



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NOS DIREITOS TRABALHISTAS:
AUMENTO DA PEJOTIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**

ORIENTANDO: GABRIEL RIBEIRO CABRAL DE OLIVEIRA
ORIENTADOR (A) PROF. (A) MA. TATIANA DE OLIVEIRA TAKEDA

GOIÂNIA-GO

2024

GABRIEL RIBEIRO CABRAL DE OLIVEIRA

**OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NOS DIREITOS TRABALHISTAS:
AUMENTO DA PEJOTIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Profa. Orientadora MA. Tatiana de Oliveira Takeda.

GOIÂNIA-GO

2024

GABRIEL RIBEIRO CABRAL DE OLIVEIRA

**OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NOS DIREITOS TRABALHISTAS:
AUMENTO DA PEJOTIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**

Data da Defesa: 15 de maio de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): MA. Tatiana de Oliveira Takeda Nota

Examinador Convidado: Prof. (a): Doutor João Batista Valverde Oliveira Nota

OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NOS DIREITOS TRABALHISTAS: AUMENTO DA PEJOTIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO

¹ Gabriel Ribeiro Cabral de Oliveira

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar o instituto da terceirização, sua evolução histórica e conceitual, bem como investigar os impactos dessa prática nos direitos trabalhistas. Desta forma, será examinada a possível contribuição da reforma trabalhista, que legalizou a terceirização, para a degradação das condições de trabalho, permitindo sua aplicação sem restrições, tanto para as atividades-meio quanto para as atividades-fim. Tal situação resulta na supressão dos direitos dos trabalhadores. A pesquisa visa esclarecer o quão prejudicial é a terceirização irrestrita, contribuindo para a precarização do trabalho e a negação dos direitos dos empregados, o que afeta a saúde mental dos trabalhadores, resultando em distúrbios como depressão e ansiedade. Foram analisadas doutrinas, artigos científicos e a Lei nº 13.429 de 31/03/2017 a fim de compreender de forma mais detalhada as controvérsias trazidas pela reforma trabalhista e pela terceirização, portanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental. Verifica-se que, a princípio, a terceirização descontrolada prejudicou os trabalhadores, uma vez que o valor da sua mão de obra diminuiu e houve perda de direitos trabalhistas. Assim, os trabalhadores ficaram à mercê das empresas, que priorizam apenas o lucro, sem se importar com a saúde e qualidade de vida dos funcionários, disponibilizando o mínimo exigido pela legislação trabalhista. Com o fim de chegar-se aos resultados foram empreendidos estudos baseados no método indutivo e com o auxílio de pesquisa eminentemente bibliográfica.

Palavras Chave: Terceirização; Precarização; reforma Trabalhista.

¹ Acadêmico de Direito Gabriel Ribeiro Cabral de Oliveira, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

SUMÁRIO

RESUMO.....	04
INTRODUÇÃO.....	06
1.1 – BREVE HISTÓRICO.....	08
1.2. A RELAÇÃO DE TRABALHO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES.....	11
1.3. A INOBSERVÂNCIA DA APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DO EMPREGADO.....	13
2. O NOVO MODELO DA TERCEIRIZAÇÃO PÓS REFORMA TRABALHISTA.....	16
2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	16
2.2. OS IMPACTOS COM A APLICAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO AOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	17
2.3. A PEJOTIZAÇÃO TRABALHISTA.....	21
3. A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	24
3.1 BREVES COMENTÁRIOS ACERCA DA REGULAMENTAÇÃO.....	24
3.2. CUIDADOS LEGAIS AO IMPLANTAR O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO.....	26
3.3. O ENTENDIMENTO JURISPRUDÊNCIAL SOBRE O ASSUNTO.....	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
ABSTRACT.....	32
REFERÊNCIAS.....	33

INTRODUÇÃO

O fenômeno da terceirização teve início nos Estados Unidos da América, durante o período da Segunda Guerra Mundial. Após a guerra, as nações envolvidas nos conflitos tiveram que se reestruturar e reconstruir toda a estrutura social, política e econômica que foi abalada pelos violentos combates.

Durante esse período, as empresas retomaram o caminho em direção ao desenvolvimento e um grande número delas surgiram por toda a Europa e nos Estados Unidos. Conseqüentemente, o mercado econômico rapidamente voltou a crescer, acompanhando o aumento das organizações empresariais.

Com o objetivo de aumentar a produção e reduzir os custos, as empresas se reinventaram e adotaram um modelo trilateral. Esse modelo implicava na diminuição de atividades como seleção, treinamento e toda a parte burocrática envolvendo um funcionário, que passava a ser contratado diretamente pela empresa contratante.

No entanto, é importante ressaltar que, desde o início e até os dias atuais, a terceirização foi criada com a intenção de burlar a legislação trabalhista, visando reduzir os custos dos trabalhadores e, conseqüentemente, aumentar o capital, diminuindo a proteção dos empregados. Essa proteção foi conquistada ao longo das revoluções, garantindo qualidades dignas de trabalho e remuneração igualitária.

A terceirização é diferente do modelo bilateral, uma vez que há apenas a presença do empregador e empregado, fundamentado nos cinco requisitos que são: uma pessoa física, que desempenha a atividade com pessoalidade, mediante uma contraprestação, exercendo sua função de forma subordinada, ou seja, com uma relação jurídica, sendo que o risco do empreendimento é exclusivamente do empregador e a prestação do serviço ocorre de forma não eventual.

Na terceirização, o modelo é trilateral, onde uma empresa contrata outra empresa especializada em uma área específica para prestar o serviço, ficando dispensada de todas as responsabilidades relacionadas à manutenção de um empregado.

Assim, o problema apresentado pelo Instituto da Terceirização foi pelo motivo de seus defensores sustentar que a partir da reforma, no Brasil, teria uma alta nos empregos e conseqüentemente na economia nacional, contudo, o seu contexto e utilização, ao longo da história, evidencia que o emprego deste instituto acaba com a economia e com a geração de empregos, uma vez que o empregado substituído na entidade, obterá para si um menor salário, benefícios e a própria qualidade de vida.

O presente trabalho possui o objetivo de analisar o impacto da terceirização nas relações de trabalho, uma vez que o instituto da terceirização possui impacto direto nos direitos trabalhistas no Brasil. Para isto, será apresentado uma conceptualização histórica dos elementos e os principais impactos nos contratos, na jornada, no salário, nas condições de trabalho e na organização dos trabalhadores.

Ainda, o presente artigo científico abordará um estudo sobre a norma geral que dispõe sobre as relações de trabalho, as relações de empregador, empregado, empresa tomadora e prestadora de serviços, com a finalidade de concentrar estudos sobre a constitucionalidade do instituto da terceirização de serviços relacionados à atividade fim do contratante, em respeito aos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Valorização Social do Trabalho.

O Instituto da Terceirização representa o fenômeno por meio do qual ocorre a transferência da atividade empresarial, entre empresas distintas ou não, celebradas por meio de um contrato civil entre elas.

A terceirização pode ser conhecida, na modernidade, como a desverticalização, externalização, reintegração, focalização, parceria, colocação de mão de obra, intermediação de mão de obra, contratação de serviço ou contratação de trabalhador através de terceiros.

Neste sentido, o instituto representa um neologismo, que emprega a palavra “terceira”, proveniente do setor administrativo da entidade, referindo-se a transferência da atividade principal da entidade para empresas menores, que são terceiras em relação a atividade principal.

Assim, a terceirização é o termo que expressa a transferência de atividades da grande empresa para empresas menores, as quais têm a responsabilidade de contratar, remunerar e treinar trabalhadores que atuarão em benefício da grande empresa, dentro de uma relação triangular que se estabelece entre o empregado, a empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora ou cliente.

