

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

REORGANIZANDO A SEARA TRABALHISTA: a junção nociva da lei 13.429/17 e lei 13.467/17 na legalização da terceirização irrestrita

Teliane Lima Baptista¹

Gislayne Rafaella Oliveira dos Santos²

RESUMO

O presente trabalho objetiva resgatar aspectos importantes para a compreensão da junção nociva da Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/17) e da Lei da Reforma Trabalhista (13.467) na difusão da terceirização irrestrita. Para tal, recorreremos a pesquisa bibliográfica e documental, partindo de um referencial teórico crítico sobre o mundo do trabalho. Compreende-se que as normativas citadas são postas pelo governo brasileiro, aniquilando os limites legais à terceirização. Portanto, a instabilidade e a insegurança são postas como a norma nas relações trabalhistas, dificultando o combate a formas de trabalho precárias e desmantelando as legislações trabalhistas arduamente conquistadas.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Legislação trabalhista.

ABSTRACT

The present work aims to rescue important aspects for understanding the harmful combination of the Outsourcing Law (Law No. 13,429/17) and the Labor Reform Law (13,467) in the dissemination of unrestricted outsourcing. To this end, we resorted to bibliographical and documentary research, starting from a critical theoretical framework about the world of work. It is understandable that the aforementioned regulations are set by the Brazilian government, annihilating the legal limits to outsourcing. Therefore, instability and insecurity are considered the norm in labor relations, making it difficult to combat precarious forms of work and dismantling hard-won labor laws.

Keywords: Outsourcing. Precariousness. Labor legislation

1 INTRODUÇÃO

É fato notório que a terceirização constitui-se em ferramenta de gestão do trabalho, que começou a se aprofundar na particularidade brasileira na década de

¹ Mestranda em Serviço Social pela UFAL; telianelima@hotmail.com

² Graduanda em Direito pela UNEAL; oliveiraraella757@gmail.com

PROMOÇÃO



APOIO



90, junto à desregulamentação do Estado, introduzindo a figura de um terceiro na relação trabalhista. Sendo, pois velada sob a retórica empresarial da necessidade das empresas em investir na especialização das suas atividades, ocultando o fato de que a terceirização conduz a uma precarização radical do trabalho, ao reduzir ao máximo os custos burlando direitos trabalhistas.

Portanto, cabe a análise das leis 13.467/17 e 13/429/17, já que anteriormente à vigência de ambas ainda havia limites à terceirização restrita a atividades-meio através da súmula 331/93 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no entanto, agora, nem isso mais é possível, pois a terceirização tornou-se irrestrita, escancarando a função social do Estado (enquanto comitê executivo dos interesses burgueses), forjado a abrir meios para o despotismo patronal.

2 DEFININDO A TERCEIRIZAÇÃO

Com a adoção do Toyotismo proliferaram novas modalidades de trabalho precário, colocando o emprego contratado e regulamentado a margem, expandindo o recurso à força de trabalho que é demitida sem grandes custos (DRUCK; ANTUNES, 2013). Portanto, a classe trabalhadora se apresentou mais heterogênea, fragmentada e complexificada, ampliando, a tendência a subproletarização:

presentes nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, 'terceirizado', vinculados à 'economia informal', entre tantas modalidades existentes [...] essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial (ANTUNES, 2015, p..64)

Giosa (1997) compreende que a terceirização, enquanto técnica de gestão administrativo-operacional, corrente nos países industrialmente competitivos:

[...] originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial. As indústrias bélicas tinham como desafio concentrar-se no desenvolvimento da produção de armamentos a serem usados contra as forças do Eixo, e passaram a delegar algumas atividades de suporte a empresas prestadoras de serviços mediante contratação (p.12)

PROMOÇÃO



APOIO



Objetivando manter a oferta de armamento para os países em conflito, esta forma de contratação da força de trabalho veio a suprir a demanda das grandes fábricas, remodelando a produção, já que “a indústria percebeu que era necessário voltar seu foco para a produção de material bélico, delegando suas atividades secundárias a terceiros” (CRUZ *apud* NOGUEIRA; PASSOS, 2018).

