produção e aumentar seu faturamento. Na intermediação da mão de obra, verifica-se que o objeto de negociação entre as empresas tomadora e prestadora de serviços é a força de trabalho de alguns indivíduos, transformando o trabalhador em mercadoria na cadeia produtiva da sociedade do trabalho.

Diante do exposto acima, é lícito afirmar que a terceirização foi admitida no Brasil muito mais como uma tentativa desesperada de resistência frente à recessão econômica instalada na época do que como uma busca pelo aumento de eficácia e produtividade das empresas.

1.3 - A SÚMULA 331 DO TST E AS MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 13.467/2017

Até 2017 não havia nenhuma regulamentação legal concernente à terceirização de mão de obra trabalhista. A questão era tratada apenas pelo judiciário através da análise de casos concretos e criação de súmulas. As súmulas, especialmente a de número 331 do TST, adotavam o entendimento de que a terceirização, no ordenamento jurídico brasileiro, só é lícita quando se trata de atividades-meio, isto é, atividades desempenhadas pela empresa em caráter secundário. Veja-se:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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

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

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

desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 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.

Entretanto, em que pese o já consolidado entendimento doutrinário e jurisprudencial, a Lei 13.467/2017 (que por sua vez reformou a Lei 13.429/17) inovou o ordenamento jurídico brasileiro ao permitir a terceirização não apenas de atividades-meio, mas, igualmente, de atividades-fim.

Anteriormente à reforma, a subcontratação de mão de obra destinada à consecução de atividade-fim da empresa era reputada pelos tribunais superiores como fraudulenta, porquanto destinada a excluir o vínculo empregatício entre ela e o trabalhador.

Com o intuito de impedir que empresas demitam o empregado e posteriormente o recontratem de forma terceirizada, o artigo 5º - D estabelece que:

O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Constata-se, assim, a preocupação do legislador no sentido de evitar possíveis fraudes por parte do empresariado tendentes a prejudicar a classe obreira.

A nova lei determina também serem asseguradas ao trabalhador subcontratado as mesmas condições de trabalho ofertadas aos empregados diretos, veja-se:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Entretanto,

[...] as garantias estabelecidas naqueles artigos só se aplicam aos trabalhadores que realizem suas funções, obrigatoriamente, nas dependências da tomadora ou local por ela determinado, pois, caso contrário, estarão desamparados pelas normas. É o que se depreende da leitura do art. 12, ao prever que as condições de tratamento “são asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado”. Ou seja, no caso de o contrato entre as empresas prever que a atividade será executada em local diverso da sede da contratante ou de escolha da contratada, tais disposições não abrangeriam os terceirizados (SCHEID, 2015, p.42).

Após as modificações inseridas pela Lei 13.467/2017 a súmula transcrita acima se tornou praticamente inútil, uma vez traz determinações opostas às adotadas pela súmula.

A reforma trabalhista implicou nas seguintes modificações da CLT:

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

Art. 4º-C São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I – relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

Art. 4º-C II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Art. 5º-C Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

2 ACIDENTES DE TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COM A TERCEIRIZAÇÃO

São inúmeras as complicações que a subcontratação ocasiona aos obreiros, dentre

elas encontram-se a discriminação salarial entre os trabalhadores da empresa tomadora dos serviços e os terceirizados; o aumento das ocorrências de acidentes de trabalho em relação aos subcontratados e enfraquecimento da atividade sindical.

BERTELLI (2014) assevera firmemente que

Por mais criativos que sejam os argumentos em favor da terceirização, não se pode negar que o modelo atualmente praticado vem promovendo considerável precarização das relações de trabalho, ao permitir o surgimento, dentro de uma mesma empresa, de dois segmentos de trabalhadores: os empregados diretos, que contam com o manto de proteção do empregador, e os “terceirizados”, que ficam à mercê das empresas contratadas, estas nem sempre idôneas.