Por causa da terceirização, o trabalhador se insere no processo produtivo do tomador do serviço, sem expandir os laços trabalhistas, assim, preservando o laço da entidade interveniente.

Portanto, a terceirização se origina por meio de uma relação trilateral, onde há uma contratação da força laboral, o prestador de serviços, que realizará suas atividades materiais ou intelectuais dentro da entidade tomadora do serviço.

Logo, o presente trabalho abordará o instituto da terceirização e o seu impacto nas relações de trabalho, para isto, foi subdividido em seções, no primeiro, será apresentado um breve histórico da terceirização no Brasil, seguido pelas relações de trabalho e os elementos caracterizadores, finalizando pela inobservância da aplicação dos princípios da proteção do empregado.

Em seguida, na segunda seção, será abordada o novo modelo da terceirização pós reforma trabalhista, seguido dos impactos pela aplicação da terceirização nos contratos de trabalho, finalizando com o Instituto da Pejotização.

Na terceira seção será apresentada a regulamentação da terceirização no Brasil, na sequência, será abordado os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o assunto e concluindo com as possíveis soluções para o instituto da terceirização.

1 - DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

1.1 – DO BREVE HISTÓRICO

O tema proposto neste presente trabalho irá estudar os impactos da terceirização nos direitos trabalhistas, portanto, é necessário analisar o contexto histórico e evolutivo, ao longo do tempo, em especial, pela reforma trabalhista, fundamental para compreender os conceitos e princípios norteadores do tema, assim como a forma de aplicação na sociedade moderna.

O Instituto da Terceirização é um fenômeno moderno considerado por muitos estudiosos, como empregado na antiguidade, conforme Tavares (2004, p. 1) comenta que “a forma atual de terceirização traz de volta antigas formas de trabalho

precário, que se configuram como uma nova modalidade de exploração através de relações informais, tanto na produção quanto na circulação de mercadorias”.

Um exemplo da ancestralidade desse instituto pode ser encontrado na Grécia Antiga, período em que eram comuns as empresas alugarem escravos, principalmente no setor da mineração. Na fase pré-industrial, especialmente na indústria têxtil, os empresários distribuíam a matéria-prima entre os trabalhadores, que realizavam a manufatura em suas casas e retornavam com o produto acabado.

Em determinado momento, também surgiram oficinas independentes que participavam dessa mesma relação, o que pode ser interpretado como a terceirização externa. No entanto, essa disseminação do trabalho resultava em prejuízos relacionados à qualidade do produto e ao processo mais lento, entre outros problemas.

Conforme destaca Braverman (2013, p. 69):

Os sistemas de subcontratação e produção domiciliar eram afligidos por problemas de irregularidade da produção, perdas e de material em trânsito e destaques, lentidão no fabrico, falta de uniformidade e rigor na qualidade do produto. Mas, sobretudo, eram limitados por sua incapacidade de transformar os processos de processos de produção. Enquanto o empenho de comprar trabalho acabado, em vez de assumir o controle direto sobre a força de trabalho, aliviava o capitalista das incertezas desse sistema pela fixação de determinado custo unitário, ao mesmo tempo punha fora do alcance do capitalista muito potencial de trabalho humano que pode torna-se disponível nas horas estabelecidas, controle sistemático e reorganização do processo de trabalho, esta função a gerência capitalista logo assumiu com avidez só comparável com sua primitiva timidez.

Dessa forma, optou-se por reunir os colaboradores em um único local. A fábrica possibilitou a utilização de maquinários visando o aumento da produtividade, controle dos horários, supervisão e padronização do trabalho. Inevitavelmente, esse método de controle da força de trabalho resultou em um paradoxo: a aglomeração dos trabalhadores, resultando na terceirização que conhecemos atualmente.

O contexto da terceirização, está sobre égide doutrinária onde enxerga que a terceirização trabalhista seria uma maneira de flexibilizar as condições de trabalho, pois quebra a relação jurídica empregatícia bilateral, permitindo a relativização de alguns direitos assegurados ao empregado, prejudicando diretamente.

Por oportuno, veja-se o que diz Delgado (2003, p. 106):

Na seara interna, a flexibilização correspondente às alterações ocorridas dentro dos contratos individuais de trabalho, com a precarização dos direitos

dos empregados. Já na seara extrema, desrespeito a atual tendência de inserção do trabalhador na empresa mediante contratos precários, destacando-se as novas modalidades de contratos a prazo determinado, empreitadas, cooperativas simuladas e a terceirização.

Deste modo, a contratação de terceiros para fornecer serviços às empresas também se configura como uma maneira de flexibilizar os direitos trabalhistas. Nisso reside a importância de estudar a flexibilização do trabalho, com o intuito de contextualizar com maior precisão quais seriam os impactos tragos pela aplicação da terceirização, nas empresas.

Alguns autores tratam como terceirização, como relação jurídica com um terceiro que não faz parte da mesma intermediação, que significa o fenômeno da desconcentração empresarial, no setor da prestação de serviço, com a obrigação de determinadas partes ou atividades empresariais.

Hoesch (1998, p. 1) comenta sobre o assunto:

A terceirização do ponto de vista do Direito do Trabalho constitui fenômeno de características e enfoques extremamente amplos e variados. Estabelecer os seus limites constitui tarefa complexa, sendo que a maior dificuldade está relacionada com a vasto e diversificado número de processos de produção, como tal comportando distintas aplicações de terceirização.

Castro (2000, p. 78) conceitua terceirização da seguinte forma:

A designação moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentra-se no planejamento, na organização, no controle na coordenação e na direção da atividade principal.

Para o autor, a terceirização é uma moderna técnica de administração de empresas que busca aumentar a competitividade empresarial. Ela envolve a distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nesses serviços, permitindo que a empresa principal se concentre nas áreas estratégicas, como planejamento, organização, controle, coordenação e direção da sua atividade principal.

Em outras palavras, a terceirização permite que uma empresa contrate serviços de outras empresas para realizar tarefas secundárias, como limpeza, segurança, contabilidade, tecnologia da informação, entre outras. Isso permite que a empresa principal foque seus recursos e esforços naquilo que faz de melhor, enquanto

as atividades acessórias são executadas por especialistas externos. Essa prática é especialmente relevante em um cenário de globalização econômica, onde as empresas competem em um mercado mundial cada vez mais acirrado.

A terceirização pode resultar em redução de custos, aumento de produtividade e melhoria na qualidade do produto, dependendo das estratégias adotadas pelo administrador. Em resumo, a terceirização é uma ferramenta valiosa para otimizar a gestão empresarial, permitindo que a empresa se concentre em suas atividades principais e alcance maior eficiência e competitividade.

Contudo, a terceirização trouxe precariedade para o empregado, visto que será tratado na terceira seção, na sua idealização visa combater o desemprego diante da crise econômica, porém com uma análise mais profunda percebemos que adoção deste sistema e o retrocesso, ao amparo social a proteção dos trabalhadores, conforme comenta Alves (2007, p. 201) sobre o assunto:

A experiência da precarização do trabalho no Brasil decorre da síndrome objetiva da insegurança de uma classe, que emerge um contexto específico, ou seja, trazendo a temporalidade neoliberal. Possuindo um objetivo como base, de intensificação e a exploração da força de trabalho e o desmonte de coletivos e de resistência sindical corporativa, além e claro da fragmentação social nas cidades, em virtude do crescimento exacerbado do desemprego total e à deriva pessoal no tocante a percepções de carreira e de trabalho devido a ampliação de um precário mercado de trabalho.

