A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

THE TERMINATION OF END-ACTIVITIES AND IMPACTS IN EMPLOYMENT RELATIONS

Fernanda da Silva Freitas

Advogada e Professora do Curso de Direito na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni / MG. Especialista em Direito Público e em Docência no Ensino Superior. E-mail: ferna-freitas@hotmail.com

Jodson de Medina Santos

Bacharel em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni / MG. E-mail: jodsonsantos@hotmail.com

Resumo

A terceirização surgiu com o objetivo de dinamizar e especializar a execução dos trabalhos e a prestação de serviços nas corporações, caracterizando-se quando uma empresa, ao invés de destinar seus empregados para a realização de certas atividades, contrata outra para fazê-lo com seus próprios operários e sob a sua responsabilidade. O obreiro é, então, contratado pela empresa intermediadora (empregadora), mas presta serviços para a empresa tomadora. Esta relação trilateral, que constitui o objeto deste trabalho, tem suscitado diversas controvérsias e polêmicas, sobretudo após a autorização, em 2017, para terceirizar, além das atividades-meio, as atividades-fim das empresas. Muito se discute acerca de uma precarização da relação de emprego e de possíveis prejuízos para os direitos dos trabalhadores terceirizados, razão por que se vislumbrou a necessidade de realizar um estudo mais aprofundado sobre esse fenômeno. Para tanto, realizou-se um estudo exploratório, fundamentado em uma revisão bibliográfica, por meio do qual se buscou expor os principais aspectos da terceirização, sua origem histórica, evolução e conceito, analisando-se os mais relevantes impactos negativos provocados na relação de emprego. Concluiu-se que vários são esses conflitos, os quais precisam ser minimizados, observando-se, em especial, as leis de proteção ao trabalhador, de modo a impedir a precarização das relações de emprego e, por consequência, a queda na qualidade dos produtos e serviços ofertados.

Palavras-chave: Terceirização; Impactos; Atividade-fim

Abstract

Outsourcing was created with the objective of streamlining and specializing the execution of the works and the rendering of services in the corporations, characterizing when a company, instead of assigning its employees to perform certain activities, contracts another to do it with their themselves and under their responsibility. The worker is then hired by the intermediary company (employer), but provides services to the borrowing company. This trilateral relationship, which is the object of this work, has aroused a lot of controversy and controversy, especially after the authorization in 2017 to outsource, in addition to the middle activities, the end-of-company activities. Much is discussed about a precarious employment relationship and possible harm to the rights of outsourced workers, which is why the need to carry out a more in-depth study of this phenomenon has been seen. For that, an exploratory study was carried out, based on a bibliographical review, through which the main aspects of outsourcing, its historical origin, evolution and concept were analyzed, analyzing the most relevant negative impacts caused in the employment relationship . It was concluded that there are several such conflicts, which need to be minimized, especially in view of the laws protecting the worker, in order to prevent the precariousness of employment relations and, consequently, to reduce the quality of products and services offered.

Keywords: Outsourcing; Impacts; Activity-end

1. Introdução

No âmbito do processo de globalização e ideologia neoliberal que marca a sociedade moderna, a competitividade é a palavra de ordem. Neste cenário, associado às novas técnicas de administração e produção, criou-se um ambiente propício para o desenvolvimento da terceirização, a qual passou a ser vislumbrada por muitas empresas como a única ferramenta capaz de permitir uma redução dos custos operacionais, principalmente relacionados aos encargos sociais, trabalhistas e fiscais, bem como diminuir o número de empregados e contratar cada vez mais “colaboradores” autônomos e pequenos empresários.

A terceirização, porém, sempre foi alvo de discussões entre juristas, economistas, administradores, empresários, sindicalistas e trabalhadores. Muito se aventa, em especial, acerca dos prejuízos para os trabalhadores, que constituem a parte vulnerável da relação.

Tais discussões acirraram-se, ainda mais, após o advento da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que modificou a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passando a dispor, em conjunto, sobre a terceirização de trabalhadores e serviços.

Antes da reforma trabalhista ocorrida naquele ano (2017), a terceirização somente poderia ser feita no âmbito das atividades-meio das empresas. A partir da reforma, tornou-se possível terceirizar as atividades-fim, o que, induvidosamente, representou um inestimável incentivo ao empreendedorismo e ao crescimento da

economia do País. Porém, muitos questionamentos começaram a surgir em relação a um possível prejuízo para os operários, mormente em seus direitos, devido a uma suposta precarização das relações de emprego.

