



FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2017

**A TERCEIRIZAÇÃO E OS SEUS PRINCIPAIS IMPACTOS NOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES**

Sthefany Martins de Carvalho – sthefanymartinsabril2015@gmail.com

Missael Pinto Zampier - saelzampier@yahoo.com.br

RESUMO

O objetivo geral do presente artigo é o estudo sobre o instituto da terceirização, abordando a sua evolução ao longo dos anos no Brasil e os principais impactos que esse fenômeno pode vir a causar nos direitos dos trabalhadores. Os objetivos específicos são de comentar as principais alterações trazidas pela Lei nº 13.429/2017 e mostrar como tais alterações podem ser prejudiciais aos trabalhadores, precarizando seus direitos trabalhistas, suprimindo as conquistas e fomentando a discriminação de trabalhadores que praticam o mesmo ofício dentro de uma mesma empresa. A prática desenfreada do trabalho terceirizado configura, no entendimento da presente pesquisa, em ato que fragiliza a situação do trabalhador na relação jurídica de trabalho, pois fere a sua integração à empresa tomadora de serviços, em detrimento de seus outros empregados, culminando em uma insegurança econômica.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização de direitos. Responsabilidade do empregador. Atividades Fim e Meio.

ABSTRACT

The general objective of this article is the study about the outsourcing institute, approaching its evolution over the years in Brazil and the main impacts that this phenomenon may cause on workers' rights. The specific objectives are to comment on the main changes brought about by the law 13,429 / 2017 and to show how such changes may be harmful to the workers, making their labor rights precarious, suppressing the achievements and fomenting the discrimination of workers who practice the same craft within a same company. The unbridled practice of outsourced work sets up, in the present research understanding, in act that weakens the worker situation in the juridical relation of work, because it impairs his integration with the service-making company, to the detriment of its other employees, culminating in an economic insecurity.

Keywords: Outsourcing. Precariousness of rights. Responsibility of the employer. End and Middle Activities.

INTRODUÇÃO

Com o surgimento do sistema capitalista no Brasil, a busca incessante pelo lucro tornou-se uma realidade. Suas características principais permeiam a propriedade privada dos meios de produção, a acumulação de capital, a liberdade de troca, o trabalho assalariado e um sistema de preços. Assim surgiu a terceirização, com o objetivo de diminuir os custos da produção ou prestação de serviços, tornando-a mais especializada.

A opção pelo tema se deu, sobretudo, em função da nova Lei nº 13.429/2017 que trouxe diversas situações graves a respeito do tema terceirização, sendo a principal delas a possibilidade da terceirização na atividade-fim, o que antes somente era permitido para atividade-meio, bem como a relevância econômica, jurídica, política e social que estão em torno da temática terceirização.

Destaca-se que, sendo o trabalhador a parte mais vulnerável da relação contratual, torna-se necessária sua proteção pela legislação trabalhista, de forma que seja garantida a sua dignidade e o seu mínimo existencial.

O objeto da pesquisa se restringiu a abordar os principais impactos da terceirização nos direitos dos trabalhadores, entre eles a redução dos salários, prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador, ausência de pessoalidade e subordinação diretas, enfraquecimento dos sindicatos, dentre outros.

Este estudo se divide em quatro capítulos. O primeiro capítulo traz o conceito e a natureza jurídica da terceirização nas palavras de renomados doutrinadores.

No segundo capítulo, demonstra-se a evolução histórica da terceirização ao longo dos anos até os dias atuais.

O terceiro capítulo aborda a responsabilidade trabalhista nos contratos de terceirização, especificando a responsabilidade do intermediador de mão de obra e a responsabilidade do tomador de mão de obra.

No quarto capítulo faz-se a discussão da terceirização, com a análise da Lei nº 6.019/74, alterada pela Lei nº 13.429/2017, e os seus principais impactos nos direitos dos trabalhadores.

Por fim, diante de todo o conteúdo apresentado, menciona-se as conclusões obtidas com o presente artigo.

A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo qualitativo e pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros de renomados doutrinadores do Direito do Trabalho bem como a legislação atinente e *sites* jurídicos.

1. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma relação jurídica trilateral formada por trabalhador, intermediador de mão de obra e o tomador de serviços, ao contrário da relação de trabalho comum que é bilateral, composta apenas entre empregado e empregador. De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, são requisitos necessários para a configuração da relação de emprego: a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade, a não eventualidade e o trabalho prestado por pessoa física. Na terceirização não estão presentes dois destes requisitos, quais sejam: a pessoalidade e a subordinação direta.

Isso significa, na verdade, que a terceirização é possível apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais, mediante a qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora. A subordinação e a pessoalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados (GODINHO, 2012, p. 451).

A terceirização de acordo com Ricardo Resende (2016, p. 224):

É a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.

De acordo com Carla Tereza Martins Romar (2014, p. 114):

Terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa terceirizante (prestadora de serviços) e a tomadora dos serviços. O trabalhador presta serviços para a tomadora, mas sempre por intermédio da empresa terceirizante, não havendo contratação direta neste caso. Trata -se, portanto, de uma subcontratação de mão de obra. O trabalho não é prestado por meio de uma relação bilateral, como tradicionalmente ocorre na relação de emprego.

Nas lições de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 502):

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais

junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

De acordo com o entendimento de Ricardo Resende (2016, p. 226) “a natureza jurídica da relação de terceirização mantida entre o tomador dos serviços e o terceiro é relação privada (contrato civil de atividade), portanto, também alheia ao Direito do Trabalho.

Ensina Evaristo de Moraes (2010, p. 316) que a terceirização, portanto, enquadra-se em uma das espécies contidas no gênero denominado “contratos de atividade”, entendidos como “aqueles em que alguém se compromete a colocar sua atividade em proveito de outrem mediante remuneração”.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Com o crescimento industrial, durante o período da Segunda Guerra Mundial, o país não poderia ficar à mercê das importações e de eventuais crises mundiais; aconteceu então a concretização da indústria brasileira e o concludente crescimento urbano das regiões que as abrigavam, devido à demanda por mão de obra e a um novo modelo de trabalho vindo dos Estados Unidos. Em meados de 1950, começaram a surgir no país as primeiras montadoras de carros e, com isso, a aplicação da técnica de terceirização, utilizada com a única finalidade de reduzir custos (IZIDIO, 2017, texto online).

À época da elaboração da CLT, em 1940, a terceirização não constituía um fenômeno como nos dias atuais, nem sequer existiam dispositivos específicos a respeito em lei. Constavam como formas delimitadas de subcontratação de mão de obra a empreitada e a subempreitada, conforme artigo 455 da CLT¹, e a pequena empreitada (artigo 652, “a”, III, CLT)² (GODINHO, 2011, p. 436).

Na década de 1960 foi instituído o Decreto-Lei n° 200/67 (art. 10) e a Lei n° 5.645/70 que diziam a respeito da terceirização no segmento estatal do mercado de trabalho. Segundo

¹ Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

² Art. 652. Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar: III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

Vólia Bomfim Cassar no artigo 10º, parágrafo 7º, do Decreto-Lei nº 200/67³ incentivou-se muito a ampliação da terceirização, pois havia a intenção de descentralizar as atividades da Administração Pública, o que, mais tarde, foi regulamentado pelo artigo 3º, parágrafo único da Lei nº 5.645/70⁴, atualmente revogado (CASSAR, 2016, p. 491).

No ano de 1974 foi publicada a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6019/74), para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, pelo período máximo de 3 meses, salvo autorização conferida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

De acordo com o artigo 2º e 10º da Lei nº 6.019/74, com redação anterior à Lei nº 13.429/2017:

Art. 2º. 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 a acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Posteriormente, na década de 80, foi publicada a Lei nº 7.102/83 que autorizava também a terceirização do trabalho de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente, de acordo com o artigo 3º, da citada lei, que previa que “a vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados por empresa especializada contratada.”

Nas décadas de 80 e 90, diante do surgimento de várias questões relativas à terceirização levadas ao Judiciário Trabalhista e visando pacificar o entendimento sobre os casos em tela, o Tribunal Superior do Trabalho editou as Súmulas nº 256 e 331, as quais preveem, *in verbis*:

Súmula nº 256 do TST

³ Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

⁴ Art. 3º Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá: Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 1997).