Com isso, podemos observar que as mudanças estruturais trazem mais complicações físicas e mentais ao empregado, pela exploração e o excesso de horas trabalhadas, podem resultar ao número excessivo de acidentes de trabalho, que são vítimas da insegurança do trabalho, principalmente com relação aos seus direitos.

Portanto a flexibilização trabalhista, infelizmente trouxe um cenário ao contrário ao que dispõe do princípio da proteção, possibilitando cada vez mais precários dos direitos e garantias trabalhistas, tendo uma justificativa infrutífera de gerar novos empregos, somente visando à maquinação do empregado.

1.2 A RELAÇÃO DE TRABALHO E OS ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O Estudo do Instituto da Terceirização é fundamental na compreensão das modificações que alteram as formas de trabalho na sociedade moderna, uma vez que a terceirização constitui uma relação de trabalho onde o seu principal objetivo de

negócios envolve duas empresas, uma tomadora e outra prestadora do serviço ou produto, ou seja, a força de trabalho braçal ou intelectual de indivíduos, relação responsável pela retirada de direitos, condições sociais e laborais e a proteção jurisdicional tutelada pelo Estado.

A Consolidação das Leis do Trabalho, regulada pelo Decreto-Lei de nº 5.452/1943, apresenta os elementos característicos da relação de emprego, regulados pelo art. 2º e 3º, sendo eles a atividade pessoal, o serviço contínuo, a onerosidade e a subordinação.

Para a personalidade, o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, atingido com certa e verificada pessoa, assim, o empregado não poderá ser substituído por outra pessoa, sob a pena do vínculo empregatício ser transferido a pessoa substituída. Nesta modalidade, o empregado deverá ser uma pessoa física, requisito fundamental para a relação empregatícia.

O serviço contínuo ou não eventual, o trabalho deverá ser prestado com continuidade, assim, o trabalho prestado eventual não caracteriza relação de emprego. Portanto, o labor deve ser prestado continuamente. Evaristo (1994, p. 93) sustenta que “a continuidade, de forma técnica, não é uma característica fundamental ao trabalho, uma vez que representam a dependência econômica e subordinação jurídica e que a continuidade representaria uma mera manifestação sintomática”.

A Onerosidade é uma característica da relação de emprego em que o contrato de trabalho deverá ser oneroso, não sendo, portanto, gratuito, assim, o empregado deve receber um salário por eventuais serviços prestados ao empregador, que terá o dever de pagar pelo serviço prestado pelo empregado, que, por sua vez, terá a obrigação de prestar o serviço.

Conforme entendimento de Dellagrave (1998, p. 62), “o salário, por ter natureza alimentícia, apresenta todo um aparato principiológico que lhe protege”.

Assim, conclui-se que a onerosidade respeita aos Princípios da Irredutibilidade, art. 7º, VI, da CF, da Intangibilidade, art. 462, da CLT, da Impenhorabilidade, art. 649, do CPC, e pelo Crédito Preferencial do art. 100 da CF e 449, §1º, da CLT.

A Subordinação provém do Latim *Subordinatione*, conforme De Plácido e Silva (1973 p. 1483), significa estar em estado de submissão, obediente e ser dependente. Para Gomes (1998 p. 131), “todo contrato de trabalho, pois, gera o estado de subordinação”, devendo o empregado se sujeitar as deliberações de seu

empregador, ou seja, deverá adequar sua mão de obra aos métodos de execução dos trabalhos, da jornada laborada, do local da prestação de serviços e a forma de execução, dentre outras regras estabelecidas em contrato.

Para Pinto (1998 p. 120), “a subordinação do empregado se caracteriza por sua natureza (jurídica, no sentido de que dimana da vontade contratura) e por seu grau (absoluto, compreendendo o resultado e os meios para sua obtenção)”.

A Alteridade vem do Latim *Alteritas*, ou *alter* ou outro, que pode significar que o empregado presta serviço por conta alheia sempre para outro indivíduo. Assim, não será um empregado caso estiver prestando o serviço por conta própria ou para si, configurando apenas um trabalho autônomo.

1.3 A INOBSERVÂNCIA DA APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DO EMPREGADO

O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho refere-se a forma de evitar abusos do empregador, assim, refere-se a tutela jurisdicional ofertada ao Estado, assim, trata-se de um direito irrenunciável pelo empregado e um princípio fundamental na esfera do Direito do Trabalho.

A proteção ao empregado pode ser dividida em três, sendo o primeiro o Princípio da Norma mais favorável, em termos gerais, a Carta Magna deve prevalecer sobre as demais leis e estas, prevalecem sobre os regulamentos, todavia, conforme o Princípio da Norma mais favorável, deverá ser realizada uma comparação entre as normas e aplicar a mais favorável ao empregado.

O Princípio da Condição Mais Benéfica está regulamentada pela CLT, em seu art. 468 e segundo ele, as condições do trabalho só poderão ser modificadas com o consentimento de todas as partes, sem que tais modificações causem algum prejuízo ao trabalhador.

O Princípio *In Dubio Pro Operario* trata-se de que poderá existir situações com mais de uma interpretação diferente para a mesma norma jurídica, neste sentido, deverá ter uma interpretação a favor do empregado, contudo, no Direito Processual do Trabalho caberá cada parte provar as suas alegações, mas em casos de dúvidas, deverá favorecer ao empregado.

Percebe-se que a modificação no art. 620 da CLT altera a lógica do princípio da norma mais favorável ao determinar que o acordo coletivo de trabalho

terá sempre prevalência sobre a convenção coletiva de trabalho. Anteriormente, a redação estipulava que as condições estabelecidas em convenção prevaleceriam sobre as estipuladas em acordo quando fossem mais favoráveis.

Atualmente, não importa mais se a convenção apresentar condições mais benéficas aos trabalhadores, pois, em qualquer caso, o acordo terá validade de acordo com a nova legislação. Ao observar que o princípio da norma mais favorável pressupõe a escolha da norma mais benéfica ao trabalhador, independentemente da hierarquia normativa, nota-se que a Lei nº 13.467/2017 não considerou esse princípio ao realizar a alteração.

O parágrafo único do artigo 611-B da CLT estabelece que as regras sobre a duração do trabalho e os intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Conforme Cassar (2018, p. 1247), “a prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável”. O autor complementa ainda que este ato “torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis, de característica privada”.

A Lei nº 13.467/2017 reduziu o princípio da norma mais favorável ao explicitamente dissociar as normas de duração da jornada de trabalho das normas de saúde e segurança no trabalho, permitindo que aquelas sejam objeto de negociação coletiva e prevaleçam sobre normas trabalhistas mais favoráveis aos trabalhadores.

Se houver uma regra na lei e outra no acordo coletivo de trabalho, e a norma que prevalecer será a menos benéfica em virtude de uma negociação coletiva, constata-se que o princípio da norma mais favorável deixou de ser mandatório no Direito do Trabalho e que a reforma trabalhista não observou o princípio da norma mais favorável ao trabalhador por meio da Lei nº 13.467/2017.

O Princípio do *In Dubio Pro Operario* está relacionado à maneira de interpretar a lei, obrigando o intérprete, em casos em que haja uma regra que permita escolher entre duas ou mais interpretações, a escolher aquela que seja mais favorável ao trabalhador.

Anteriormente, a norma privilegiava a aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho em detrimento das normas do Direito Comum. No entanto, com a remoção do seguinte trecho: “Naquilo em que não for incompatível

com os Princípios Fundamentais deste”, a tutela dos Princípios Trabalhistas deixa de existir em comparação ao Direito Comum.