Na particularidade brasileira, a difusão da terceirização deu-se a partir da década de 90, propiciando maior subordinação do trabalho, mas compreendida pelos seus defensores como meio da empresa se concentrar na sua atividade central, transferindo as demais atividades para terceiros:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundos da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa (DELGADO, 2019, p.540)

Nesse sentido, o autor compreende que para o Direito do trabalho a terceirização “é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica do trabalho [firmada com a empresa contratada] da relação justralhista [firmada com a empresa tomadora] que lhe seria correspondente” (DELGADO, 2019, p.487).

O trabalhador é inserido na órbita do processo produtivo da empresa tomadora sem que lhe sejam estendidos os laços justralhistas, fixados com a empresa intermediária. Ou seja, rompe-se o modelo bilateral clássico da relação empregatícia, (empregado x empregador) ao ser inserido a figura de uma empresa intermediária, com a qual o trabalhador cria vínculos trabalhistas e a empresa tomadora recebe a prestação laboral sem assumir a função típica de empregadora.

Sob a visão empresarial o recurso à terceirização dar-se-á pela “busca por competitividade, a necessidade de inserção na nova ordem globalizada da economia, a sobrevivência e a superação da crise econômica nacional” (DRUCK, 1999, p.129) emergindo o anseio a “modernização organizacional” tendo como um dos fatores de mudança a “focalização das atividades” dividindo responsabilidades:

Uma justificativa para a adoção da terceirização permanece a mesma defendida na visão empresarial: nos anos 90, o “chamamento” à

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



competitividade para alcançar a “modernidade” exige a busca por produtividade e qualidade. Uma das fórmulas utilizadas, a exemplo das técnicas de administração americanas e japonesas, é esta “... tudo que não é vocação de uma empresa deve ser entregue a especialistas” (Leiria et alii, 1992) (DRUCK, 1999, p.132).

Na contramão da discursiva empresarial, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), juntamente com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) compilaram dados em um dossiê (2014) e uma nota técnica (2017), que oferecem panorama a condição de trabalho em que é inserido o terceirizado comparado com a de um contratado direto, trazendo à tona dados relevantes ao debate aqui empreendido.

De acordo com o dossiê de 2014, utilizando-se de uma pesquisa da CNI (Confederação Nacional da Indústria), a principal motivação para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo (que cai via de regra, sobre o trabalho mediante a transferência dos riscos da realização do trabalho) e apenas 2%, a especialização técnica.

Compilando os dados tem-se que em 2014: os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses enquanto que nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses; a média recebida pelos empregados contratados era de R\$ 2.639,00, enquanto a remuneração dos terceirizados se fixava em R\$ 2.021,00 (havendo maior concentração de serviços terceirizados nas atividades com menor remuneração); 5,9% dos serviços terceirizados tinham jornada contratada fixada entre 41 a 44 horas semanais (sem considerar horas extras ou banco de horas realizadas), enquanto que a fixação dessa jornada entre os contratados é apenas 61,6%; o percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes: 9,6% contra 6,1%, sendo que de dez acidentes de trabalho no Brasil, oito acontecem em média, com empresas terceirizadas, e, quando há o resultado morte, a proporção é de quatro entre cinco empresas entre outros aspectos nocivos (DIEESE, 2014; 2017)

PROMOÇÃO



APOIO



PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



Some-se a isto, o fato de que oriundos de fiscalizações do Ministério do Trabalho evidenciam que “os 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravos no Brasil em cada um dos últimos quatro anos (2010 a 2013), em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram terceirizados” (DRUCK, 2014, p.111). Ou seja, a terceirização ocasiona o exercício abusivo da contratação implicando na ocorrência de violações, a começar pelo fato de que a empresa prestadora de serviços, detém como único capital, muitas vezes, a exploração do trabalho humano que coloca a serviço da empresa tomadora, trazendo graves desajustes aos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo da sua história (DELGADO, 2019)

3 DAS ALTERAÇÕES PROVOCADAS LEI 13.429/17 E PELA LEI 13.467/17: EVOLUÇÃO OU PRECARIZAÇÃO?

Do ponto de vista normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho – editada na década de 1940 – não tratava da terceirização, fenômeno com abrangência assumida em décadas posteriores nos impulsos da industrialização. O diploma consolidado somente previu duas figuras delimitadas de subcontratação: a empreitada e subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, a, III) (DELGADO, 2019)

Ocorria, então, a manutenção do modelo básico de organização da relação empregatícia nas primeiras referências legais à subcontratação. Em meados da década de 1960, no quadro da reforma administrativa foram expelidos dois diplomas que estimulavam a descentralização administrativa no âmbito da administração pública (Decreto-lei 200/66 e da Lei nº 5.645/70), que se dava através da contratação de serviços meramente executivos ou operacionais perante empresas componentes do segmento privado.