São comuns as comparações realizadas entre a terceirização e o trabalho análogo ao de escravo. Essa crítica se dá, principalmente, em razão da total ausência de estrutura concedida ao empregado no exercício de seus afazeres; inexistência de dependências sanitárias e higiene precária; inobservância de obrigações trabalhistas elementares, inclusive, não raro, o inadimplemento do salário devido; extenuantes jornadas de trabalho sem valorização equivalente; não fornecimento de equipamentos de proteção individual e não disponibilização de treinamento específico. Todos esses aspectos contribuem para essa vergonhosa comparação.

Não bastassem todas as mazelas já apontadas, o sistema terceirizante contribui para a instabilidade do obreiro em seu ambiente de trabalho. Em decorrência da alta rotatividade da mão de obra nesse modelo de produção, uma das garantias trabalhistas mais desrespeitadas é o direito a férias anuais remuneradas. Constata-se que o trabalhador passa um curto período em uma empresa, posteriormente é admitido em outra, consumindo-se lentamente em um verdadeiro círculo vicioso, jamais completando seu período aquisitivo, degradando, portanto, sua saúde e qualidade de vida.

2.1 Discriminação salarial

Referentemente às diferenças salariais estabelecidas entre o empregado subcontratado e o direto, verifica-se que essa reprovável prática teve início, com especial relevo, nas contratações ilícitas realizadas pela Administração Pública. Segundo aponta DELGADO (2012, p. 473):

[...] a Constituição da República impedia a retificação da terceirização ilícita e suas consequências pela adoção do mecanismo corretivo de fixação do vínculo jurídico direto com a entidade estatal tomadora de serviços — em face da exigência de cumprimento de concurso público para ingresso no Estado. Nesse quadro, mantinha-se com a jurisprudência o desafio de encontrar, na ordem do Direito, o mecanismo jurídico de correção da iniquidade advinda da prática da ilicitude na terceirização estatal.

O inciso II do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não pode ser dolosamente usado como em elemento capaz de impossibilitar o salário equitativo entre os trabalhadores que exercem idêntica função na Administração Pública e na empresa terceirizante, porquanto tal interpretação é ofensiva ao princípio da isonomia material, que veda tratamento diferenciado entre pessoas que se encontram na mesma situação jurídica. A jurisprudência acompanhou tal linha de pensamento, de acordo com o que se depreende da análise da Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-1:

383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

O mesmo se passa no setor privado de contratação, em que se revela mais grave a discriminação remuneratória aludida. Em dossiê elaborado pela CUT juntamente a DII-EESE (2014), foram feitas pesquisas em que se demonstrou a desigualdade salarial entre os trabalhadores diretos e os indiretos (Quadro 1).

Quadro 1 – Relação entre salário, jornada de trabalho e tempo de emprego entre trabalhadores dos setores diretos e indiretos

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

A isonomia salarial para o trabalho temporário, que não deixa de ser espécie do gênero da terceirização, está prevista na alínea “a”, do art. 12 da Lei 6.019/74 que dispõe:

Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional.

Conforme se aúfere do dispositivo legal citado acima, o princípio da isonomia salarial é aplicável à terceirização por prazo indeterminado. Assim, visto que a nossa Constituição Federal consagra, com prioridade, o princípio da igualdade, renegando, desta forma, quaisquer hipóteses de discriminação descabida, não há o que se falar da impossibilidade da igualdade de salários entre empregados submetidos à mesma função mas que, muitas vezes, não possuem o mesmo empregador, como é o caso da terceirização, não podendo tal pleito, desta forma, se limitar ao disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.2 O enfraquecimento sindical

O enfraquecimento da atividade sindical encontra-se intimamente ligado ao fenômeno da terceirização da mão de obra. Levando-se em consideração que o sindicato é, segundo o art. 511 do Digesto Obreiro, é a “associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como

empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”, percebe-se a necessidade de que trabalhadores sindicalizados exerçam atividade laboral igual ou similar.