Anteriormente, no parágrafo único do art. 8º da CLT estabelecia que:

O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. Pela nova redação, foi excluído o último trecho da lei, ficando somente: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Após a reforma trabalhista, o Direito Comum pode ser usado subsidiariamente pelas autoridades administrativas e pela Justiça do Trabalho em suas interpretações, com prioridade sobre os princípios do Direito do Trabalho. A remoção mencionada mostra que já não há mais prevalência dos princípios do Direito do Trabalho em relação ao Direito Comum.

Portanto, a Reforma Trabalhista proporcionou a mínima tutela jurisdicional do Estado, dos instrumentos coletivos, instituindo ao Poder Judiciário, a verificação da conformidade do negócio jurídico estabelecido pelo Código Civil, ou seja, supõe a igualdade das partes.

A reforma trabalhista desvalorizou o princípio da condição mais favorável, principalmente em relação ao entendimento do direito adquirido, presente no inciso XXXVI, do artigo 5º da Constituição Federal, e no artigo 468 da CLT.

No entanto, de acordo com Cassar (2018):

A reforma trabalhista não respeitou adequadamente o princípio da condição mais favorável, que é garantido como direito adquirido. Isso ocorreu ao permitir alterações, como aquelas resultantes de um acordo escrito entre as partes para o trabalho remoto, que afastam as regras de duração do trabalho ou a mudança unilateral do trabalho remoto para presencial.

Além disso, a reforma possibilitou a redução de direitos de funcionários com diploma de ensino superior, que ganham um salário igual ou maior que o dobro do máximo benefício previdenciário, também foram feitas modificações nos contratos integrais para contratos intermitentes e a reversão, com supressão do adicional, da gratificação de função de confiança para funcionários que exercem tal função há mais de 10 anos, ou a redução destes benefícios contratuais por meio de uma negociação coletiva.

Portanto, a reforma trabalhista não observou e decompôs a abrangência da prevalência do Princípio da Condição mais favorável ao Trabalhador, na esfera justralhista, uma vez que a suavização dos princípios possibilitará a retirada dos

direitos adquiridos por meio de negociações coletivas, constituindo com isto, novas formas de contratos, por meio da livre pactuação entre as partes, equiparando com isto, ao Direito Civil brasileiro, onde prevalece a igualdade entre as partes, mas que por sua vez, acabará com direitos e garantias tutelados pelo Estado ao trabalhador.

2. O NOVO MODELO DA TERCEIRIZAÇÃO PÓS REFORMA TRABALHISTA

2.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A lei 13.467/2017 progrediu e regulamentou a hipótese de subcontratação de qualquer ocupação exercida nas companhias inclusive a ocupação principal ou principal da sociedade. Porém, a terceirização não é unilateral para todos os estilos de contratação; porque a lei prediz medidas de proteção aos empregados como a quarentena, para evitar que as empresas despeçam seus funcionários regulares e os recontratem como terceirizados.

Ao aplicar o regulamento de quarentena, não é possível à companhia contratar como prestadora de serviços uma empresa cujo acionista ou funcionário seja pessoa que tenha trabalhado para ela nos últimos 18 meses. Na prática isto pode ser utilizado para garantir que as empresas não obrigam os seus empregados a tornarem-se pessoas individuais, a empregá-los como empresa e a não assumir obrigações laborais.

O texto estabelece ainda que os empregados terceirizados deverão usufruir as mesmas condições de trabalho dos empregados efetivos, como alimentação, segurança, transporte, treinamento e equipamentos de segurança. A regra não se aplica a benefícios como vale-refeição ou planos de saúde, que podem ser diferentes e são acordados com cada empregador.

Anteriormente, não havia regras para a concessão de benefícios aos funcionários. Cabe aos empregadores decidir quais benefícios a empresa deveria oferecer. A lei garantiu salários e benefícios iguais e agora garante que todos os terceirizados tenham os mesmos direitos de quem trabalha na CLT.

No entanto, as mudanças não estão apenas relacionadas aos funcionários. A nova lei de terceirização estabeleceu normas para a contratação de uma empresa

prestadora de serviços. De acordo com o §3º, do artigo 6º da Lei 13.429/2017, ter um capital social mínimo de R\$100.000,00 (cem mil reais) tornou-se um requisito para o funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho.

Esse novo requisito tem o objetivo de garantir uma relação mais transparente e segura tanto para as empresas contratantes quanto para as prestadoras de serviço, uma vez que era comum as empresas declararem falência e causarem prejuízos aos contratantes. Através dessa nova regra, as empresas terão mais segurança ao contratar os serviços das prestadoras.

As leis foram criadas e revisadas para acompanhar um mercado de trabalho mais flexível, com o avanço da tecnologia e os novos modelos de negócio. O objetivo da lei da Reforma Trabalhista foi flexibilizar as relações de trabalho e fomentar a criação de empregos no país.

Portanto, o objetivo da reforma foi alcançado ao manter a essência que sempre caracterizou esse instrumento, ou seja, a proteção do lado mais vulnerável da relação, que são os trabalhadores. Desse modo, ao regularizar práticas já existentes, como a demissão por acordo trabalhista que antes era informal, e se adaptar a novas realidades, a Reforma Trabalhista possibilitou uma revisão dos direitos e deveres de ambas as partes.

2.2 OS IMPACTOS COM A APLICAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO AOS CONTRATOS DE TRABALHO

Surgiu com o advento da Reforma Trabalhista uma robusta reformulação da CLT, significando que inúmeros assuntos foram modificados, exigindo com isto, a atenção dos empregados, empregadores e profissionais responsáveis pelo Departamento de Pessoal e Contratações. Assim, conhecer os dispositivos que foram alterados torna-se fundamental para uma boa aplicação na norma, pois os contratos de trabalho foram os principais dispositivos que sofreram impacto com a aplicação da terceirização.

Começando com a admissão, rotina importante no Departamento de Pessoal, responsável pela formalização do processo de contratação dos funcionários, desde que entrou em vigor a reforma, as modalidades de admissão foram se

diversificando. Antes da reforma, existia três formas de admissão somente, com a jornada integral, jornada parcial e admissão do trabalho temporário.

Após a reforma, além das três formas já existentes, agora as entidades poderiam realizar a contratação de terceiros para algumas funções específicas, por regime de produtividade, por regime intermitente e pelo regime do trabalho autônomo. Ainda, a reforma modificou os parâmetros para a contratação do regime parcial, possibilitando que a jornada semanal seja de 30 (trinta) horas, sem a possibilidade de horas extras, ou de 26 (vinte e seis) horas, com o direito de fazer até seis horas extras durante a semana.

Em relação ao Aviso Prévio, instrumento que beneficia empregados e empregadores, no momento do encerramento do contrato de trabalho, adotada por qualquer das partes, a parte contrária possui o direito de ser avisada com antecedência para ajustar as devidas mudanças, como contratação e treinamento de outro funcionário para assumir o posto.

Caso parta do trabalhador a saída da empresa, o mesmo deverá procurar o seu supervisor, informando-lhe sobre sua decisão de saída, cabendo ao empregador, solicitar uma carta de demissão, formalizando o seu pedido, assim, o aviso prévio pode ter uma duração mínima de 15 (quinze) dias, diferente de como era antes, com no mínimo de 30 (trinta) dias.

Em relação ao Banco de Horas, salvo as exceções estabelecidas por lei, a jornada de trabalho do trabalhador contratado na modalidade de CLT deverá respeitar o limite de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, portanto, a norma trabalhista determina que somente podem ser realizadas até 2 (duas) horas extras por dia para os funcionários.