Diante do exposto, considerando-se tratar-se de um tema bastante recente no Direito do Trabalho Brasileiro e que ainda carece de aprofundamentos, buscou-se, por meio de um estudo exploratório (que utilizou como fontes de pesquisa livros, artigos jurídicos, documentos, legislações e jurisprudências) e sem pretender esgotar o assunto, perquirir acerca dos principais impactos provocados pela terceirização das atividades-fim das empresas, tomando como foco os reflexos diretos provocados nas relações laborais e os consequentes aspectos prejudiciais aos trabalhadores, sobretudo no tocante à forma de contratação da prestação de serviços e execução dos contratos.

2 A terceirização no Brasil

2.1 Origem e evolução histórica

Historicamente, as empresas sempre realizaram, dentro do seu próprio espaço, todas as etapas das suas atividades produtivas ou de serviços. Porém, em determinado momento histórico, percebeu-se que seria possível a redução de custos operacionais (e a consequente majoração dos lucros) caso parte das atividades fossem delegadas as outras empresas, cuja função seria, somente, fornecer mão de obra (CAIRO JÚNIOR, 2017).

O modelo *taylorista/fordista* de organização do trabalho sofreu, então, um declínio devido à visão flexibilizadora dos processos produtivos, marcada por um padrão organizacional denominado *toyotismo*. Com vistas à redução dos custos, abandonou-se a ideia de produção em massa e adotou-se a concepção de produção atrelada à demanda. Os operários vinculados à atividade-fim – o objeto social do empreendimento – passaram a ser instigados por mecanismos de competição, de modo que seus salários, por exemplo, eram maiores conforme o alcance e a superação das metas pré-definidas. Por outro lado, os trabalhadores que não se adaptavam ao novo ritmo eram desligados e, mediante novas contratações, reconduzidos para outras empresas, onde realizavam-se atividades-meio, isto é, atividades não relacionadas diretamente com a atividade-fim da empresa (MARTINEZ, 2018). Esse processo foi, então, denominado terceirização.

No Brasil, esse fenômeno é relativamente novo, tendo assumido nítida estrutura e amplitude apenas nas últimas três décadas do século XX. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) somente fez referência a dois institutos em que há a subcontratação de mão de obra: a empreitada, a subempreitada (CLT, art. 455) e a pequena empreitada (CLT, art. 652, *"a"*, III) (DELGADO, 2017). Nessa época, a terceirização não constituía fenômeno de destaque no ordenamento jurídico, tampouco no cenário socioeconômico.

A terceirização consolidou-se no Brasil (e ainda de forma tímida) apenas por volta de 1950, por força de multinacionais, sobretudo do setor automobilístico, cujo objetivo era concentrar seus esforços na essência dos seus negócios (SILVA, 2014). Em síntese, a indústria automobilística, aproveitando-se da ausência de leis sobre a terceirização no Brasil, realizava toda a fabricação de peças e segmentos no mercado internacional e os trazia para o País apenas com para montar o produto final (MACIEL, 2014). No final da década de 1960, surgiram, no País, as primeiras empresas de trabalho temporário e trabalhos terceirizáveis, mas, somente em 1970, tais corporações começaram a se despontar no mercado, mormente devido à crise econômica instalada no Brasil (SILVA, 2014).

Nesse mesmo período, a terceirização começou a ganhar destaque normativo, embora ainda restrita ao setor público, englobando a Administração Pública direta e indireta da União, Estados e Municípios (DELGADO, 2017). O Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, autorizou a descentralização de atividades-meio da Administração Pública Federal, tais como transporte, conservação, limpeza e custódia, com o fundamento de que a Administração Pública Direta e Indireta deveria, segundo Pessoa e Cunha (2018, p. 307), "concentrar seus esforços em tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle".

Posteriormente, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, tratou do trabalho temporário nas empresas urbanas, inaugurando, finalmente, a terceirização no âmbito do setor privado. Em seguida, em de 20 de junho de 1983, a Lei nº 7.102 autorizou a prestação de serviços de segurança – incluindo vigilância e transporte de valores – em estabelecimentos financeiros. Tais serviços poderiam ser realizados por empresas privadas e em caráter permanente.