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Súmula nº 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 nº 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.

De acordo com os ensinamentos de Vólia Bomfim Cassar o próximo passo foi a Constituição de 1988, que em seu artigo 37, II,⁵ vedou o reconhecimento do vínculo de emprego com a Administração Pública sem a prévia aprovação em concurso público. Com isso o vínculo não poderia se formar com a Administração Pública, salvo se o trabalho tivesse sido contratado antes da carta – OJ N° 321 da SDI-I do TST (CASSAR, 2016, p. 493).

⁵ Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Recentemente, em 2017, foi aprovada a Lei nº 13.429/2017 que alterou o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias.

De acordo com o artigo 2º da Lei nº 13.429/2017, houve significativa alteração do conceito de trabalho temporário, *in verbis*:

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

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

3. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO

3.1. Responsabilidade do Intermediador de Mão de obra

De acordo com os requisitos da relação de emprego é obrigação do empregado, pessoa física, prestar serviços ao empregador pessoalmente, mediante subordinação, de forma não eventual e onerosa, devendo o empregador remunerá-lo pelos serviços prestados.

Contudo, na terceirização, essa regra é alterada, pois, como dito, há ausência de pessoalidade e subordinação diretas. Na relação trilateral (trabalhador, empresa intermediadora de mão de obra e empresa tomadora dos serviços) a responsabilidade de remunerar o trabalhador pode ser subsidiária ou solidária entre esses dois entes.

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2016, p. 509):

Há responsabilidade solidaria entre o tomador e o intermediador de mão de obra quando a subcontratação for irregular, hipótese em que o vínculo se forma com o tomador – aplicação dos artigos 186 c/c 927 c/c 942 do Código Civil/2002 (culpa in contrahendo, in eligendo e in vigilando). O intermediador responde porque contratou o trabalhador, atraindo para si a responsabilidade trabalhista, por isso é chamado de empregador formal ou aparente. Quando é desfeita esta farsa e repassando judicialmente o vínculo empregatício ao tomador, real empregador, não poderá ser desprezada a responsabilidade, mesmo porque não se pode premiar o infrator da norma em seu próprio proveito, o que é repudiado pelo direito. Logo, o tomador responde porque é o real empregador e o intermediador porque é o empregador aparente e também porque praticaram, em conjunto, atos ilegais com o objetivo de fraudar e prejudicar os direitos trabalhistas do trabalhador.

3.2. Responsabilidade do Tomador de Mão de Obra

A CLT prevê, em seu artigo 9º, que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Desta forma, subsistirá a responsabilidade do tomador de serviços que abusa do direito de terceirizar, pois deve fiscalizar as empresas intermediadoras de mão de obra. Nos casos de terceirização regular o tomador de serviços responde subsidiariamente, já nos casos de terceirização com o objetivo de fraudar a aplicação dos preceitos previstos em lei, terá fundamento também nos artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002.

De acordo com o artigo 16 da Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário) nos casos de verificação de falência da empresa de trabalho temporário, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços passa a ser solidária, pelas contribuições previdenciárias referentes ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens.

Nestes termos:

Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Sobre o tema, a Súmula 331, inciso IV do TST afirma que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto aquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Salvo nos casos de falência da empresa de trabalho temporário, em que a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento.

Nos termos do inciso VI da referida Súmula “a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.”

De acordo com Ricardo Resende (2016, p. 237):

Não obstante, a doutrina tende a considerar a responsabilidade definida pelo item IV da Súmula 331 como extensiva a todas as formas de terceirização, inclusive ao trabalho temporário. Assim, teríamos o seguinte: a responsabilidade do tomador é subsidiária no caso de trabalho temporário, exceto no caso de falência da empresa de trabalho temporário, hipótese em que se aplica a responsabilidade solidária.