Nas relações privadas de trabalho o respaldo da terceirização adveio com somente em meados da década de 1970 englobando “situações excepcionais”

PROMOÇÃO



APOIO

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



prevista na Lei 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário). O referido diploma normativo, limitava a utilização de tal modalidade de contratação ao prazo máximo de 3 meses nas hipóteses de substituição de quadro permanente ou de aumento pontual dos serviços por parte da tomadora, atendendo a necessidade transitória, tais como no período natalino em que o aumento da produção de vendas.

Nos anos seguintes, o recurso à terceirização pelo segmento privado incorporava cada vez mais práticas terceirizantes, de modo que nos anos de 1980, surge mais um diploma legal, a Lei nº 7.102/83, para ampliar o alcance da terceirização à atividade chamada de segurança bancária, na época; posteriormente denominada de segurança em geral (DELGADO, 2019), assim havia a chancela da terceirização em caráter permanente.

Ainda nos anos de 1980, o Tribunal Superior do Trabalho - TST - fixou súmula jurisprudencial a respeito do tema, limitando as hipóteses de contratação de empregados por empresa interposta. Assim, por meio da Súmula nº256 de 1986, a terceirização passaria a ser considerada como mecanismo a ser utilizado somente de maneira excepcional:

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.

Caso a situação fática não estivesse dentre as hipóteses contidas nas leis citadas, a terceirização seria considerada ilícita, gerando o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora. Conjuntamente, através da EC nº19 de 1998, a Constituição Federal de 1988, houve vedação expressa à investidura em cargo ou emprego público por entes estatais sem aprovação prévia em concurso público (art. 3, inc. II), aspectos não abrangidos pela súmula 256 do TST (SCHIAVI, 2017).

Nesse contexto, o entendimento jurisprudencial consolidado se demonstrou limitado, em meio a maior flexibilidade das relações de trabalho e a controvérsia judicial que cercou a aplicação do verbete sumular supracitado. Este sofreu revisão e fora substituído pela Súmula nº331 de 1993, prevendo a terceirização das

PROMOÇÃO



APOIO



atividades-meio ou secundárias da tomadora de serviço na esfera privada, ampliando-a, posteriormente, à esfera pública. Eis o teor da súmula:

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.

Nota-se que os limites à terceirização passaram a ser mais flexíveis, permitindo-a nas atividades permanentes das empresas ao ampliar a terceirização considerada lícita, dividindo-se em quatro grupos: trabalho temporário (item I); serviços de vigilância (item III); serviços de conservação e limpeza (item III); e os serviços especializados ligados à atividade meio.

O TST passou a incorporar, como critério para delimitar a licitude ou ilicitude da terceirização, o perfil do serviço a ser transferido à empresa prestadora de serviços. Havia, então, um limite balizador da Justiça do Trabalho: a proibição de terceirizar a atividade fim somada à responsabilidade subsidiária à empresa contratante, não podendo haver pessoalidade e subordinação entre o empregado e a empresa contratante (tomadora), excetuada a hipótese de trabalho temporário.

PPGPP
30 ANOSJOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUÍS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

[...] a jurisprudência adotou o *princípio teleológico* da *conceituação genérica*, abandonando a enumeração taxativa das hipóteses autorizadas - trabalho temporário e vigilância. A regra geral passou a ser não mais a proibição, com exceções, mas, ao contrário, a autorização geral, desde que preenchido um requisito, a *finalidade da atividade terceirizada*, qualquer que fosse a sua natureza, e não mais a natureza da mesma. Assim é que, em se tratando de atividades cujo fim é o apoio, a instrumentalidade do processo econômico, a atividade-meio, nada impede a terceirização. Se, no entanto, tratar-se de atividade não de apoio, mas finalística da empresa é desautorizada (NASCIMENTO, 2004, p. 635-636).