Com efeito, apesar do restrito alcance das normas criadas, a terceirização, a partir das últimas três décadas do século XX, começou a ganhar espaço no setor privado da economia, enraizando-se nas atividades principais do processo produtivo (DELGADO, 2017).

A jurisprudência brasileira, considerando a carência de legislação, passou a se debruçar, cada vez mais, sobretudo nas décadas de 1980 e 90, na abordagem do tema. Nesse sentido, diante da diversidade de posicionamentos manifestados sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou, em 1986, a Súmula nº 256.

> Por essa súmula, era proibida a intermediação de mão de obra tanto nas atividades-fim quanto nas atividades-meio, exceto nas hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Se aplicada literalmente, a súmula impediria que as empresas prestadoras de serviços continuassem a exercer esse ramo de atividade.
>
> O TST, com o tempo, passou a atenuar a aplicação dessa súmula, sendo firmado o entendimento de que o citado verbete só seria seguido em casos de fraudes trabalhistas (art. 9º da CLT).
>
> Devido às várias críticas recebidas, houve a necessidade de se rever a Súmula nº 256. O TST, então, decidiu cancelar a súmula, conforme Resolução nº 121 do TST, de 19 de novembro de 2003 (SILVA, 2014, p. 23)

Em 1993, foi publicada a Súmula nº 331 do TST, que constituiu uma revisão da antiga Súmula nº 256 e fixou critérios para o reconhecimento da validade da terceirização, permitida, unicamente, no âmbito dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, assim como nos serviços especializados atrelados à atividade-meio das empresas tomadoras de serviços, conforme se verifica na redação abaixo:

> **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. nº 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 (BRASIL, 2011).

Fazendo-se uma breve análise do texto acima exposto, verifica-se (especialmente nos incisos I, III, IV e VI), uma nítida proibição da terceirização das atividades-fim de uma empresa tomadora de serviços, a qual teria, segundo o enunciado, responsabilidade subsidiária pelos encargos laborais advindos da relação trabalhista. Por meio dessa Súmula, admitiu-se, também, a terceirização no serviço público, mas proibiu (inciso II), a formação de vínculo de emprego diretamente com a Administração Pública, em virtude da exigência constitucional de prévia aprovação em concurso público (CF/88, art. 37, II) (CAIRO JÚNIOR, 2017). Ocorre, porém, que, com o tempo, a distinção entre “atividades-meio” e “atividades-fim” tornou-se cada vez mais difícil e menos precisa, sobretudo devido à mutabilidade da mão de obra e das novas formas de trabalho criadas no mercado empresarial (DANTAS; FIGUEIREDO, 2018).

Até o final de 1988, nenhuma lei infraconstitucional abordou os direitos sociais dos trabalhadores terceirizados, a responsabilidade trabalhista da empresa tomadora dos serviços, a responsabilidade específica da empresa terceirizada, tampouco o enquadramento sindical do operário terceirizado (PESSOA; CUNHA, 2018). Com a Carta Magna de 1988, tais direitos foram positivados, por exemplo, no art. 7º, XXX, XXXI e XXXII.

Diante dessa nova conjuntura, muitos questionamentos surgiram em torno da forma de terceirização admitida no sistema jurídico pátrio, sobretudo quanto à igualdade de direitos entre o empregado terceirizado e o empregado contratado diretamente pelo empregador.

Com vistas a encerrar os debates e polêmicas sobre o assunto, foi publicada, em 31 de março de 2017, a Lei nº 13.429, que autorizou explicitamente empresas tomadoras de serviço a intermediarem mão de obra em todos os ramos de atividade econômica. Surgiu, aqui, a nova problemática, que constitui objeto deste trabalho, qual seja a autorização para terceirizar as atividades-fim de uma empresa, que, inclusive, foi, recentemente, discutida no Supremo Tribunal Federal (STF), no âmbito da

Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324. Antes, porém, é relevante delinear uma definição do que seja, enfim, a terceirização e sua natureza jurídica.

2.2 Conceito e natureza jurídica

A expressão “terceirização” decorre do neologismo derivado do vocábulo “terceiro”, sendo este sinônimo de “interveniente” ou “intermediário”. Trata-se de palavra utilizada para referir-se à descentralização das atividades de uma empresa para outra, por meio de contrato de natureza civil celebrado entre ambas, culminando na formação de uma relação trilateral, que abarca o obreiro, a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizada (VILLELA, 2012).