Neste sentido, a solução para algumas empresas é a adoção de um regime de banco de horas para gerenciar a jornada extraordinária, atrasos e faltas não justificadas. Nesta modalidade cada empregado possui as horas a desempenhar ou horas transformadas em descanso. Outra opção é a adoção de um regime de pagamentos adicionais feito pelas horas extras de cada funcionário, opção vantajosa contudo, aumenta os custos de cada mês.

Sobre o dispositivo do Acordo Trabalhista, anterior a reforma, quando um funcionário solicitava sua dispensa, não recebia o montante na hipótese da rescisão ter partido da própria empresa, assim, os funcionários que desejavam ser dispensados de seus trabalhos adotavam estratégias pouco convencionais para forçar serem

dispensados sem justa causa, resultando em um acordo entre empregado e empregador, para estabelecer uma verba adequada para ambos, tal prática não era regularizada antes da Reforma Trabalhista de 2017.

Após a Reforma Trabalhista de 2017, agora, ambas as partes possuem o direito de encerrar o contrato quando assim desejarem, mesmo que tal dispensa resulte no pagamento de multas indenizatórias. Assim, foi acrescentado ao texto original o art. 484-A, regularizando a demissão por acordo trabalhista, denominado de distrato.

Para a Contribuição Sindical, a nova legislação alterou o art. 578 da CLT, assim, passando a ser facultativa, cabendo ao empregado, manifestar o interesse de repassar ou não a verba ao sindicato respectivo de sua categoria. Para a Equiparação Salarial, as regras estabelecidas pelo art. 461 da CLT determina que, para solicitar a equiparação salarial, é indispensável que não deverá ter uma diferença superior a quatro anos de entidade.

Segundo o art. 129 da CLT, “todo emprego terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”, assim, o direito as férias serão adquiridas a cada 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho do funcionário. Ainda, conforme art. 134, §1º, da CLT, “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”.

Assim, a norma estabelece as férias podem ser divididas, mas nenhum destes períodos deverá ter a duração menor a cinco dias corridos, ainda, pelo menos um destes períodos deverá ter um mínimo de 14 (quatorze) dias corridos. Outro preceito é que o início das férias deverá ter o seu início 2 (dois) dias antes de um, feriado, nem no dia do descanso semanal remunerado do empregado.

Para realizar Homologação de Rescisões, deixou de ser obrigatória a sua homologação perante ao sindicato da categoria, sendo desburocratizado o processo de rescisão, assegurando ao empregado o acesso célere das verbas rescisórias. Esta regra é válida também para dispensas coletivas.

Desde a vigência da nova Lei Trabalhista, foram extintas as horas *in itinere*, deste modo, o funcionário que reside em um local de acesso difícil ou mesmo que conte com o transporte da entidade, o tempo do deslocamento não será estimado a disposição do empregador.

Portanto, a jornada de trabalho será computada somente no momento em que o colaborador assume de fato o seu posto de trabalho, sendo excluídas ainda, horas de atividade de estudo, troca de uniforme e até a higiene.

Será obrigatório o afastamento das gestantes de atividades consideradas insalubres no grau de risco máximo. Por sua vez, a reforma trabalhista modificou o art. 394-A da CLT, permitindo com isto, que as gestantes laborem em suas atividades em casos de insalubridade em grau baixo ou médio.

A respeito do Intervalo Intra jornada, a reforma trabalhista aceita um acordo entre empregado e empregador para estabelecer um descanso mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas com mais de 6 (seis) horas de duração. Caso não seja concedida, ao empregado será concedida uma indenização considerando o período suprimido.

A reforma trabalhista reformulou a jornada de trabalho definindo que poderá ser estendida para 12 (doze) horas desde que a entidade assegure um descanso mínimo de 36 (trinta e seis) horas ao empregado. Foi mantido o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Para a possibilidade de trabalho home office na nova lei trabalhista, definiu que representa o trabalho realizado fora da entidade, não constituindo como um trabalho externo. As atividades a serem desempenhadas pelo funcionário, na modalidade de home office, devem ser descritas em contrato.

Os custos de máquinas e equipamentos devem ser arcados pelo empregador, que definirá sobre o controle de produtividade e sobre a saúde e segurança no trabalho. Para converter o trabalho de home office para presencial, deverá ter uma vacância de 15 (quinze) dias.

Com o texto da reforma, o art. 62 da CLT estabelece que o controle da jornada não será necessário para os trabalhadores no regime de teletrabalho. Sobre o Trabalho Intermitente, conhecida popularmente como bico, com a reforma trabalhista ele deixa de ser uma atividade irregular, estabelecendo regras particulares para a sua contratação.

Conforme dispõe o art. 452-A da CLT:

O contrato do Intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata do contrato de trabalho intermitente. Segundo esse artigo, O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito. Esse contrato deve conter especificamente o valor da hora de trabalho. Esse valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo. Também não pode ser inferior ao valor devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, independentemente de estarem em contrato intermitente ou não.

Portanto, o artigo 452-A estabelece regras para garantir que os trabalhadores em contrato intermitente recebam uma remuneração justa, não inferior ao mínimo legal ou ao valor pago aos demais empregados que desempenham a mesma função.

2.3. A PEJOTIZAÇÃO TRABALHISTA

A terminação pejotização nasceu da denominação de Pessoa Jurídica, é empregado para apresentar a ação de manter os empregados por meio de criação de empresas pelos próprios contratados, assim, esta relação de empregado e empregador passa a ser de empresas com outras empresas, diferente da relação estabelecida em contrato de trabalho.

Pereira (2022, p. 44) explica que “a pejotização como um termo usado para designar uma forma de relação de trabalho abusiva”, onde o processo possui o objetivo de minimizar os custos com as relações trabalhistas ao máximo, tornando o trabalhador uma pessoa jurídica. As entidades procuram esta relação de trabalho no qual o funcionário abre sua própria empresa para que as negociações de mão de obra sejam de empresa para empresa, não mais como a tradicional relação de empregado e empregador.

Conforme o Dieese (2003, p 81):

Para as empresas o processo de terceirização significa obter ganhos diversos, como a redução nos custos e possibilidade de concentrar seus investimentos nas atividades principais, para os trabalhadores, a história é diferente. Com a transferência de setores da empresa principal para empresas prestadoras de serviços, os trabalhadores veem-se sujeitos a inúmeros riscos, como a perda do emprego, redução de salários e precarização das condições de trabalho. No Brasil, em particular, onde a negociação coletiva ocorre segundo critérios restritivos, especialmente aqueles referentes aos limites legais de organização e negociação coletiva

no âmbito das categorias profissionais, a terceirização representa um sério problema aos trabalhadores.

Para que seja configurado um contrato de Pessoa Jurídica, o funcionário deverá abrir um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), uma vez que é fundamental na prestação de serviços como uma pessoa jurídica. Ao conseguir a abertura de seu CNPJ, o próximo passo é definir o modelo de negócio, providenciar o Alvará de Funcionamento junto a prefeitura de sua cidade para que seja aprovado a emissão de Notas Fiscais em nome da Companhia, regularizar a Inscrição Estadual dentre outras obrigações a depender do negócio e de sua localização, pois cada Município e Estado possuem suas regras pré-estabelecidas.

A prática de Pejotização dos funcionários fará com que eles renunciem a todos os direitos obtidos por meio de inúmeras lutas de trabalhadores com a CLT, como o 13º Salário, as Férias, o FGTS, o INSS, além de arcar com todos os encargos fiscais, obrigações acessórias e trabalhistas, como o plano de previdência para uma futura aposentadoria no futuro.

