

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Faculdade Mineira de Direito

Dayane Cristine Souza de Brito

**A TERCEIRIZAÇÃO COMO PARADIGMA ENSEJADOR DA
PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Arcos

2011

Dayane Cristine Souza de Brito

A TERCEIRIZAÇÃO COMO PARADIGMA ENSEJADOR DA PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC Minas Arcos, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Anaximandro Lourenço Azevedo Feres

Arcos
2011

Dayane Cristine Souza de Brito

**A TERCEIRIZAÇÃO COMO PARADIGMA ENSEJADOR DA
PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC Minas Arcos, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Anaximandro Lourenço Azevedo Feres (Orientador) – PUC Minas

- PUC Minas

- PUC Minas

Arcos, ___ de novembro de 2011

Dedico este trabalho aos meus pais pelo amor e incentivo.

“...numa casa de caboclo, um é pouco, dois é bom, três é demais”.

(GONZAGA, 2011)

RESUMO

O presente trabalho visa analisar pormenorizadamente o fenômeno da terceirização no atual contexto jurídico brasileiro, demonstrando os impactos negativos deste fenômeno nas condições de trabalho dos obreiros. O tema é atual, tendo sido discutido recentemente em audiência pública realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reuniu diversos estudiosos tanto do Direito como de outras áreas afetadas diretamente pela utilização de serviços terceirizados. Através da pesquisa realizada constatou-se que as condições de trabalho acometidas aos obreiros terceirizados não são as mesmas de obreiros efetivos das empresas tomadoras de serviços. Na verdade, na maioria dos casos, os obreiros terceirizados trabalham em condições precárias, as quais serão demonstradas na presente monografia, não sendo oferecido a este trabalhador o suporte protetivo presente no Direito do Trabalho e na Carta Magna de 1988. Neste diapasão, o fenômeno da terceirização ainda é abarcado de forma insuficiente no ordenamento jurídico pátrio. É cediço que o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 331, na tentativa de suprir o vácuo existente na legislação sobre o tema em comento. No entanto, se faz necessária a criação de regulamentação específica da matéria, tendo em vista o aumento significativo de contratação de obreiros terceirizados por parte das empresas, que buscam cada vez mais descentralizar suas atividades em meio à globalização. Neste sentido, merece o tema ser discutido e analisado em virtude da importância do papel desempenhado pelo trabalhador nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Fenômeno da terceirização. Condições de trabalho. Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Regulamentação específica.

ABSTRACT

This study aims at analyzing the outsourcing phenomenon in the current Brazilian legal context, portraying the negative impacts of this phenomenon in the working conditions of the employees. This is a current issue which has been recently discussed at a public hearing held by the Superior Labor Court. These hearing brought together scholars from different fields such as professional working with the Laws as well as others directly affected by the use of outsourced services. Through the carried out survey it was found out that the working conditions provided to the outsourced workers are not the same provided to those directly linked to the services of the companies. In fact, in most cases, outsourced workers face really bad working conditions which will be presented throughout this study. The protective support which lies in the Labour Law and in the Carta Magna of 1988 is not being offered to the outsourced workers. In this context, the phenomenon of outsourcing is still not adequately encompassed by the legal parental rights. It's true that the Superior Labor Court issued pronouncement No 331 in an attempt to bridge the existing gap in the legislation of the issued being discussed. However, it is necessary to create specific regulations for the issue, since the hiring of outsourced workers has significantly increased by companies that are constantly seeking to decentralize its activities in the midst of globalization. Therefore, the issue should be carefully discussed and analyzed because of the importance workers have in labor relations.