Carla Teresa Martins Romar (2014, p. 117), aduz:

Ressalte -se que a responsabilidade do tomador restringe -se ao período de vigência do contrato de prestação de serviços celebrado entre a prestadora e a tomadora, ou seja, diz respeito apenas ao tempo em que o trabalhador esteve à disposição do tomador, prestando -lhe serviços por intermédio da empresa terceirizante, estendendo -se, no entanto, a todas as verbas decorrentes da condenação da prestadora referentes a este período (Súmula 331, inc. VI).

De acordo com artigo 10º § 7º da Lei nº 13.429/2017⁶ a responsabilidade pelos créditos trabalhistas por parte da empresa tomadora de serviços é subsidiária, referente ao período de prestação de serviços, contudo, a responsabilidade do tomador de serviços em caso de falência da empresa prestadora de serviços é solidária, pois o artigo 16 da Lei nº 6.019/74 não foi revogado.

4. A NOVA TERCEIRIZAÇÃO, a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, E SEUS PRINCIPAIS IMPACTOS NOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A Lei nº 13.429/2017, em seu artigo 2º, ampliou consideravelmente o uso da modalidade de trabalho temporário “para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

O termo demanda complementar de serviços permite maior abrangência do uso desse tipo de contratação, e foi conceituada pela própria lei como sendo a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Destaca-se também relevante e prejudicial a novidade trazida pela lei em estudo, presente em seu artigo 9º § 3º, que legalizou a possibilidade de trabalho temporário em atividade-meio e atividade-fim da empresa tomadora, *in verbis*:

⁶ Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

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

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Pode-se conceituar atividade-meio como aquela atividade de apoio, importante, mas que não está relacionada ao objetivo principal da empresa. Já a atividade-fim compreende as atividades essenciais, caracterizando o objeto principal da empresa, sem as quais a empresa não realiza o seu objetivo. Por exemplo, em uma indústria moveleira, os serviços prestados dentro desta de vigilância, conservação e limpeza estão ligados a atividade-meio, já a produção dos móveis em si, está ligada a atividade-fim. Com a possibilidade de terceirização também na atividade-fim, ampliou consideravelmente esse fenômeno, fazendo com que os empregadores contratem cada vez mais trabalhadores terceirizados dentro de uma mesma empresa.

Outra modificação prejudicial trazida pela nova lei está em seu artigo 10º, que é a ampliação do prazo de duração dos contratos temporários, com relação ao mesmo empregador, os quais não poderão exceder 180 dias, podendo ser prorrogado até 90 dias, destacando ainda que o trabalhador temporário somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços em novo contrato de trabalho temporário, após 90 dias do término do anterior.

Destaca-se, também, a absurda previsão contida no artigo 4º-A, § 2º da Lei nº 13.429/2017, que trouxe a possibilidade da quarteirização que é a subcontratação de outra empresa terceirizada.

A permissão da quarteirização e da subcontratação pode levar à fragmentação excessiva dos processos produtivos, dificultando a fiscalização pelos órgãos governamentais, do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços. Caso isso ocorra, ficará comprometido o almejado equilíbrio financeiro das contas públicas e da previdência, já seriamente prejudicado pela queda drástica da arrecadação causada pela grave recessão que o país atravessa (DIEESE, 2017, texto online).

Não restam dúvidas de que a nova lei aprovada trouxe diversas modificações e junto com elas preocupações, como possíveis perdas dos benefícios trabalhistas conquistados ao longo dos anos pelos trabalhadores.

A terceirização ilimitada resultará na precarização nos direitos dos trabalhadores, devido a ampla rotatividade de funcionários e a possibilidade de substituição de trabalhadores por outros terceirizados, tanto na atividade-meio, quanto na atividade fim.

Para os empresários, a terceirização, principalmente com as novas previsões trazidas pela Lei nº 13.429/2017, trouxe diversos benefícios, regulamentando o instituto e tornando lícita a terceirização em todas as atividades. Eles chegam a afirmar que a terceirização não causa a precarização dos direitos dos trabalhadores, pois há previsão em lei da responsabilização subsidiária ou solidária da empresa tomadora de serviços pelo período em que o trabalhador esteve à sua disposição.

Sem dúvidas, a terceirização do trabalho provocará uma descontinuidade decisiva do exercício profissional e do bem-estar de toda uma sociedade. A alta rotatividade dos profissionais no ambiente de trabalho provocará, por exemplo, uma negativa ação em cadeia em todas as categorias de trabalhadores.