Porto e Vieira (2019, p. 55) explicam que:

São características muito comuns da prática de “pejotização”, indiciárias da presença de fraude contratual: a) todo o equipamento e instrumentos, inclusive sistemas e bancos de dados, utilizados pelos profissionais pertencem a contratante, b) A receita obtida com a atividade econômica cabe a contratante, c) os custos da atividade igualmente são suportados pela contratante, d) os profissionais contratados como pessoas jurídicas fornecem apenas mão de obra, recebendo remuneração fixa mensal, por horas trabalhadas.

Embora a reforma trabalhista tenha apresentado muitas transformações controversas de princípio, a pejotização é uma violação, pois a reforma trabalhista caracteriza os empregados CLT e a jurisprudência tem sustentado essa prática oposta à legislação vigente mesmo após a aprovação da reforma.

Mas nem todas as contratações de pessoas jurídicas para prestar serviços a uma companhia são ilegais: a terceirização, outro termo conhecido, é legal e muito bem recebida pelo mercado. Também são contratados freelancers, o que é muito usual e ocorre sem infringir a norma. Se feito corretamente, será considerado “emprego legal”.

Se observamos o ambiente econômico brasileiro, caracterizado por grande número de desempregados, poucas ofertas formais de trabalho e normas laborais

consideradas pelos empresários nocivos às empresas não é difícil entender por que o fenômeno adquiriu proporções tão importantes e está presente em todos os rincões do país.

Nos casos conhecidos como pejetização, a companhia que necessita de determinados serviços resolve despedir seus funcionários, contratados em regime CLT, e busca contratar pessoas jurídicas, na maioria das vezes representativas de um único indivíduo.

Há transformações que estão sendo implementadas de forma mais devagar, onde as empresas começam a substituir seus contratados por PJs em caso de demissões ou aposentadorias, e uma parcela dos contratos está migrando vagarosamente para esse sistema.

Mesmo sendo considerada uma prática ilegal, pois burla as leis trabalhistas, para o empregador pode ser positivo, pois reduz todos os encargos trabalhistas e o empregado tem a vantagem de receber mais pelos seus serviços. Portanto, caso não seja caracterizado a relação de emprego, a pejetização é o modelo adequado ao profissional laborar e possuir flexibilidade ao atendimento de mais clientes, contrário a relação de emprego convencional, pois este deve estar à disposição do serviço já estabelecido em contrato.

Segundo Porto e Vieira (2019, p. 55):

A Exigência de que a empresa prestadora dirija os trabalhos inviabiliza, em termos lógicos, a utilização do contrato de prestação de serviços como instrumento formal para mascarar a relação de emprego, pois é da essência da “Pejetização”, que o trabalhador contratado preste serviços com pessoalidade e sob subordinação estrutural ou direta a contratante, a qual dirige o seu trabalho. Se a contratante mantém o controle administrativo e operacional da atividade objeto do contrato, há forte indícios de fraude.

Portanto, a caracterização de vínculo empregatício em um vínculo de Pessoa Jurídica representa crime, ou seja, uma conduta ilegal, por meio de uma prestação de serviços contínua, com subordinação, recebendo valores equivalentes ao salário mínimo, recorrente, para uma entidade que será a beneficiária do fruto do trabalho, representa um empregado, não um prestador de serviços na modalidade de Pessoa Jurídica.

3. A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

3.1 BREVES COMENTÁRIOS ACERCA DA REGULAMENTAÇÃO

Do período entre as 1ª e 2ª guerras até o início da década de 1970, o Brasil obteve grandes avanços na regulação do direito do trabalho, neste período, com a ascensão do capitalismo, surgiram as leis e instituições regulamentadoras na esfera do trabalho, com o objetivo de instituir procedimentos de proteção social aos trabalhadores, seja sobre as condições de negociação da mão de obra laboral, seja na solução de conflitos oriundos das relações trabalhistas pertinentes ao sistema fordista de organização da produção.

O método fordista de organização da produção estruturou a vida laboral sobre o conceito do progresso dentro do sistema capitalista, com o objetivo de intervenção estatal, melhorias nas condições de trabalho em busca de benefícios econômicos e apaziguar as crises contraditórias do capital.

Assim, esta intervenção do Estado acarretou a criação de Instituições reguladoras do Trabalho e na implementação de legislações sobre proteção social e da mão de obra produtiva.

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas foi aprovada no ano de 1943, em um cenário econômico peculiar, o início do processo de industrialização e a urbanização das grandes cidades, transição econômica de um país de economia agrária e exportadora para uma economia voltada a industrialização de bens de consumo.

Neste cenário, foi estabelecida a relação de trabalho tutelada pela legislação trabalhista, o trabalho remunerado pela entidade contratante, controladora da prestação particular do serviço do trabalhador. Foi estabelecido procedimentos para a proteção do trabalhador durante a sua jornada de trabalho, por meio da forma jurídica do Contrato Individual de Trabalho.

A década de 1990, foi o período de abertura da economia no Brasil e a expansão do setor da indústria nacional, aos modelos econômicos da concorrência internacional e a logística do mercado global. Assim, toda a esfera produtiva e comercial passou por um processo estrutural, adotando com isto, padrões de organização de gestão e produção da mão de obra.

Os novos padrões organizacionais denominados de pós-fordistas ou de Toyotistas, distinguiu-se pela procura da flexibilidade da produção e da demanda, por meio de uma economia caracterizada pela concorrência e instabilidade, em especial, em momentos de crise.

No Brasil, as práticas de implantação da terceirização possuem efeitos característicos do mercado nacional, ou seja, marcado pela informalidade, rotatividade, flexibilidade contratual, baixos salários e o descumprimento da norma trabalhista. Estes fatores colaboraram para o avanço e aprimoramento da terceirização.

Conforme o Dieese (2003, p. 9):

No cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. Algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Em todos esses casos, o resultado para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho.

Com a instituição das Normas 13.429 e 13.467, ambas de 2017, sobre a Terceirização e Reforma Trabalhista, respectivamente, fica claro que as entidades podem colocar em prática a terceirização em qualquer setor da empresa, desde que assegurem as proteções devidas aos seus funcionários envolvidos neste processo.

Por causa destas leis, as contratantes de serviços terceiros adotaram encargos de fornecer facilidades como transporte, alimentação, ambulatório, treinamento, proteção a saúde e segurança, dentre a obediência de todos os preceitos já existentes na CLT para os funcionários das entidades contratadas.

A partir da vigência das leis sobre a Reforma Trabalhista, as entidades passaram a ter mais confiança no modelo de terceirização proposto, e os empregados passaram a ter mais confiança em suas contratações, uma vez que o modelo garantia mais segurança pois em caso de ações trabalhistas, as duas entidades envolvidas, tomadora e prestadora do serviço terceirizado se tornariam corresponsáveis.

A melhora na segurança jurídica se deu por causa da clareza nas regras sobre o assunto e maior nível de clareza sobre os deveres, cuidados e obrigações que as partes devem ter no ato de implantar a terceirização, em respeito aos novos direitos

dos trabalhadores, adquiridos pela Reforma Tributária e pelas conquistas já adquiridas pela classe trabalhadora.

Em resumo, as duas novas leis trouxeram consigo maiores responsabilidades para aqueles que se envolvem em processos judiciais. Outro aspecto importante foi a regulamentação do teletrabalho e a primazia do acordado sobre o legislado.