Durante muito tempo os Tribunais Regionais adotavam o entendimento da Súmula 331, que norteou nacionalmente as contratações de prestadoras de serviços. Simultaneamente havia o engajamento da Justiça do Trabalho e o Ministério Público no combate a terceirização de atividades fins, tendo por justificativa que a subcontratação de tais atividades violavam o princípio da isonomia e constituía-se no entrave do acesso ao quadro de carreiras da empresa tomadora somado ao esfacelamento das categorias profissionais envolvidas (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Entretanto, o “gradual processo de expulsão de atividades do interior das empresas”, aliado à expansão do setor de serviços “[impulsionou] o processo de terceirização, ao largo de autorização legal” (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 40). Processo analisado por Druck e Antunes (2015) tomando por base dados oriundos da fiscalização dos auditores do trabalho:

Na Bahia, o Polo Petroquímico de Camaçari tem sido objeto de investigação e, desde 2008 até o início de 2010, o MPT firmou 23 TAC com empresas e ajuizou seis ações (RAMIREZ e SALVADOR, 2010). Em 2008, o órgão ajuizou ação civil pública contra a Empresa Baiana de Águas e Saneamento S/A (Embasa) por terceirizar mão-de-obra para a prestação de serviços ligados à sua atividade- fim. A Justiça do Trabalho julgou procedente a ação e determinou a realização de concurso público para a contratação de mão de obra no prazo máximo de 15 dias, indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 400 mil reais e, em caso de descumprimento das obrigações, multa diária de R\$ 5 mil por trabalhador encontrado em situação irregular (TRT5.JUS.BR) No âmbito das fiscalizações do Ministério do Trabalho, são encontradas as mesmas tendências, isto é, a terceirização ilícita: via intermediação de mão de obra, contratação de empresas fantasmas e atividades nucleares desenvolvidas por trabalhadores terceirizados sob a gerência da contratante. (p.33)

É nesse quadro disseminação da terceirização no Brasil e de uma frágil regulação através do Enunciado 331, que surge o PL 4330/2004, proposto pelo

PROMOÇÃO



APOIO

então deputado federal e empresário Sandro Mabel favorável à ampliação do escopo da terceirização e à responsabilidade subsidiária, ou residual, da empresa contratante. Em meio à resistência das centrais sindicais e movimentos sociais o PL foi aprovado, tornando-se a Lei 13.429 (Lei da Terceirização), promulgada em 31 de março de 2017, que veio a alterar dispositivos e introduzir os art., 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A a 19-C na Lei nº 6.019/74.

Na normativa citada apenas havia menção à relação jurídica triangular sem citar a quais atividades eram permitidas terceirizar, levando a interpretação da abrangência da atividade-fim, quadro que ocasionava insegurança jurídica gerando à discussão sobre sua permissão ou não no ordenamento jurídico (OLIVEIRA, 2018). Ainda no ano de 2017, “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho” foi promulgada a Lei nº 13.467, a Reforma Trabalhista, pelo então presidente Michel Temer, resultante da série de reformas jurídicas a implementar o projeto ultraliberalista de Estado Mínimo, com inovações em três planos articulados: Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho (DELGADO, 2019).

No que tange ao objeto aqui investigado, cabe pontuar que além de alterar CLT, a Reforma incidiu modificações na Lei do Trabalho Temporário, abrindo através desta a possibilidade de terceirizar qualquer atividade, sendo, determinando em seu art. art 4-A, caput, que:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Some-se a isto o fato de que em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) ao julgar a Arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) 304 (Rel. Min. Roberto Barroso) e o Recurso Extraordinário 958.252 (Rel. Min. Luiz Fux), quanto ao tema 725 de repercussão geral, discutindo sobre a abrangência da terceirização, fixou a seguinte tese jurídica: "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", isto é, não há mais que se falar em terceirização ilegal, sendo lícita em quaisquer atividade, desde que cumpram os requisitos para o seu funcionamento.

Miraglia e Olivera (2018) compreendem que a nova normativa dificulta a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária e a responsabilização da empresa tomadora de serviços, já que:

O artigo 5º-A da Lei 13.429/2017 define a empresa contratante como "pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos". O dispositivo legal, portanto, autoriza que a pessoa física terceirize os serviços prestados por ela mesma, permitindo e legalizando a "pejotização" do trabalho subordinado. Admite ainda a "quarteirização" das atividades empresariais ao consentir a contratação de pessoa jurídica pela empresa prestadora de serviços, possibilitando a ampliação de cadeias intermináveis de subcontratações. (p.88)