Hoje, o professor que educa um grupo de alunos não conseguirá dar sequência ao trabalho no próximo semestre, porque simplesmente poderá ser descartado sem qualquer aviso prévio. Ou o médico que atende moradores de um bairro poderá ser facilmente substituído por conta do término do contrato de trabalho. Os prejuízos são calculados dos dois lados, de quem presta o serviço e de quem recebe o atendimento ofertado. Nesse processo de rotatividade, ainda estão embutidas drásticas reduções salariais e subvalorização do trabalhador (AZEVEDO, 2017, texto online).

Nesse processo de rotatividade, cria-se um ambiente propício a acidentes de trabalho, trazendo, assim, prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador, pois os trabalhadores terceirizados têm prejudicada a sua capacidade de treinamento e especialização em uma determinada atividade, trazendo prejuízos também para o (Sistema Único de Saúde) SUS e para a Previdência Social.

Empregadores “laranjas” poderão ser utilizados para constituir pessoas jurídicas e, assim, empregar os trabalhadores, sem que possuam idoneidade técnica ou econômica para cumprir adequadamente os direitos trabalhistas. De forma indireta, há a ‘blindagem’ da empresa contratante, eis que em caso de frustração do pagamento das verbas trabalhistas, inicialmente deverá ser esgotada a via judicial em desfavor da contratada (SPAGNOL, 2017, texto online).

Geralmente, as empresas prestadoras de serviços terceirizados demitem funcionários antes dos 12 meses da vigência do contrato para não pagarem todos os direitos trabalhistas inerentes. Elas demitem e recontratam funcionários com salários mais baixos para exercerem

as mesmas funções. E em razão da distinção de empregadores, trabalhadores idênticos poderão ser remunerados de forma desproporcional dentro de uma mesma empresa.

Para se ter ideia, segundo estudo feito pela (Central Única dos Trabalhadores) CUT e o (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) DIEESE, a partir de dados de 2013 do Ministério do Trabalho, os terceirizados, ao mesmo tempo em que ganham salários em média 25% menores, trabalham em média três horas a mais por semana do que os contratados diretamente pela empresa. Isto, na verdade, acaba impedindo a criação de empregos. Ademais, uma empresa não vai contratar um funcionário para trabalhar o mês inteiro se puder “contratar” como pessoa jurídica (PJ) alguém que só vai trabalhar nos momentos de pico (PORTAL VERMELHO, s.d; texto online).

De acordo com os ensinamentos de Ricardo Resende (2016, p. 264) a terceirização provoca precarização dos direitos trabalhistas, em geral, e rebaixamento de salários, em especial.

A redução dos salários dos empregados terceirizados causará impacto também sobre o consumo, redução da demanda da classe trabalhadora e uma capacidade menor de acessar ao crédito.

Resende ainda afirma que (2016, p. 264) a precarização provoca vários prejuízos graves ao trabalhador, entre eles o enfraquecimento do movimento sindical, mediante à dispersão dos trabalhadores em inúmeras empresas pequenas, sem qualquer preocupação com sua integração social.

Outro impacto também é a dificuldade de reinserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Apenas empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a empregar 2% de Pessoas com Deficiência (PCD). As empresas poderão ser ‘fatiadas’, dissolvendo-se em múltiplas empregadoras, desobrigando-se, assim, das cotas (SPAGNOL, 2017, texto online).

Enfatize-se também que o poder de greve será enfraquecido, pois a Lei nº 13.429/2017, em seu artigo 2º autoriza a contratação de terceirizados para substituir trabalhadores em greve, caso ela seja declarada abusiva ou atinja serviço considerado essencial.

Diante do exposto, percebe-se que, com a evolução da terceirização, vieram também sérios prejuízos aos direitos dos trabalhadores, suprimindo suas conquistas e direitos conquistados ao longo dos anos.

CONCLUSÃO

No decorrer do presente artigo, abordou-se o fenômeno “terceirização” e sua rápida evolução ao longo dos anos devido ao advento do sistema capitalista, que, conforme exposto, causou a precarização dos direitos dos trabalhadores.