Assim, Garcia (2017, p. 223) define a terceirização (também conhecida como desverticalização, exteriorização e contratação de trabalhador por interposta pessoa) como “a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas”. Esse conceito limita a terceirização à transferência da execução de atividades-meio das empresas tomadoras, não abarcando suas atividades-fim.

Por outro lado, de forma mais abrangente e formulando conceito idêntico ao de Delgado (2017), Cairo Júnior (2017, p. 459) expõe que a terceirização “representa o ato de repassar a um terceiro uma atividade que caberia ao próprio interessado executar”.

Com base nessa definição, pode-se reconhecer na terceirização um processo em que uma empresa, objetivando diminuir seus custos, majorar a lucratividade, a produtividade e, por consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra corporação para que, com os seus próprios operários, realize atividades permanentes ou esporádicas que seriam executadas normalmente pelos empregados daquela, dentro ou fora dos limites do seu estabelecimento (LEITE, 2018). Há, portanto, uma relação triangular, como esclarece Delgado (2017, p. 502):

> Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades

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

Neste ponto, avulta-se a natureza jurídica contratual da terceirização, na forma de relação trilateral, em que o empregador (empresa prestadora dos serviços) não é beneficiado de forma direta pela atividade que o empregado (trabalhador terceirizado) executa, cujo produto é revertido em prol de um terceiro (empresa tomadora dos serviços), que, por sua vez, possui apenas um liame de natureza civil com aquele empregado (PESSOA; CUNHA, 2018).

Diante dessa relação triangular, portanto, a empresa que realiza o processo de desconcentração do trabalho – a qual é detentora dos meios de produção e tem condições de naturezas técnica e econômica para assumir os riscos do empreendimento – transfere a execução de atividades para empresas, cujo único capital, como assinala Morais (2017), diversas vezes, é a exploração do labor humano, que, por sua vez, é colocado a serviço da corporação tomadora. Por este motivo, é bastante evidente que essa relação triangular, caracterizadora da terceirização, pode afrontar os princípios e as normas que albergam a relação laboral e, em especial, os trabalhadores e seus direitos.

3 A Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e os novos contornos da terceirização

Diante das polêmicas em torno da Súmula nº 331 do TST no sentido de representar um entrave à modernidade das relações de trabalho e ao crescimento econômico do País, foi criada a Lei nº 13.429, de 2017, que passou a viger imediatamente após a sua publicação. Essa norma inseriu importantes alterações na Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), passando a autorizar duas formas de terceirização: de trabalhadores (com a intermediação de mão de obra) e de serviços, mediante empresas prestadoras de serviços a terceiros (MARTINEZ, 2018).

A partir das novas modificações, a terceirização passou a não mais estar restrita às atividades periféricas (atividades-meio) da tomadora de serviços, passando a abarcar quaisquer atividades, inclusive a atividade principal (Lei nº 6.019/74, art. 4º-A, *caput*), ou seja, a atividade-fim, que constitui o objeto social do empreendimento e contribui para demarcar a posição e classificação da empresa no cenário empresarial e econômico (RODRIGUES, 2018).

O art. 1º da Lei nº 6.019/74 passou a prever que a norma rege, agora, “as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante” (BRASIL, 2017). Materializou-se, assim, a autorização para a intermediação de mão de obra em todo ramo de atividade econômica por empresa prestadora de serviços, que consiste na “empresa que contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização dos serviços para os respectivos tomadores” (PESSOA; CUNHA, 2018, p. 308).

Nesta relação, o vínculo empregatício institui-se, portanto, entre a prestadora dos serviços e o terceirizado, não existindo tal relação entre o tomador e o trabalhador, conforme § 2º do art. 4º-A da Lei nº 6.019/74. Assim, as empresas prestadoras de serviços, enquanto empregadoras, incumbem-se de obedecer aos ditames da lei trabalhista, sobretudo quanto aos direitos dos trabalhadores, os quais continuam sendo a parte mais fraca e vulnerável da relação.

Por outro lado, para assegurar a manutenção dos direitos dos terceirizados, a Lei nº 6.019/74, em seu art. 5º-A, § 5º, prevê a responsabilidade subsidiária da contratante em relação às obrigações trabalhistas e encargos previdenciários concernentes ao período em que sucedeu a prestação de serviços. No mesmo sentido, a responsabilidade da empresa tomadora também subsiste na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário, conforme art. 16 da norma.