Keywords: The outsourcing phenomenon. Working conditions. Pronouncement 331 of the Superior Labor Court. Specific regulations.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CR – Constituição da República

N. – Número

P. – Página

Prof. – Professor

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	11
1.1 Origem, evolução histórica e conceito.....	11
2 ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO	20
2.1 Terceirização lícita	20
2.1.1 Hipóteses de ocorrência.....	20
2.1.2 Trabalho Temporário.....	22
2.1.3 Trabalho em atividades de vigilância	24
2.1.4 Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.....	24
2.1.5 Trabalho em atividades de conservação e limpeza.....	25
2.1.6 Modificação do inciso IV, da Súmula n. 331 do TST.....	26
2.1.7 Inserção dos incisos V e VI na Súmula n. 331 do TST	27
2.2 Terceirização Ilícita	28
3 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	29
3.1 Vínculo com o tomador de serviços	29
3.2 Isonomia: Salário Equitativo	30
3.3 Responsabilidade e Terceirização	31
4 A TERCEIRIZAÇÃO COMO PARADIGMA ENSEJADOR DA PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	33
5 CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS.....	46

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, como ramo jurídico especializado, teve seus pilares desprotegidos em face do rompimento do modelo de contratação clássica representado pela bilateralidade entre trabalhador e patrão.

Dessa forma, no mundo globalizado, há uma tendência cada vez mais crescente de descentralização de atividades por parte das empresas, que buscam na terceirização de trabalhadores um modelo estratégico de gestão capaz de proporcionar essencialmente a redução de custos e aumento do lucro.

A presente pesquisa tem como objetivo primordial apresentar o fenômeno da terceirização, questionando se este modelo de contratação é apto a ensejar precarização das condições de trabalho.

A priori, será demonstrada a evolução do direito do trabalho, bem como o da terceirização em um contexto histórico geral e no contexto brasileiro. Posteriormente, cumpre analisar o conceito e caracterização da terceirização trabalhista.

Posteriormente, será analisada pormenorizadamente a Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, principal preceito legal existente atualmente sobre o tema em comento. Serão esmiuçada todas as espécies de terceirização, bem como as hipóteses legalmente autorizadas deste tipo de contratação.

Em seguida, passa-se aos efeitos jurídicos decorrentes da terceirização, levando-se em consideração dois aspectos de suma importância: o vínculo com o tomador de serviços e o tratamento isonômico aplicável ao obreiro terceirizado, tendo em vista os princípios constitucionais da isonomia e valorização do trabalho humano, nos termos do art. 5º, caput, inciso I e art. 1º, IV, art. 3º, III, art. 170 da CR/88.

Outro importante efeito jurídico a ser analisado se refere a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços quanto inadimplente a empresa prestadora de mão de obra no que tange ao pagamento de verbas trabalhistas devidas aos obreiros terceirizados. As especificidades da Administração Pública com relação a responsabilidade subsidiária também serão abordadas, levando-se em consideração as recentes alterações no texto da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho com relação a esta matéria.

Finalmente, será discutido se o fenômeno da terceirização é mecanismo capaz de influenciar negativamente as relações trabalhistas, tendo em vista sua

sistemática flexibilizadora, se sua aplicação se realiza em detrimento das condições de trabalho dos obreiros e se a legislação existente atualmente sobre em tema em questão é suficiente de forma a abarcar pormenorizadamente as situações fáticas as quais a terceirização se faz presente.

Será adotada como marco teórico a tese de dissertação de mestrado de Gabriela Neves Delgado (2002), como forma a sublinhar os aspectos mais relevantes do tema em comento, principalmente expondo os impactos negativos nas condições de trabalho dos obreiros contratados por meio da terceirização.

1 DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

1.1 Origem, evolução histórica e conceito

A concepção de trabalho sofreu diversas alterações ao longo da história. Na antiguidade, o trabalho era realizado exclusivamente por escravos. Estes eram considerados como meros objetos dos senhores da terra, as quais impunham a aqueles a prestação de serviços a ser realizada.

Na verdade, os escravos eram tratados como mercadoria pertencente ao senhor da terra. Neste sentido, eram enquadrados como mero objeto do direito de propriedade. (BARROS, 2009).