Apesar da difícil tarefa de estimar com precisão o crescimento da segurança jurídica, fica evidente que a redução de litígios é um indicador relevante para uma visão imparcial do assunto. Importante destacar que a terceirização pode ter impactos significativos no mercado de trabalho brasileiro, especialmente para os trabalhadores, por isso é relevante debater uma regulamentação desse fenômeno.

3.2. CUIDADOS LEGAIS AO IMPLANTAR O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

As reclamações trabalhistas são onerosas para a empresa contratante de serviços terceirizados, na hipótese de condenação em verbas indenizatórias. A não adoção de medidas que atendam aos cuidados citados abaixo pode acarretar autuações fiscais do Ministério do Trabalho, bem como a abertura de inquéritos judiciais pelo Ministério Público, para as empresas e seus dirigentes, quando ficar caracterizada omissão ou a intenção de fraudar a lei.

A contratação de terceirizados exige o cumprimento das formalidades legais, é necessário que sejam apresentados os comprovantes de pagamento de encargos trabalhistas, além da inclusão dessa obrigação no contrato de prestação de serviços.

Além disso, o pagamento está vinculado à apresentação periódica de todos os documentos que comprovem a quitação das verbas trabalhistas e encargos dos trabalhadores, caso esses documentos não sejam enviados, não poderá ser efetuado o pagamento.

A empresa contratante é subsidiariamente responsável por quaisquer problemas relacionados à contratação, demissão dos funcionários ou falta de pagamento das devidas verbas. Por isso, opta-se por terceirizados que priorizam a transparência dos seus processos e finanças, disponibilizando todos os comprovantes necessários aos contratantes.

A equipe jurídica deverá requisitar as seguintes informações: contrato social, ficha cadastral, cartão CNPJ, certidões tributárias federais, estaduais e municipais, certidão negativa de débito trabalhista e certificado de regularidade do FGTS.

Apesar de ser de extrema importância monitorar as atividades terceirizadas, é necessário tomar precauções em relação aos elementos que caracterizam uma relação direta de emprego entre contratante e colaborador da contratada, ou seja, não é permitida a imposição de ordens diretas ou a determinação de cumprimento de horários.

Deve ser observado que esse colaborador não é um funcionário da contratante, mas sim da contratada. Um contrato atual bem elaborado é a forma mais segura de garantir a qualidade do serviço prestado.

É fundamental que os profissionais responsáveis por sua elaboração sejam capacitados e estejam constantemente atualizados com a legislação, decisões judiciais e práticas atuais, a fim de assegurar uma execução perfeita e cuidadosa desde a contratação até o encerramento.

Conforme Polônio (2000, p. 17) dispõe:

Todos os cuidados devem ser tomados no momento de se decidir pela terceirização de determinada atividade, não só em relação aos aspectos legais da contratação a ser levada a efeito, mas, principalmente, no que permite a sua operacionalização, de vez que, como se disse, com o afastamento da relação empregatícia, perde-se importante ferramenta de controle da qualidade e eficiência, ou seja, o poder de mando exercido diretamente sobre os empregados.

O contrato deverá ser elaborado para evitar possíveis discussões judiciais, ou seja, elaborado com um caráter preventivo, impondo garantias para o cumprimento de todas as obrigações legais, transparecendo a vontade dos contratantes do serviço terceirizado, que estabelece o que irá ser contratado e as condições negociadas.

Um impedimento para a implantação do processo de terceirização é a interação com os colaboradores internos, pois devido ao mal preparo e informação para absorver o processo pode causar riscos na eficiência e desempenho dos demais colaboradores e o medo pelo desemprego, pois podem achar que irão ser substituídos pela mão de obra terceirizada. Assim, o melhor aliado para este empecilho é a informação, conscientização e treinamento de toda a equipe acerca ao processo de terceirização.

O contrato de prestação de serviços terceirizados deverá contemplar os prazos, valores e regras estabelecidos, para que caso o trabalho não seja entregue com todas as especificidades combinadas, o pagamento também não será realizado, assegurando com isto, que o contrato seja alcançado de forma justa para ambas as partes. O contrato deverá ser rigorosamente acompanhado e com o seu encerramento previsto, com a finalidade de evitar medidas futuras administrativas inclusive na esfera judicial.

É necessário realizar um planejamento adequado para a terceirização, no qual devem ser analisados os aspectos positivos, negativos e as consequências desse processo. De acordo com o autor, é importante elaborar um cronograma de atuação que descreva o processo e as etapas a serem seguidas. Esse cronograma é essencial para evitar surpresas desagradáveis no futuro.

A fase de planejamento é extremamente importante, pois permite identificar as áreas que podem ser terceirizadas com sucesso, avaliar as vantagens e desvantagens da empresa e obter informações sobre a empresa que será contratada para a prestação de serviços. Esses passos devem ser realizados com critério e responsabilidade.

3.3. O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O ASSUNTO

A discussão referente à regulamentação da terceirização logo se manifestou no âmbito da justiça trabalhista. Competia à Justiça do Trabalho deliberar acerca de inúmeras questões relacionadas aos processos de terceirização, tanto no aspecto individual como no âmbito coletivo das relações de trabalho terceirizado, o que demandava um olhar perspicaz e firmemente interdisciplinar sobre os novos padrões de organização da produção e gestão do trabalho.

Os primeiros artigos sobre o acontecimento da terceirização no Brasil datam do início da década de 1990 e demoraram alguns anos a serem inseridos nos sumários, cursos e manuais, que produzem e reproduzem a chamada doutrina trabalhista.

Neste contexto, o movimento sindical teve uma atuação importante à frente de estudos e produção de dados estatísticos sobre o tema, o DIEESE, por exemplo, foi o primeiro a distinguir o fenômeno, distinguindo as principais implicações da terceirização para os trabalhadores nas várias esferas da economia, chamando a

atenção da sociedade para o assunto, em especial, daqueles que participam efetivamente da regulação trabalho, como é o caso do judiciário trabalhista.

Em dezembro de 1993, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) divulgou o Enunciado de nº 331, sintetizando a norma brasileira sobre a terceirização, reforçando as situações de onde poderiam ser irregulares e especificando as consequências caso ocorra e seja verificada a prática irregular da terceirização.

Assim, conforme a Súmula 331 do TST:

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 laboral. (BRASIL, TST, 2011)

O presente Enunciado estabeleceu que a contratação de funcionários por uma empresa interposta se torna irregular, pois forma o vínculo empregatício direto com o tomador de serviços, exceto em casos de trabalho temporário, serviços de conservação e limpeza, vigilância e os serviços especializados pertinentes a atividade-meio, desde que não exista a subordinação direta e a pessoalidade.

A empresa não pode contratar trabalhadores através de uma intermediária, exceto em casos de trabalhos temporários. A contratação irregular de funcionários por meio de intermediárias não cria um vínculo de emprego com órgãos diretos, indiretos ou fundacionais da Administração Pública.

A contratação de serviços de vigilância, conservação, limpeza e serviços especializados relacionados às atividades do contratante não cria um vínculo de emprego, desde que não haja pessoalidade e subordinação direta. Se o empregador não cumprir com as obrigações trabalhistas, o contratante também será responsável subsidiariamente por essas obrigações, desde que tenha participado do processo e conste no título executivo judicial.

Os órgãos da Administração Pública direta e indireta responderão subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, no caso em que for evidenciada sua negligência ao cumprir as obrigações estabelecidas pela Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente em relação à fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços como empregadora.

Essa responsabilidade não se baseia apenas no descumprimento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa legalmente contratada. A responsabilidade subsidiária do contratante inclui todos os valores resultantes da condenação referentes ao período de prestação de serviços.