Apesar dos aparentes avanços trazidos pela Lei nº 13.429, de 2017, o novo panorama jurídico suscitou bastante confusão tanto para empregadores quanto para empregados e, por isso, a norma foi objeto de ações diretas de inconstitucionalidade e mais de 4 mil processos ainda pendentes de julgamento foram suspensos (DANTAS; FIGUEIREDO, 2018).

Em 30 de agosto de 2018, o STF, no julgamento da ADPF nº 324 e do Recurso Extraordinário (RE) nº 958252, invalidou e declarou inconstitucionais os trechos da Súmula nº 331 que vedavam a terceirização da “atividade-fim”, dando provimento ao recurso com repercussão geral. Assim, foi reconhecida a legalidade da terceirização de quaisquer atividades e determinou-se o julgamento imediato de todas as controvérsias paralisadas e aplicação *“erga omnes”* do entendimento em relação às ações ajuizadas antes da reforma trabalhista, observando-se e respeitando-se o trânsito em julgado (DANTAS; FIGUEIREDO, 2018).

Porém, os efeitos da autorização para efetivar a terceirização irrestrita não são apenas positivos. Infelizmente, vários são os reflexos negativos assinalados por doutrinadores e especialistas sobre o assunto.

4 Principais impactos da terceirização nos contratos de trabalho no Brasil

Induvidosamente, a legitimação da terceirização irrestrita das atividades empresariais representou um significativo fomento ao empreendedorismo, reaquecimento da economia e do mercado de trabalho, vislumbrando-se como importante efeito a gradação dos lucros associada à redução dos custos de produção.

No entanto, evidencia-se que a realidade dos trabalhadores terceirizados contraria o ordenamento jurídico pátrio e a legislação trabalhista vigente, devido à precarização das relações laborais e a possíveis afrontas à dignidade e aos direitos dos terceirizados.

Neste contexto, dentre os impactos decorrentes da terceirização irrestrita no Brasil, podem-se destacar três aspectos principais, quais sejam: *a)* a flexibilização dos direitos dos trabalhadores provocou a precarização das relações de trabalho; *b)* surgiu o fenômeno da quarteirização, que se refere ao gerenciamento dos trabalhadores terceirizados; *c)* o princípio da proteção dos trabalhadores sofreu significativo enfraquecimento (RODRIGUES, 2018).

A terceirização, como se sabe, permite que a empresa tome os serviços do operário sem que se forme entre eles uma relação de emprego e a consequente assunção dos encargos dela decorrentes. Com efeito, o trabalhador é inserido na empresa tomadora de serviços, mas o seu vínculo laboral institui-se com a empresa fornecedora dos seus serviços, culminando em fatal desvalorização do trabalho humano, pois, como afirmam Pessoa e Cunha (2018, 305-306), a terceirização “vem sendo utilizada mais como instrumento de depreciação de direitos trabalhistas do que busca de justiça social”.

> A terceirização surge como um elemento a mais na consideração do trabalho real, na medida em que, além de trazer como características a alta rotatividade, os baixos salários, a extensão da jornada e a desproteção social, surge, também, um quadro mais perverso, que se caracteriza pela contratação de trabalhadores mais propensos à submissão (CALIL, 2007, p. 66-67).

Na verdade, o que se verifica, na prática, é que os trabalhadores terceirizados estão oscilando entre o desemprego, o trabalho temporário e o mercado informal

(CALIL, 2017). Em síntese, a prática da terceirização irrestrita demonstra um nítido anacronismo social, pois assemelha o trabalho humano a objeto ou produto, remetendo-nos ao período em que se admitia a locação do homem como se escravo fosse.

Certamente, a busca empresarial por lucros e redução de custos não pode justificar uma desigualdade social, que, por vezes, verifica-se na terceirização, materializando-se, com isso, total incompatibilidade com os preceitos constitucionais e, em especial, o art. 170 da Carta Magna, sobre o qual assim discorre o autor Silva (2017, p. 137 *apud* PESSOA; CUNHA, 2018, p. 306):

> O referido art. 170 da Carta Magna, ao mesmo tempo que garante a liberdade de empresa (princípio da livre-iniciativa), estabelece condicionantes para o regular exercício da empresa, adequando os interesses de lucro com os interesses sociais, por isso exige o respeito a alguns valores essenciais à sociedade com o respeito ao consumidor, ao meio ambiente (inclusive do trabalho), aos direitos trabalhistas (que conferem dignidade ao trabalhador), por exemplo. A empresa, enquanto atividade agregadora dos fatores da produção, é modalidade de propriedade do empregador, estando adstrita ao comando constitucional que preceitua a função social da propriedade.