Ressalta Delgado (2002) que o escravo não era considerado detentor de direitos e por este motivo não tinha o condão de estabelecer contrato de prestação de serviços sinalagmáticos, através da bilateralidade de direitos e obrigações.

E ainda acrescenta:

Em tal conjuntura, o trabalho, além de representar o símbolo da obrigatoriedade, gerava sentimentos de sofrimento e condenação para os prestadores de serviços, o que lhes propiciava a construção de uma identidade de submissão. (DELGADO, 2002, p. 20).

Segue, pois, o período da Idade Média, caracterizado pelo modelo de produção feudal, sendo o trabalho desempenhado pelos servos. Havia a submissão destes para com os senhores feudais, as quais lhe cobravam taxas para que pudessem utilizar suas terras para o desenvolvimento de suas atividades de subsistência.

Nesse sentido, havia três classes sociais no feudo: primeiramente os que rezavam, representados pelo clero, os que lutavam, representados pela nobreza, e os que trabalhavam, representados pelos servos. O trabalho era realizado somente pela classe abastada, qual seja a dos servos, que ainda não gozavam de nenhum tipo de proteção normativa, pois nessa época os litígios eram resolvidos a partir de normas costumeiras, as quais, favoreciam o senhor feudal. (DELGADO, 2002).

Assim, a concepção de trabalho se manteve a mesma da Antiguidade. O servo, também como o escravo não possuía nenhuma autonomia de vontade, pois era submetido às regras de produção estabelecidas pelo senhor feudal.

No entanto, várias circunstâncias contribuíram para a estagnação do modo de produção feudal. A produção voltada para a subsistência no interior dos feudos, já não era suficiente para abarcar toda a população, que cresceu de forma desmedida. De outro lado, ao redor dos feudos, formavam-se cidades, denominadas burgos, onde uma nova classe social, a burguesia emergia realizando práticas comerciais, que possibilitaram mais tarde, a acumulação de capital e o consumo.

A partir daí, no interior das cidades surgiram as Corporações de Ofício, caracterizadas pelo desenvolvimento de uma nova atividade produtiva, qual seja, o artesanato.

A esse respeito, Delgado (2002) explica as posições sociais dos trabalhadores neste período, levando-se em consideração as habilidades destes para a realização do trabalho:

Surgiram, pois, os mestres, detentores dos meios de produção, os companheiros, prestadores de serviços e os aprendizes, menores que se inseriam nas corporações a fim de aprender, de forma técnica e metódica, a profissão que realizariam num futuro próximo. (DELGADO, 2002, p. 23).

Os contratos de aprendizagem pactuados entre os aprendizes e o mestre duravam de dois a doze anos, sendo que durante este período o mestre possuía o direito de custódia sobre aquele. (BARROS, 2009).

A partir do término do contrato de aprendizagem os aprendizes se tornavam companheiros podendo exercer suas atividades em locais públicos. (BARROS, 2009).

Assim, percebe-se que a concepção de trabalho manteve-se praticamente a mesma, pois os trabalhadores ainda não possuíam plena liberdade no que tange ao desempenho de suas atividades laborais, tendo em vista que ainda recebiam ordens de seus mestres, tanto na vida profissional, quanto na vida pessoal.

Prosseguiu-se a Idade Moderna, caracterizada, de um lado, pela tentativa de manutenção da nobreza no poder, através da figura do monarca, e de outro, da burguesia, que buscava cada vez ampliar suas práticas comerciais, para afirmar-se definitivamente no cenário econômico. (DELGADO, 2002).

Ricardo de Moura Faria citado por Delgado (2002), observa que:

Assim, na medida em que as corporações foram se especializando, surgiram, através de processo concomitante, pequenas e rudimentares indústrias manufatureiras que introduziram, no processo produtivo, elementos considerados próprios a uma nova estrutura produtiva,

caracterizada pela divisão sistemática do trabalho e pela introdução do pagamento salarial aos trabalhadores. (FARIA apud DELGADO, 2002, p. 25).