Sobre a terceirização envolvendo a Administração Pública, a contratação de funcionários por meio deste instrumento por alguma entidade interposta é irregular, no entanto, não provoca o vínculo empregatício, uma vez que a entrada neste caso é dependente da aprovação em concurso público.

No ano de 2018, houve mais segurança no negócio jurídico, pois neste ano o STF reconheceu a Constitucionalidade de toda terceirização por meio do Julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, afastando com isto a aplicação do critério Meio / Fim da Súmula do TST de nº 331, confirmando com isto, a liberdade de contratação que qualquer tipo de serviço terceirizado.

Assim, a Tese de Repercussão geral aprovada pelo RE foi que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Prevaleceu com isto, o entendimento dos relatores, Ministros Luís Roberto Barroso e Luiz Fux, o primeiro defendeu que, para as restrições impostas pela Justiça do Trabalho a terceirização viola os Princípios da Concorrência, da Segurança Jurídica e o da Livre Iniciativa. Por sua vez, o Ministro Fux asseverou que a Súmula 331 do TST, que possui a finalidade de vedar a terceirização da atividade-fim,

representa uma intervenção imotivada na liberdade jurídica de contratação sem uma restrição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido aos eventos mencionados no presente trabalho, conclui-se que a discussão sobre terceirização e a conseqüente precarização do trabalho, apresentada neste artigo, demonstram efeitos negativos para os trabalhadores. Conforme evidenciado neste texto, ser um funcionário de uma empresa terceirizada implica na perda dos principais direitos trabalhistas e submissão a condições precárias de trabalho.

Outro aspecto a ser considerado é que, com a terceirização, os trabalhadores ficam desamparados e perdem a capacidade de se unir e resistir a esse sistema, muitas vezes sendo obrigados a aceitar as condições de trabalho às quais estão submetidos.

Ao se analisar o fenômeno da terceirização, fica evidente a intenção da reforma trabalhista em desburocratizar e reduzir os custos com a contratação direta dos trabalhadores, aumentando assim seus ganhos e se eximindo da responsabilidade pela qualificação de seus funcionários, tarefa esta que é atribuída à empresa intermediária.

Com a decisão do Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a constitucionalidade da permissão de terceirizar a atividade principal da empresa, fica evidente que o objetivo é estritamente capitalista, uma vez que modernizar o Direito do Trabalho nem sempre trará benefícios ao trabalhador, que, por ser vulnerável, necessita de uma proteção mais rigorosa por parte do estado. O presente trabalho também teve a intenção secundária de evidenciar o agravamento da precarização do trabalho com a reforma trabalhista.

A reforma trabalhista foi associada ao discurso da "modernidade salvadora", prometendo gerar muitos empregos e, conseqüentemente, melhorar a economia do Brasil. No entanto, as conseqüências para a classe trabalhadora resultantes da Lei nº 13.467/2017 foram uma grande precarização do trabalho, na qual podemos considerar que as mudanças e inclusões de novas modalidades de trabalho

resultaram em uma situação de trabalho incerta e irregular, marcada pela extensa jornada de trabalho, redução de salários e benefícios, aumento da informalidade e dos riscos a saúde física e mental dos funcionários.

Caso a implantação ocorra na medida da norma, a terceirização pode trazer benefícios a cadeia produtiva e econômica, redução de custos tributários e com a mão de obra direta da cadeia produtiva. Contudo, pode trazer um impacto negativo na vida financeira do funcionário terceirizado, pois reduzirá significativamente o seu salário e benefícios, além de impactar na sua saúde física e psicológica, avaliando assim, os cuidados legais ao implantar o processo de terceirização.

Portanto, o presente trabalho buscou analisar o impacto do instituto da terceirização nos direitos trabalhistas, por um foco legal, doutrinário e jurisprudencial, evidenciando que uma das consequências da terceirização é a pejotização, caso não haja a fiscalização e a adoção correta o instrumento legal.

**THE IMPACTS OF OUTSOURCING ON LABOR RIGHTS: INCREASE IN
PEJOTIZATION AND THE NEED FOR REGULATION**

The present study aims to analyze the institute of outsourcing, its historical and conceptual evolution, as well as investigate the impacts of this practice on labor rights. In this way, the possible contribution of the labor reform, which legalized outsourcing, to the manipulation of working conditions will be examined, allowing its application without restrictions, both for middle and core activities. This situation results in the suppression of workers' rights. Research aims to clarify how harmful unrestricted outsourcing is, contributing to the precariousness of work and the denial of workers' rights, which affects workers' mental health, resulting in disorders such as depression and anxiety. Doctrines, scientific articles and Law No. 13.429 of 03/31/2017 were proven in order to understand in more detail the controversies brought about by labor reform and outsourcing, therefore, bibliographic and documentary research was carried out. It appears that, in principle, uncontrolled outsourcing harms workers, since the value of their labor has decreased and there has been a loss of labor rights. Thus, workers were at the mercy of companies, which prioritize only profit, without caring about the health and quality of life of employees, providing the minimum required by labor legislation. In order to reach the results, studies were undertaken based on the inductive method and with the aid of eminently bibliographical research.

Keywords: *Outsourcing; Precariousness; Labor Reform.*

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Londrina: Práxis, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acessado em: 16/09/2023.

BRASIL. **Decreto-Lei de nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 16/09/2023.

BRASIL. **Lei de nº 13.429 de 31 de março de 2017. dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acessado em: 16/09/2023.

BRASIL. **Lei de nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acessado em: 31/09/2023.

BRASIL. **Súmula nº 301 do TST. Auxiliar de Laboratório**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acessado em: 03/10/2023.

BRASIL. TST. **Súmula 331 do TST. Contratação de Prestação de Serviços. LEGALIDADE. (Nova Redação do item IV e Inseridos os itens V e VI a Redação). Res. 174/2011, DEJT Divulgado em 27,30 e 31.05.2011**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acessado em: 05/10/2023.

BRASIL, STF. **ADPF 324. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Relator: Min. Luís Roberto Barroso**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acessado em: 03/10/2023.

BRASIL, STF. **Tema 725 – Terceirização de Serviços para a consecução da Atividade Fim da Empresa**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acessado em: 03/10/2023.

BRAVERMAN apud BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. Campinas, SP: Pontes Editores, 2013.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros editores, 2000.

COUTINHO, Renata. **Precarização como regra: A Verdadeira Face do Trabalho Terceirizado**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/precarizacao-como-regra-averdadeira-face-do-trabalho-terceirizado/>. Acessado em: 16/09/2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato Individual de Trabalho: Uma Visão Estrutural**. Ed. LTr, São Paulo, 1998.

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário Jurídico**: Tomo IV. Ed. Forense, Rio de Janeiro, 1973.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O Processo de Terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>. Acessado em: 05/10/2023.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acessado em: 05/10/2023.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Impactos da Lei 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>. Acessado em: 05/10/2023.

GOMES, Orlando; FOTTSCALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**: 14ª ed. Forense, Rio de Janeiro, 1998.

HOESCH. Hugo Cesar Hoesch. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. Campinas: Pontes Editores, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e Contrato de Trabalho**. Ed. LTr São Paulo, 1994.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O Trabalhador Como Pessoa Jurídica**. 1ª ed. São Paulo, Casa do Direito, 2022.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo**. Ed. Expressão Popular, São Paulo, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**: 3º ed. LTr, São Paulo, 1997.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários**. Ed. Atlas, São Paulo, 2000.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. **A “Pejotização” na Reforma Trabalhista e a violação as normas internacionais de proteção ao trabalho**. Ano VIII, nº 80, 2019, Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acessado em: 01/10/2023.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.