Neste contexto, destaca-se o princípio da igualdade salarial, contido no art. 461 da CLT, que assegura igual salário aos empregados que trabalhem para o mesmo empregador, na mesma localidade e exerçam idênticas funções e trabalhos de igual valor (definido no § 1º), sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1943).

No âmbito da terceirização irrestrita, apesar de o art. 4º-C, § 1º, da Lei nº 6.019/74 prever a faculdade de contratante e contratada convencionarem uma igualdade salarial entre os seus empregados (além de outros direitos), essa garantia não existe. Em regra, não se tem admitido essa equiparação, pois tais empresas não compõem o mesmo grupo econômico e têm diferente capacidade financeira. Da mesma forma, não se tem admitido a analogia com art. 12, *"a"*, da Lei nº 6.019/74, que trata da isonomia de salário entre o trabalhador temporário e o empregado da empresa tomadora de serviços, devido ao fato de não existir, nessas hipóteses, a necessária identidade de valores (LARAIA, 2017).

De fato, nesse aspecto, vislumbra-se inteiramente vantajoso para o tomador o modelo característico da terceirização, já que possibilita a ele contratar a um menor custo e sem a responsabilização por encargos sociais. Isso ocorre porque o operário trabalha em local diverso à sede do seu empregador (a empresa prestadora de

serviços), sob as ordens da tomadora e em seu benefício exclusivo, sem nenhuma garantia de remuneração igualitária em relação aos outros empregados do empreendimento (PESSOA; CUNHA, 2018).

Nesse sentido, além das facilidades proporcionadas pela terceirização irrestrita para a empresa tomadora de mão de obra, como a ausência de responsabilidade pelos encargos decorrentes da relação de emprego, corrobora a precarização dessa relação a questão do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados, que ainda persiste como polêmica na comunidade jurídica.

Sabidamente, a Constituição Federal de 1988 adotou o sistema de unicidade sindical, conforme prescreve o art. 8º, II, da Carta, o qual veda “a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial [...]” (BRASIL, 1988). Assim, a organização sindical dos trabalhadores ocorre conforme a atividade econômica desenvolvida ou em virtude de estatuto profissional especial ou condições de vida particulares, como se extrai do art. 511, §§ 1º a 3º, da CLT.

No âmbito da terceirização, institui o art. 3º da Lei nº 6.019/74 que a atividade da empresa de trabalho temporário integra o plano básico do enquadramento sindical previsto no art. 577, da CLT. Por esta razão, a doutrina e jurisprudência majoritárias entendem que os trabalhadores terceirizados devem sindicalizar-se de acordo com a atividade econômica do seu empregador direto, ou seja, a empresa prestadora de serviços (SOUTO, 2018).

Deve-se destacar, no entanto, que esse enquadramento provoca graves efeitos sobre a representatividade dos sindicatos e a liberdade sindical, uma vez que a terceirização suscita a pulverização da força de trabalho, a qual é difundida entre os vários tomadores de serviços e, por consequência, em distintas atividades econômicas. Este fato rompe com o critério de agregação dos operários adotado pelo ordenamento jurídico pátrio, que se materializa na similaridade das condições de vida (SOUTO, 2018).

Desse modo, permitir que os trabalhadores terceirizados laborem em atividades semelhantes e sujeitem-se a enquadramentos sindicais diversos, culmina na desagregação e desunião dos trabalhadores e, infelizmente, suscita disputas entre eles, ao invés de incentivar o engajamento sindical e a busca pela proteção e ampliação dos seus direitos. Neste caso, evidencia-se ser mais viável o enquadramento sindical conforme a atividade econômica do tomador dos serviços.

Insistentemente, vislumbra-se incontestável precarização da relação do trabalho, com considerável prejuízo para os trabalhadores terceirizados, dada a

inexistência de qualquer paridade entre os direitos que lhes são assegurados e aqueles atribuídos aos empregados contratados diretamente pelas empresas tomadoras dos serviços.