Principiava-se a consolidação do capitalismo (DELGADO, 2002), caracterizado por duas classes, de um lado o obreiro, representante do proletariado, e do outro, o empregador, representante do capitalismo.

Não obstante, o capitalismo industrial trouxe consigo diversas transformações, tanto no que tange aos aspectos econômicos, quanto no que se refere aos aspectos sociais e ideológicos. Nesse sentido, os meios de produção, anteriormente representados pela manufatura e pelo artesanato na Idade Média, foram sendo substituídos pela utilização das máquinas no decorrer do século XVIII.

De outro lado, o Estado se pautava inerte, não intervindo na economia (*laissez-faire*), tendo em vista que sua função primordial era somente a manutenção da segurança interna e assegurar os direitos de primeira geração contidos na Constituição.

Na verdade, o liberalismo econômico pautava-se no individualismo, o que acarretou aspectos positivos no que tange a questão da propagação de direitos individuais, afastando a possibilidade de reaparecer o regime escravocrata, pois a liberdade constituía direito natural do homem. (BARROS, 2009).

Por outro lado, o Direito somente protegia os interesses dos empregadores, uma vez que nessa época, conforme salientado prevalecia somente a proteção aos direitos individuais e políticos, tais como, o direito a vida, a propriedade e a liberdade, não se tendo ainda uma visão de caráter coletivo.

Nesse sentido, o proprietário dos meios de produção, controlava a jornada exercida por seus trabalhadores, a remuneração que estes iriam receber, além de indicar como o trabalho seria realizado.

Ressalta Antônio Fabrício de Matos Gonçalves (2004), em sua célebre obra, *Flexibilização Trabalhista*:

As atividades desenvolvidas eram extenuantes, pois se tratava do manuseio de máquinas pesadas. As jornadas de trabalho subumanas, durando 12, 14 e até 16 horas por dia. E a remuneração era baixíssima, pois neste período não havia a garantia de um valor mínimo previsto em lei; isso sem falar das péssimas condições de trabalho nas fábricas, que eram escuras, abafadas, insalubres, sem qualquer cuidado ou preocupação com a saúde do trabalhador. (GONÇALVES, 2004. p. 34).

A ordem jurídica civilista, utilizada para a resolução de eventuais litígios que ocorriam entre os obreiros e seus patrões, não abarcava as reais necessidades daqueles, as quais se mostravam insatisfeitos com as condições de trabalho as quais eram submetidos, motivo pelo qual, engrenaram com a idéia de normatização coletiva.

Na verdade, a associação de operários para a defesa de melhores condições de trabalho era proibida pelo Estado.

No entanto, os obreiros descobriram a relevância da ação coletiva, em vez da simples ação individual, como instrumento de atuação, quer no âmbito político, perante o Estado, quer no âmbito profissional, perante o empregador. (DELGADO, 2010, p. 85).

Nesse sentido, surgiram diversos movimentos sindicais e políticos, com forte participação obreira, tais como, o associacionismo sindical nacional e internacional, o socialismo, o comunismo. (DELGADO, 2010, p. 85).

Delgado (2010) assevera que esta descoberta da ação coletiva, possibilitou o surgimento de novas modalidades de normatização jurídica autônoma, em contraposição ao heterônimo estatal, ainda não surgido. São eles:

[...] acordos coletivos, entre empregados e empregadores, entre sindicatos e grupos de empresas, entre sindicatos operários e sindicatos patronais; de regulamentos de empresa; de conciliação de greves e conflitos coletivos de trabalho; de estatutos sindicais; de atividades cooperativas, e assim por diante. (DELGADO, 2010, p. 85).