Atualmente, a questão sindical envolvendo a terceirização é, no mínimo, nebulosa. Isso porque o enquadramento do trabalhador terceirizado é feito em razão da empresa prestadora de serviços, e não da tomadora, o que dificulta a filiação e a organização sindical, “já que sua força de trabalho fica quase sempre pulverizada entre as diversas empresas tomadoras de serviços”. Dessa forma, percebe-se que há uma enorme dificuldade de estruturação coletiva do empregado terceirizado, a qual praticamente anula qualquer possibilidade de novas conquistas trabalhistas e de luta contra práticas degradantes de trabalho. Diante disso, os trabalhadores terceirizados configuram-se em uma categoria desorganizada coletivamente e, portanto, muito enfraquecida em relação às outras. A Carta Magna estabelece, em seu art. 8º e seguintes, a importância da atuação sindical, na medida em que assegura aos trabalhadores o direito de terem “uma organização sindical representativa da categoria profissional, situada em certa base profissional, que não pode ser inferior à área de um município”. Dessa forma, é possível notar a problemática envolvendo a terceirização, pois os trabalhadores estão distribuídos por entre as empresas tomadoras, o que impede a sua organização e mobilização coletiva, ao passo que também não se enquadram nas categorias dos trabalhadores diretos, ficando, por isso, desamparados. Isso porque a natureza de um *sindicato de terceirizados* não possui homogeneidade, na medida em que os sindicalizados não têm condições de vidas similares e, por vezes, nem a mesma atividade econômica, enfraquecendo a representação sindical. É por isso que esse tipo de sindicato não encontra maneiras de formar um vínculo para fazer frente à estrutura empresarial (MARTINS, 2005, p.19).

De igual maneira, o art. 570 da CLT estabelece que “os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais...” e o art. 511 do mesmo diploma legal informa que as categorias profissionais caracterizam-se pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”.

Nesse norte, ao se analisar o modelo de subcontratação, verifica-se a dificuldade de sindicalização desses trabalhadores, uma vez que exercem profissões diversas, a diferentes tomadores de serviços, revelando, assim, interesses profissionais igualmente distintos, fazendo-se ausente, nesse caso, a homogeneidade peculiar ao instituto do sindicato.

Pelo exposto, a terceirização de mão de obra causou grande impacto nas relações de trabalho. Foi a responsável por fragmentar a cadeia produtiva, de maneira a dispersar

trabalhadores, que não se identificam nem com a categoria profissional da tomadora de serviços nem com a categoria da empresa terceirizante. Revela-se com clareza o enfraquecimento de suas bases sindicais, diminuindo e impossibilitando a militância por melhores condições de trabalho. De acordo com o ensinamento de COUTINHO (2015. p. 144):

[...] a terceirização, do ponto de vista concreto de organização e mobilização sindicais, ao diminuir o proletariado fabril pela dispersão por mobilidade geográfica, reduz a quantidade de trabalhadores centrais para enfrentar o despotismo capitalista, ao mesmo tempo em que conduz milhões de trabalhadores à condição de subproletariado fabril, este último grupo, anote-se, é muito mais desarticulado para responder aos desafios postos pelo sistema da economia de mercado, dotado de notória fragilidade política, inclusive pela precariedade dos contratos de trabalho terceirizados formalmente mantidos com os apêndices dos verdadeiros donos dos meios de produção.

Regra geral, o enquadramento sindical do empregado ocorre conforme a atividade preponderante do empregador, nos termos do art. 581, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe ser preponderante a atividade “a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão funcional”.

No caso da subcontratação trabalhista, segundo DELGADO (2012, p. 480), “encontra-se na empresa tomadora de serviços sua essencial similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, como dispõe a CLT”. Reputa-se ser esse o melhor enquadramento a ser realizado para o empregado terceirizado, visto que, do contrário, poderia haver ofensa ao princípio da isonomia, consagrado no Texto Constitucional, pois integrantes da mesma categoria profissional, que exercem o mesmo serviço, às vezes para o mesmo empregador, não possuiriam as mesmas condições de trabalho.