Ademais, sabe-se que a atividade-fim, cuja terceirização é reconhecidamente legal, é a atividade principal de uma empresa e reflete no seu posicionamento e classificação frente ao cenário empresarial e econômico do País e do mundo. Logo, infere-se que a adoção da terceirização como forma de contratar trabalhadores, além de culminar na precarização da mão de obra, afeta também o próprio produto (ou serviço) ofertado, fatores esses que, fatalmente, influenciam na posição da empresa no mercado (RODRIGUES, 2018).

Neste contexto, corroborando os efeitos negativos da terceirização, pode-se citar outro efeito dela decorrente, qual seja a chamada quarteirização, que está prevista na segunda parte do § 1º do art. 4º-A da Lei nº 6.019/74, segundo o qual a empresa prestadora de serviços "[...] subcontrata outras empresas para realização desses serviços" (BRASIL, 1974).

Vê-se que, de acordo com esse dispositivo legal, além de a empresa tomadora da mão de obra poder terceirizar a contratação de operários, por intermédio de uma empresa prestadora dos serviços, pode esta última subcontratar a realização deste serviço, inserindo, assim, a participação de uma terceira empresa na relação. Caracteriza-se, aqui, a quarteirização, com a participação de quatro personagens: a empresa tomadora da mão de obra, a empresa tomadora dos serviços, a empresa subcontratada para gerenciar os serviços terceirizados e, por fim, o trabalhador.

A empresa subcontratada, conforme aduz o autor Rodrigues (2018), realiza o gerenciamento dos serviços prestados pelo operário terceirizado, sendo responsável por garantir a execução dos trabalhos com qualidade e eficiência. Neste ponto, apesar de existir essa variação na forma de contratação do obreiro, os seus direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na CLT não desaparecem. Logo, é imprescindível especial atenção aos arts. 3º e 9º da CLT no que diz respeito aos requisitos para a caracterização da relação de emprego (alteridade, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação) e à nulidade dos atos perpetrados objetivando desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas. Do contrário, pode-se caracterizar a terceirização ilegal ou ilícita, que se refere, segundo Martins (*apud* CALIL, 2007, p. 66), à "locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores".

Neste aspecto, vislumbra-se a nítida possibilidade de a prestação dos serviços pelo trabalhador terceirizado à empresa tomadora de serviços individualizar, sobretudo

em relação ao desempenho das atividades-fim, um vínculo de emprego não só com a empresa prestadora de serviços, mas, igualmente, com a tomadora, na hipótese de restarem configurados os elementos caracterizadores dessa relação, ou seja, quando o empregado prestar o serviço com alteridade, subordinação, onerosidade, não-eventualidade e, em especial, pessoalidade. Esses fatores, analisados no dia a dia da prestação do serviço, podem distorcer a forma original da contratação, culminando na descaracterização de uma simples relação de trabalho (em que o vínculo de emprego se dá com a empresa prestadora do serviço, conforme art. 4-A da Lei nº 6.019/74) para demarcar uma nítida relação de emprego com a empresa tomadora.

Diante do exposto, apesar de, hoje, existir uma regulamentação específica acerca da terceirização, corrobora-se com o entendimento de Pessoa e Cunha (2018), no sentido de que a legislação infraconstitucional não se amola aos preceitos constitucionais de aplicabilidade imediata previstos no art. 7º da Carta Magna e culmina no enfraquecimento do princípio da proteção dos trabalhadores. É cogente a tutela os direitos sociais do empregado terceirizado com fulcro no princípio da Justiça Social. É imprescindível analisar o instituto da terceirização sob o enfoque dos ditames da Carta Magna, cujo art. 1º elenca como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Induvidosamente, toda empresa tem como objetivo primordial a obtenção de lucros e a redução de custos. Porém, esse direito não é absoluto, não podendo a empresa, independente do seu ramo de atuação, violar os mandamentos constitucionais relativos à ordem econômica (previstos no art. 170 da CF/88) e sobrepor-se aos direitos e garantias dos trabalhadores, que integram a parte vulnerável da relação laboral e carecem de total proteção.

5 Considerações finais

A terceirização das atividades empresariais, sejam no tocante às atividades-meio ou fim, representa um significativo incentivo ao empreendedorismo e à economia, revelando-se importante para a elevação dos lucros e a diminuição dos custos de produção.