Dessa forma, os obreiros puderam reivindicar e defender seus direitos, o que serviu de pressuposto para que o Estado implementasse posteriormente direitos sociais e econômicos, capazes de satisfazer as exigências daqueles. (DELGADO, 2002, p. 36).

A partir daí, surge o Direito do Trabalho, como ramo jurídico especializado, instrumento jurídico combatente das injustiças sociais vividas pelos obreiros.

Mais do que isso, Delgado (2010), afirma que:

O Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive, buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. (DELGADO, 2010. p.78).

Não obstante, Delgado (2010), salienta que a evolução do Direito do Trabalho é consubstanciada em quatro fases principais, quais sejam, formação, intensificação, consolidação e autonomia.

Como marco da primeira fase (1802-1848), a expedição do *Peel's Act* na Inglaterra, que trazia em seu bojo regulamentação acerca dos trabalhos dos menores. Neste período, havia a predominância de leis esparsas, sem o surgimento do Direito do Trabalho como ramo autônomo.

Em meados de 1848, se consolida a segunda fase, com o manifesto comunista de Marx e Engels, bem como o movimento cartista na Inglaterra e na França, a Revolução de 1848.

Outrossim, o manifesto comunista de Marx e Engels favoreceu o aparecimento da consciência nos trabalhadores da identidade coletiva e sua extraordinária força. (BARROS, 2009, p. 64).

Nessa fase, os obreiros reivindicaram coletivamente seus interesses, já surgindo normatização, tais como, o reconhecimento do direito de associação e greve e a fixação da jornada de trabalho de 10 horas. (DELGADO, 2010. p. 91).

O sindicalismo foi reconhecido e expandido, sendo que em 1871, o governo inglês, em razão da pressão social, reconheceu o direito de sindicalização. Em 1884, este direito foi reconhecido nos Estados Unidos e na França, que editou lei autorizativa de associações sindicais. (SUSSEKIND, 2004).

Nesta fase, pode-se destacar também como importante fator para a melhoria das condições de trabalho dos obreiros a publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum*, de Leão XIII, preconizando o salário justo. (BARROS, 2009, p. 68).

Neste sentido, o Estado começa sua intervenção econômica, regulamentando legislação acerca dos direitos trabalhistas dos obreiros, as quais caracterizariam como pilar de sustentação para a consolidação e institucionalização do Direito do Trabalho.

A partir da Primeira Guerra Mundial, o Direito do Trabalho se consolida de forma sistemática, influenciado pela criação do Tratado de Versalhes, com a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), e ainda, a Constituição de Weimar, na Alemanha. (DELGADO, 2010).

Ainda enfatiza o referido autor que:

Tal fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. Forma-se a Organização Internacional do Trabalho; produz-se a constitucionalização do Direito do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX. (DELGADO, 2010. p. 91-92).

No que tange a normatização no âmbito brasileiro, nessa época, sobre subcontratação de mão de obra, a CLT somente discriminava as hipóteses de empreitada, subempreitada e pequena empreitada, em seus artigos 455 e 652, “a”, III, respectivamente. (DELGADO, 2010).

Não obstante, após a Segunda Guerra Mundial, os direitos sociais, incorporam progressivamente a normatização jurídica de vários países, que buscavam cada vez mais a proteção do trabalhador, tendo em vista ser este a parte hipossuficiente das relações de trabalho.

A partir de 1979, segundo Delgado (2010), inicia-se a fase de crise e transição do Direito do Trabalho. O surgimento do fenômeno da globalização e a reestruturação organizacional neoliberal afetaram substancialmente as relações de trabalho, pois passou-se a defender a flexibilização de normas, para viabilizar o mercado econômico, pois em razão da rápida troca de informações e do desenvolvimento da tecnologia, tornou-se mais fácil negociar rapidamente e em nível mundial, o que acarretou o aumento da concorrência entre as empresas.