Discutiu-se como ficaria a responsabilidade nos casos de trabalho terceirizado, relação trilateral de trabalho, tendo sido constatado que, em regra, a responsabilidade pelos créditos trabalhistas por parte da empresa tomadora de serviços é subsidiária, de acordo com o artigo 10º § 7º da Lei nº 13.429/2017, referente ao período de prestação de serviços. Contudo, a responsabilidade do tomador de serviços, em caso de falência da empresa prestadora de serviços, é solidária, pois o artigo 16 da Lei nº 6019/74 não foi revogado.

Foram abordadas, também, as alterações prejudiciais trazidas pela Lei nº 13.429/2017, como a ampliação do uso da modalidade de trabalho temporário “para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” o que permite maior abrangência do uso desse tipo de contratação; a possibilidade de terceirização na atividade-fim, o que antes somente era permitido para atividade-meio; a ampliação do prazo de duração dos contratos temporários, com relação ao mesmo empregador, não podendo exceder 180 dias, e com a possibilidade de ser prorrogado por até 90 dias; e, por fim, a possibilidade da quarteirização, que é a subcontratação de outra empresa terceirizada, tornando ainda mais dificultosa a fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas, em favor do trabalhador hipossuficiente.

Consignou-se também os principais impactos que a terceirização pode vir a causar nos direitos dos trabalhadores, visto que tal instituto, exercido de forma irrestrita, resultará na precarização das relações de trabalho pela ampla rotatividade de funcionários e a possibilidade de substituição de contratos de trabalhadores por outros terceirizados.

Não restam dúvidas de que a nova lei aprovada trouxe diversas modificações e, junto com elas, preocupações, como possíveis perdas dos benefícios trabalhistas conquistados ao longo dos anos pelos trabalhadores.

Por todo o exposto, frise-se que a terceirização e as modificações introduzidas pela nova lei já trazem sérios impactos aos trabalhadores, precarizando seus direitos trabalhistas, suprimindo as conquistas e fomentando a discriminação de trabalhadores que praticam o mesmo ofício dentro de uma mesma empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABOUCHEID, Saulo. OLIVEIRA, Ana Luíza Matos. PALLUDETTO, Alex Wilhans Antonio. **Os impactos econômicos da terceirização**. 2015. Disponível em: <<https://cut.org.br/noticias/os-impactos-economicos-da-terceirizacao-eb2b/>>. Acesso em: 12 out. 2017.

AZEVEDO, Carlos Alberto Schmitt. **Terceirização e o impacto nas relações de trabalho** – FENECON. Disponível em: <<http://fenecon.org.br/index.php/noticias/18-cnpl/182-terceirizacao-e-o-impacto-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 13 out. 2017.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, RJ, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. **Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências, DF, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 12 out. 2017.

_____. **Lei 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências, DF, 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 12 out. 2017.

_____. **Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências, DF, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 12 out. 2017.

_____. **Súmulas do TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 12 out. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2016.

DAMÁSIO, Bárbara. **Quais os requisitos necessários para a caracterização da relação empregatícia?** Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1187970/quais-os-requisitos-necessarios-para-a-caracterizacao-da-relacao-empregaticia-barbara-damasio>>. Acesso em: 12 out. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Editora LTR, 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Impactos da Lei nº 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: Contrato de trabalho temporário e terceirização**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

IZIDIO, Cláudio Gonçalves. **Terceirização: Evolução Legislativa da Terceirização no Brasil**. 2016. 25 folhas. Artigo Científico Jurídico (Curso de Direito) – Faculdade Estácio de Sá, Ourinhos/SP. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/monografias/monografia.asp?id_dh=18539> Acesso em: 03 nov. 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PORTAL VERMELHO: **9 impactos que a terceirização trará na vida do trabalhador brasileiro**. Disponível em: <<http://www.vermelho.org.br/noticia/294987-1>>. Acesso em: 12 out. 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 6. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

SPAGNOL, Débora. **A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos - vantagens, desvantagens e modificações**. 2017. Disponível em: <<https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>>. Acesso em: 13 out. 2017.