2.3 Acidentes de trabalho

O acidente de trabalho, segundo o art. 19 da Lei nº 8.213/91:

É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Consequentemente à fragmentação da organização do trabalho, conforme já explanado, ocorre a desarticulação das organizações sindicais. Essa ocorrência implica na insegurança e desproteção dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, porquanto normas coletivas que se destinam a conceder melhorias e proteção aos obreiros, na maioria dos casos, não estendem sua proteção aos terceirizados.

A empresa contratante, não raro, transmite à empresa contratada a execução, por sua conta e risco, das atividades de maior risco e penosidade de sua cadeia produtiva. A empresa contratada nem sempre é suficientemente aparelhada para suportar tal encargo ou simplesmente o renega com o fim de reduzir os custos de seus serviços, deixando o empregado terceirizado totalmente vulnerável, aumentando a possibilidade de que este venha sofrer acidentes ou até mesmo perder a própria vida no exercício de sua ocupação trabalhista.

Observa Coutinho (2015, p. 198) que diversos fatores concorrem para as acidentalidades dos trabalhadores terceirizados:

[...] Polivalência do trabalhador, que reduz a sua capacidade de dominar ou conhecer melhor as partes executadas por ele dentro da cadeia produtiva; alta rotatividade de mão de obra; jornadas extenuantes de trabalho nos períodos de pico para atender às necessidades dos públicos de maior renda (sistema *kanban* e *Just-in-time*); intensividade da jornada, que leva ao esgotamento físico e mental; fixação de metas e pressão patronal para o seu cumprimento; captura da subjetividade do trabalhador, que passa a não ter vida social ou política fora do domínio da empregadora; tensão das relações de trabalho sufocada por mecanismos intimidatórios; isolamento e invisibilidade sociais dos terceirizados; tantas outras condições de trabalho degradantes analisadas no desenvolvimento deste trabalho (salários irrisórios, discriminação salarial e política, além da submissão ao trabalho em condições análogas às de escravo).

Ante o evidenciado, não resta dúvidas acerca da precarização dos direitos trabalhistas causada pelo fenômeno da terceirização.

2.4 Discriminação e preconceito contra os empregados terceirizados

A discriminação e o preconceito em face dos trabalhadores terceirizados é um dos mais fortes fatores de desrespeito aos direitos desses indivíduos. A diferenciação criada entre essas duas classes de trabalhadores ocorre no próprio ambiente de trabalho no qual

se encontram inseridos. Manifesta-se claramente na empregabilidade de uniforme diferenciado, na desigualdade dos salários entre indivíduos que desempenham idêntica função, na jornada de trabalho etc., as condições enfrentadas pelos trabalhadores são notadamente inferiores.

Hoje em dia, não há mais como desvincular o processo de terceirização da própria precarização do trabalho. As empresas prestadoras de serviços, em busca da diminuição dos custos da produção, precarizam as condições de trabalho, a fim de oferecer seus serviços num preço mais “acessível”. O trabalho humano é considerado mercadoria, já que o trabalhador é submetido à condição de objeto de um contrato de prestação entre duas empresas, subtraindo-se sua subjetividade ao retirar-lhe a proteção de direitos conferida constitucionalmente. A verdade disseminada pelos defensores da terceirização é de que se trata de uma técnica moderna de gestão, dando pouca evidência de como ela afeta os direitos trabalhistas. Essa ideologia é utilizada pelas grandes organizações, difíceis de serem identificadas por não possuírem mais estruturas definidas, mas redes que se conectam e se desconectam num piscar de olhos. Essas organizações, a lograrem a ampliação da terceirização, não terão trabalhadores, completando o ciclo de esvaziamento e de descaracterização como centros de imputação de responsabilidades sociais por seus empreendimentos (MARTINS 2015, p. 35).

Por tudo isso, a carreira de trabalho do empregado subcontratado resta prejudicada, visto que não há investimentos por parte da empresa prestadora de serviços em sua trajetória profissional.