Sérgio Pinto Martins (2001) ressalta que:

A tendência da flexibilização é decorrência do surgimento de novas tecnologias, da informática, da robotização, que mostram a passagem da era industrial para a pós-industrial, revelando uma expansão do setor terciário da economia. (MARTINS, 2001, p. 38).

As empresas nacionais se viram diante de um impasse, tendo em vista que teriam que se adaptar para a acirrada concorrência internacional. Por esta razão, houve a necessidade de procura por alternativas que otimizassem seus lucros, aumentassem sua produção, e além disso, reduzissem seus custos.

Nesse sentido, a partir da década de setenta, as empresas começaram a descentralizar suas atividades, intermediando mão de obra de terceiros. Esse fenômeno, denominado terceirização trabalhista, refletiu inequivocadamente na relação jurídica trabalhista bilateral, representada pelo obreiro subordinado ao empregador.

A terceirização surge como forma flexibilizadora, compatibilizando as inovações tecnológicas com a eficácia dos novos modelos de gestão. (MARTINS, 2001).

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2009), conceitua terceirização:

Como o fenômeno que consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa tomadora à sua atividade principal. Assim, a empresa tomadora se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. (BARROS, 2009. p. 452).

Pois bem, a empresa terceirizante torna-se responsável por todas as atividades secundárias que eventualmente a empresa tomadora realizaria. Esta remunera aquela pela prestação de serviços efetuados.

Já para Maurício Godinho Delgado (2010), *“terceirização é o fenômeno pelo qual de dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.”* (DELGADO, 2010).

O obreiro é contratado por uma empresa terceirizante, mas não exerce sua atividade laborativa para esta, e sim para outra empresa, denominada tomadora de serviços. As obrigações trabalhistas atinentes ao obreiro contratado ficam a cargo da empresa terceirizante, e não da empresa tomadora, que somente recebe a prestação dos serviços do trabalhador envolvido na contratação.

Salienta Delgado (2010), com muita maestria:

O modelo trilateral de relação econômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmado com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. (DELGADO, 2010. p.414).

Ressalta-se que as atividades repassadas à empresa terceirizante pela empresa tomadora de serviços são atividades secundárias desta, ou seja, atividades meio que não se ligam ao objetivo principal de produção da empresa tomadora.

Por romper com o padrão clássico trabalhista de contratação do trabalhador, e muito mais do que isso, por chocar-se com os ditames interpostos pelo Direito do Trabalho, a terceirização trabalhista é autorizada somente em hipóteses excetivas,

delimitadas pela doutrina e jurisprudência trabalhista, tendo em vista a ausência de legislação específica para regulamentar a matéria.

A priori, na tentativa de preencher o vácuo legal existente no ordenamento jurídico brasileiro, foram editados o Decreto-Lei n. 200 e a Lei n. 5.645/70, normatização referente ao segmento estatal, com a finalidade de proteção da Administração Pública. No ramo justralhista, foram editadas a Lei n. 6.019/74, que autorizou a contratação de trabalhadores temporários para atender necessidade transitória em substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Não obstante, a lei trouxe em seu bojo a limitação temporal de noventa dias, ou o dobro desse prazo para casos especiais.

Já a Lei n. 7.102/83 autorizou a terceirização permanente em serviços de vigilância bancária em estabelecimentos financeiros.

Somente a normatização supracitada discriminava as hipóteses legais de terceirização trabalhista no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro.

Com o decurso do tempo, as empresas tomadoras começaram a terceirizar diversas outras atividades, não abrangidas nas hipóteses legalmente previstas de trabalhadores temporários e de vigilância bancária. Isso ocorria porque a empresa tomadora, quando terceirizava suas atividades secundárias, se eximia da responsabilidade com encargos trabalhistas, possibilitando assim a redução de seus custos, e conseqüentemente, a eliminação da concorrência e aumento do seu lucro.