Coloca-se o desafio a responsabilização, pois diante da licitude da terceirização irrestrita, se constatado irregularidades, "o auto de infração, bem como eventual processo trabalhista deverá se dirigir, primeiramente, à empresa prestadora de serviços, principal responsável pelo pagamento das verbas trabalhistas e indenizatórias" (p.88). Entretanto, a insuficiência ou inexistência de recursos das empresas prestadoras constituem-se em entrave, principalmente diante da existência de Pessoa Física ou da cascata de subcontratações, de modo que a terceirização irrestrita "potencializa a cadeia exploratória, pulverizando o processo produtivo e dificultando a identificação e responsabilização dos reais tomadores do serviço" (MIRAGLIA E OLIVERA, 2018, p.89).

No mesmo artigo, existe um aspecto importante trazido pela Lei nº 13.429/17 em relação à questão as saúde e segurança, dispondo em seu § 3º que "é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato". Ou seja, tem-se a responsabilidade direta das empresas tomadoras, as quais devem ter mais cuidado na escolha da contratada (responsabilidade *in eligendo*) e na fiscalização da execução dos contratos (responsabilidade *in vigilando*).



Simultaneamente, é aberta a possibilidade da contratante “estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado” (§4º). Contudo, o recurso à terceirização irrestrita no Brasil, longe de proteger ampliar direitos, dar-se-á com a intensificação como mecanismo para burlar direitos trabalhistas, principalmente quando articuladas às mudanças oriundas da Reforma Trabalhista.

Ampliando o leque de precarização, a introdução da quarteirização no ordenamento jurídico brasileiro é posta através do art. 4º, §1º da Lei nº 6.019, que dispõe: “a empresa prestadora de serviços contrata e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou **subcontrata outras empresas para realização desses serviços**” Permite-se, então, a transferências de trabalhadores já terceirizados para uma quarta empresa (formando cascatas de subcontratação).

Nas palavras do então ministro Luiz Philippe Vieira de Mello, em entrevista ao portal ConJur (2015), no período de análise do projeto de lei que culminou na Lei 13.429:

O projeto de lei da terceirização restabelece a locação de mão de obra. E mais: sucessiva. [...] voltamos a uma forma moderna, muito moderna, de traficante de escravos. É isso que nós temos, ao meu juízo: traficantes de escravos. O que a CLT fez foi dizer que: se você presta trabalho, você presta trabalho diretamente para a empresa. Ou como autônomo, quando você é dono do seu próprio trabalho. Mas agora você tem alguém vendendo o seu trabalho.(CARDOSO; MATSUURA, 2015)

A legalização da terceirização “rasga” a CLT na medida em que a relação contratual é efetivada pela mediação de empresas, as quais, nas palavras de Antunes em entrevista ao Jornal do Brasil “negociam com empresas de terceirização a contratação da força de trabalho, como era na escravidão, que os senhores de terras compravam escravos de comerciantes que viviam do tráfico de escravos”. No quadro de mudanças, o acrescido art. 5º D fixa que:

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

PROMOÇÃO



APOIO

Eis a denominada quarentena, cujo objetivo é evitar fraudes via pejetização, precarizando o trabalho, com o reaproveitamento de ex-empregados como prestador de serviços na qualidade de terceirizado. Se isso ocorrer, tais empregados poderão postular o vínculo de emprego de forma direta com a tomadora:

A não observância do decurso do prazo de 18 meses para a contratação de empregado demitido nas condições citadas pode acarretar na caracterização de fraude e no estabelecimento da solução de continuidade do contrato de trabalho, determinando a anulação da demissão e o conseqüente reconhecimento de vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviço, além do pagamento de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho: férias com acréscimo de um terço, 13º salário, FGTS. (WEIGAND NETO E SOUZA, 2018, p. 212)

Contudo, a terceirização da atividade-fim proporciona a precarização geral das condições de trabalho e dos direitos sociais, dificultando a constatação de irregularidades, já que o requisito de subordinação sempre estará presente com a terceirização da atividade-fim. Compreensão que parte do conceito de subordinação estrutural que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2019).

Nota-se que “reformas mais importantes do direito do trabalho, as quais, ao invés de proteger o trabalhador, oferecem ao capital um aparato jurídico capaz de legalizar e relações fraudulentas e impor uma redobrada submissão do trabalho ao capital” (TAVARES, 2004, p.25). Assim, o Direito do Trabalho vem se flexibilizando a ponto de permitir a conversão do trabalhador de sujeito de direitos a objeto de direitos, atingindo a condição de objeto a ser alugado, fenômeno inerente à terceirização mesmo que inexista fraude (VIANNA, 2015).