Essa prática desrespeita o princípio da dignidade da pessoa humana, adotado como um dos fundamentos de nossa República. Sob a ótica de COUTINHO (2015, p. 150):

Destarte, o mundo dos trabalhadores terceirizados é o da discriminação salarial e sindical e, como seu desdobramento, o da inferioridade no plano do respeito aos seus direitos imateriais. A indiferença com a qual são tratados no ambiente de trabalho os torna – quando não seres extraterrenos, no sentido da invisibilidade social que lhes é dispensada – vítimas de preconceitos manifestados por inúmeros gestos. A proibição a eles imposta de acessar determinados espaços físicos da empresa e a qualidade de serem as vítimas mais frequentes de ofensas verbais dos representantes patronais, entre tantas outras atitudes, compõem o cotidiano laboral dos empregados terceirizados.

Haja vista a ausência de estudos ou estatísticas que evidenciem especificamente os casos de discriminação e diferenciação entre os trabalhadores subcontratados, tais fatos ainda são de difícil percepção jurídica. Portanto, embora invisível para a sociedade, a lástima da discriminação se perfaz em mais um fator desprezível na vida do trabalha-

dor subcontratado.

3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – BREVES COMENTÁRIOS

Anteriormente à reforma, os 30 dias destinados ao gozo das férias anuais remuneradas podiam ser fracionadas tão somente por dois períodos, tendo um deles, obrigatoriamente, o mínimo de 10 dias.

Atualmente, há possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, desde que haja prévia anuência do empregado e que um dos períodos tenha, pelo menos, 14 dias corridos. É o que estabelece o artigo 75E, §1º, da lei 13.467/2017: “Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um”.

No que tange à remuneração do obreiro, a lei determinava que a denominada remuneração por produtividade não podia ser inferior ao piso da categoria ou salário mínimo. O salário era integrado por gratificações, gorjetas, comissões e prêmios. Porém, após a inovação legislativa, o piso ou salário mínimo não é mais obrigatório na remuneração por produção. A lei autoriza que os obreiros e tomadores de serviços livremente outras formas remuneratórias, que não integrarão o salário.

Especialmente no que se refere às negociações sindicais, a CLT permitia que acordos coletivos estabelecessem condições distintas das constantes na lei, desde que atribuíssem ao obreiro situação melhor do que a legalmente imposta. Entretanto, o legislador pátrio optou por autorizar que convenções e acordos coletivos se sobreponham à legislação trabalhista, independentemente de atribuírem ao trabalhador situação mais vantajosa a ele.

Nas negociações que tenham por objeto a redução estipendial ou a redução da jornada de trabalho, obrigatoriamente deverá constar cláusula destinada à proteção dos empregados contra demissão, enquanto viger o acordo.

Antes da reforma, entendia-se que os acordos e convenções de trabalho eram elementos integrantes dos contratos individuais de trabalho e só podiam sofrer modificações mediante a celebração de novas negociações. Com a nova lei, os acordos e convenções não integram mais o contrato de trabalho. Fica autorizado que os sindicatos e os tomadores de serviços negociem acerca dos prazos de vigência dos acordos e convenções coletivas, inclusive sobre a ultratividade, ou não, das disposições neles contidas após o período de vigor.

Outra modificação é em relação à obrigatoriedade da contribuição sindical. Anteriormente, a CLT reputava obrigatória; agora, é meramente facultativa. Esse aspecto influi diretamente no enfraquecimento das entidades sindicais, conforme discorrido acima.

Aspecto importante da mudança que merece relevo é adoção da responsabilização subsidiária da empresa terceirizante face à terceirizada pelas obrigações de cariz trabalhista. Isso quer dizer que, em caso de eventual inadimplemento do trabalhador por parte da empresa terceirizante, o patrimônio da terceirizada apenas será atingido após o esgotamento do patrimônio da primeira.