No entanto, apesar dos pontos positivos e de ter sido admitida e positivada no sistema jurídico brasileiro, o fenômeno da terceirização tem revelado uma vertente muito negativa para os trabalhadores, pois se assinala pela alta rotatividade de trabalhadores, salários baixos e desiguais, longas jornadas de trabalho, enfraquecimento do princípio da proteção do trabalhador e, inclusive, a contratação,

cada vez maior, de trabalhadores que estão mais propensos a se submeter a condições desumanas de labor, diante da necessidade de um emprego.

Vislumbra-se nítida afronta aos preceitos constitucionais e de proteção ao trabalhador, em especial, ao art. 7º da Carta Magna, que assegura diversos direitos aos trabalhadores em geral, e ao art. 170, também da Constituição Federal, o qual, ao mesmo tempo em que assegura a livre atividade empresarial, impõe exigências para o seu exercício, dentre as quais se destaca os direitos dos trabalhadores.

Em síntese, vislumbra-se que a terceirização tem se justificado para que a empresa tomadora de serviços contrate a realização das suas atividades sem os respectivos encargos e responsabilidades trabalhistas decorrentes das relações de emprego.

Referências

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 fev. 2019.

_____. **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/ L13429.htm#art1>. Acesso em: 17 de abril de 2019.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cci vil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 17 de abril de 2019.

_____. **Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.** CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. nº 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher:** a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

DANTAS, Aline Ferreira; FIGUEIREDO, Elisa Junqueira. Terceirização da atividade-fim e os impactos na relação empregatícia. **Migalhas**, 17 de setembro de 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI287461,41046-Terceirizacao+da+atividadefim+ e+os+impactos+na+relacao+empregaticia>. Acesso em: 19 de abril de 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LARAIA, Ricardo Regis. Arts. 442 a 476-A. *In:* MACHADO, Antônio Cláudio da Costa (org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). **CLT interpretada:** artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 8.ed. Barueri, SP: Manole, 2017. p. 319-387.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MACIEL, Leonardo. Aspectos históricos da terceirização no Direito do Trabalho. **Jus.com.br**, dezembro de 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 19 de abril de 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações sindicais, individuais e coletivas de trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAIS, Juliana Ferreira de. Os impactos da terceirização nos contratos de trabalho e a terceirização de atividade-fim do tomador de serviços. **Jus.com.br**, julho de 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58984/os-impactos-da-terceirizacao-nos-contratos-de-trabalho-e-a-terceirizacao-de-atividade-fim-do-tomador-de-servicos/1>. Acesso em: 19 de abril de 2019.

PESSOA, Daniela Pinheiro Gomes; CUNHA, Danilo Fontenele Sampaio. Terceirização interna ou precarização? Estudo em homenagem aos 30 anos de vigência da Constituição Federal de 1988. *In:* MATIAS, João Luis Nogueira (org.). **Relações Privadas, Mercado e Desenvolvimento nos 30 anos da Constituição de 1988.** Fortaleza: Mucuripe, 2018. p. 300-315.

RODRIGUES, Luciano Dal-Forno. A terceirização de atividade-fim e seu impacto nas relações de trabalho e emprego. **Mundo RH**, 5 de setembro de 2018. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/a-terceirizacao-de-atividade-fim-e-seu-impacto-nas-relacoes-de-trabalho-e-emprego/>. Acesso em: 26 de maio de 2019.

SILVA, Marco Felipe de Paula Alencar. **Terceirização lícita e ilícita.** Monografia. 2014. 106f. (Bacharelado em Direito) – Universidade de São Paulo. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 2014. Disponível em: <www.tcc.sc.usp.br/tce/disponiveis/89/8 90010/tce.../MarcoFelipeP.A.Silva.pdf>. Acesso em: 19 de abril de 2019.

SOUTO, Yara Campos. O fenômeno da terceirização e seus impactos nas relações de trabalho: enquadramento sindical, isonomia salarial e responsabilidade em matéria de saúde e segurança do trabalho. **Conteúdo jurídico**, 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-fenomeno-da-terceirizacao-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho-enquadramento-sindical-isonomia-salarial-,590777.html>. Acesso em: 20 de maio de 2019.

VILLELA, Fábio. **Manual de Direito do Trabalho:** teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.