Por conseguinte, a terceirização irrestrita é incompatível com a ordem jurídica brasileira, principalmente no que tange aos princípios constitucionais: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho (art. 1º, IV e art. 170, caput), da busca por uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I) e do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º

PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada Internacional Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS



III). Tem-se, portanto, a clara precarização da mão-de-obra por meio da introdução de uma (ou mais) empresa interposta na ação trabalhista.

3 CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos elencado, concluímos que, despida de limites a sua aplicação, legalização da terceirização irrestrita, escancara ofensiva patronal sobre os trabalhadores, ignorando a realidade posta por um elevado quantitativo de trabalhadores terceirizados submetidos à situação análoga à de escravo.

É chancelado o desmonte dos direitos consagrados garantidos na CLT, os avanços progressistas da Constituição de 1988 ao ser formado o terreno propício à hegemonia dos interesses empresariais e recrudescimento das contradições inerentes à acumulação capitalista, em que o trabalhador é reduzido a mero objeto a disposição das necessidades do capital, mediante a precarização predatória (legalizada) das condições de trabalho e emprego no Brasil.

Por isso, na sociedade atual, é fundamental o fortalecimento das entidades sindicais, das normativas protetoras e a ação vigilante da justiça do trabalho, no sentido de coibir abusos e práticas ilegais sob o argumento flexibilizador. Perspectiva que não nega que condições dignas de trabalho em sua plenitude requer a edificação de outra forma de sociabilidade

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**. São Paulo: Boitempo, 2005.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017** - Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em

PROMOÇÃO



APOIO





http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm Acesso: 05 de janeiro de 2022

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017** - Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso: 05 de janeiro de 2022

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** - aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso: 24 de janeiro de 2022.

CARDOSO; Maurício; MATSUURA, Lilian. **Empresa de prestação de serviço vai ser o melhor negócio do mundo.** Conjur, 2015. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-luiz-philippe-vieira-mello-ministro-tst#:~:text=Ou%20seja%2C%20voltamos%20a%20uma,dono%20do%20seu%20pr%C3%B3prio%20trabalho>> Acesso em: 15 de fevereiro de 2022

DRUCK, Graça; ANTUNES, Ricardo. **Terceirização como regra?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho: São Paulo, v. 79, n. 4, out./dez. 2013. (p. 214-231).

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes - Nota Técnica número 172 de Março de 2017.** São Paulo: DIEESE. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 20 de fevereiro de 2022.

DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia.** São Paulo: Boitempo, 1999.

GIOSA, Lívio. **Terceirização: uma abordagem estratégica.** São Paulo: ED. Pioneira 1994

PROMOÇÃO

APOIO



PPGPP
30 ANOS

JOINPP
20 ANOS

XI Jornada
Internacional
Políticas Públicas

19 a 22
SET/2023

CIDADE UNIVERSITÁRIA
DOM DELGADO
SÃO LUIS/MA - BRASIL

REIFICAÇÃO CAPITALISTA E EMANCIPAÇÃO
HUMANA COMO NECESSIDADE HISTÓRICA
Formação da Consciência de
Classe na Luta de Hegemonias

CEM ANOS DE HISTÓRIA E CONSCIÊNCIA
DE CLASSE DE LUKÁCS

PASSOS, Rachel Gouveia; NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho.** R. Katál., Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 484-503, set./dez. 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 19. Ed. São Paulo: Saraiva. 2004

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas.** São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Reforma trabalhista: CLT e legislação comparadas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MIRAGLIA; Livia Mendes Moreira; OLIVEIRA Rayhanna Fernandes de Souza. **A Reforma trabalhista e o trabalho escravo contemporâneo: análise dos impactos da terceirização irrestrita e da banalização do trabalho em sobre jornada** In: Trabalho escravo contemporâneo: conceituação, desafios e perspectivas / Livia Mendes Moreira Miraglia, Julianna do Nascimento Hernandez, Rayhanna Fernandes de Souza Oliveira (organizadoras). – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

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

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização.** São Paulo: LTr, 2015.

PROMOÇÃO



APOIO