CONCLUSÃO

Verificou-se no decurso deste trabalho que a terceirização se assentou no Brasil, há cerca de 30 anos, numa tentativa desesperada de resistir às instabilidades do mercado financeiro, momento em que o país se encontrava contaminado pelos ideais liberais. A adoção da subcontratação não foi feita com o objetivo principal de aperfeiçoar a produção e reduzir custos, mas, sim, de resistir à crise que se estabeleceu naquela quadra da história.

Depois de muitos anos de completa omissão legislativa, o legislador (novamente pressionado pelas necessidades do mercado) resolveu inovar o ordenamento jurídico e positivou regras acerca da terceirização de mão de obra.

O resultado foi a Lei 13.467, contrária aos preceitos cultivados pela doutrina e jurisprudência pátrias já consolidados há anos, especialmente em relação à possibilidade de subcontratação de mão de obra para a realização de atividades-fim da sociedade empresária.

Diante de todo o exposto, conclui-se que o instituto da terceirização de mão de obra traz consequências nocivas ao trabalhador, principalmente no que concerne à sua saúde, descanso, estabilidade e perspectiva de carreira; a longo prazo os resultados se revelarão ainda mais devastadores, haja vista o enfraquecimento sindical causado pela subcontratação. Isso dificultará que as categorias de trabalho lutem por melhorias salariais e das condições de exercício do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

BERTELLI, Sandra Miguel Abou Assali. **Terceirização**: forma de gestão de trabalho ou meio de acomodação da produção capitalista. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/terceirizacao-forma-de-gestao-de-trabalho-ou-meio-de-acomodacao-da-producao-capitalista>>. Acesso em: 8 de jun. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16**. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br//arquivo/informativo/documento/informativo610.htm#ADC e art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93 - 4](http://www.stf.jus.br//arquivo/informativo/documento/informativo610.htm#ADC_e_art.71,_§_1º,_da_Lei_8.666/93_-_4)>. Acesso em: 8 de jun. de 2018.

CARDOSO, José Álvaro de Lima. **O desafio da terceirização no Brasil**. Disponível em <<http://sensoreconomicobrasil.blogspot.com.br/2012/07/o-desafio-da-terceirizacao-no-brasil.html>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2000.

CENTRAL ÚNICA DE TRABALHADORES - 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 direitos. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2018

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização**: máquina de moer gente trabalhadora. São Paulo: Ltr, 2015.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

FILADELFO, Giovana Cardoso. Terceirização ilícita e seus efeitos - cabimento da isonomia salarial. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 86, mar 2011. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225&revista_caderno=25> Acesso em: 5 jul. 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.v.4.

MARTINS, Luíza Soares Sabioni. **Terceirização e precarização social do trabalho**: uma análise das possibilidades de configuração do dano existencial ao trabalhador terceirizado. 2015. 66 f. Monografia (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo, Atlas, 2005.

PINTO JÚNIOR, Lauro Ribeiro. **Os dilemas do direito do trabalho na terceirização**. Fortaleza: Abc, 2006.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo, Expressão Popular, 2010.

POCHMANN, Marcio. **Qual Desenvolvimento?** oportunidades e dificuldades do Brasil contemporâneo. São Paulo: Publisher Brasil, 2009.

RAMOS, Alexandre Luiz. **Acumulação flexível, Toyotismo e desregulamentação do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.cefetsp.br/edu/eso/globalizacao/toyotismodireito.html>>

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 3ª Região, Belo Horizonte, MG. Brasil. Ano 1 n. 1 1965-2005.

RISTOFF, Taís. **As transformações no capitalismo mundial e o fim do desenvolvimentismo no Brasil**. Disponível em <http://encontro2008.rj.anpuh.org/resources/content/anais/1212966616_ARQUIVO_AN_PUH-textoparapublicacao.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2018.

SABIÁ, Glerger Alcantara. **Entre a terceirização toyotista e a dignidade humana**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/28961/entre-a-terceirizacao-toyotista-e-a-dignidade-humana>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

SCHEID, Emanuelle Moreira. **A terceirização trabalhista: uma análise sobre a (in)constitucionalidade do projeto de lei 4330/04**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Maria.