Nesse diapasão, o Tribunal Superior do Trabalho, editou a Súmula n. 256, na tentativa de regulamentar o tema, devido a lacuna substancial presente no ordenamento jurídico justralhista. O Enunciado somente autorizava a contratação de trabalhadores por empresa interposta somente nos casos previstos na Lei n. 6.019/74 e na Lei n. 7.102/83.

Posteriormente, a Súmula n. 256 foi abrandada pela Súmula n. 331 do TST, que ampliou de forma significativa as hipóteses que autorizam a contratação de trabalhadores por meio da terceirização. Entende-se hoje, que todos os serviços de vigilância bancária podem ser terceirizados, além dos serviços ligados a atividade-meio da empresa tomadora dos serviços, bem como os serviços de conservação e limpeza.

Recentemente, a Súmula n. 331 do TST sofreu alterações no que tange a responsabilização da Administração Pública quando da contratação de

trabalhadores terceirizados, o que será analisado oportunamente no presente trabalho.

2 ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO

2.1 Terceirização lícita

A doutrina e a jurisprudência divide a terceirização trabalhista em lícita e ilícita, sendo que a primeira somente é autorizada em hipóteses excetivas, legalmente delimitadas, e a segunda em situações de fraude a legislação justralhista, ou seja, em situações as quais a ordem justralhista não permite a contratação de trabalhadores por meio da terceirização.

2.1.1 Hipóteses de ocorrência

A contratação de trabalhadores terceirizados somente é autorizada em limites legalmente traçados, tendo em vista que se contrapõem ao padrão clássico bilateral de contratação trabalhista.

Nesse sentido, a Súmula n. 331 do TST traça claramente em seus incisos as hipóteses autorizadas supramencionadas. Ressalta-se que a referida súmula foi recentemente alterada, o que deverá ser necessariamente analisado no presente trabalho.

Pois bem, a Súmula n. 331, anteriormente às suas alterações, trazia em seu bojo quatro incisos, delimitando nestes, as situações autorizadas de contratação de trabalhadores por meio da terceirização.

Transcreve-se o antigo texto da Súmula n. 331 do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 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 CR/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 personalidade 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (BRASIL, 2011).

O inciso I da Súmula n. 331 do TST autorizava a contratação de trabalhadores terceirizados por empresa interposta, somente em casos de trabalho temporário, especificados na Lei 6.019/74, quais sejam, para atender necessidade transitória em substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço.

Já o inciso II, discriminava que a contratação irregular de trabalhadores terceirizados pelos órgãos da Administração Pública direta, indireta e fundacional, não era pressuposto para gerar vínculo de emprego do trabalhador terceirizado com esta.

No inciso III, eram autorizadas a contratação de trabalhadores terceirizados em casos de atividades de conservação e limpeza, serviços de vigilância, bem como serviços especializados ligados a atividade meio da empresa tomadora de serviços; ressaltando-se que esse tipo de contratação não geraria vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços, desde que ausentes a subordinação e a pessoalidade.

Por último, o inciso IV, ressaltava a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, quando a empresa fornecedora da mão de obra não arcava com suas obrigações trabalhistas, incluídos nessa responsabilidade os órgãos da Administração Direta e Indireta, desde que hajam participado da relação processual ou que constem também do título executivo judicial.

Isto posto, cumpre agora analisar o texto da Súmula n. 331 do TST, que foi editado recentemente:

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 n. 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 direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CR/1988).III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 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, 2011).

Passa-se à análise das hipóteses legais contidas na Súmula n. 331 do TST, as quais autorizam a contratação de mão-de-obra terceirizada, bem como aos efeitos jurídicos que acarretam para a empresa tomadora de serviços, em caso de descumprimento das hipóteses referidas.

2.1.2 Trabalho Temporário

A partir da leitura do inciso I do texto da Súmula n. 331 do TST, percebe-se que, via de regra, a contratação de obreiros por empresa interposta é ilegal, salvo em se tratando de trabalho temporário.

Assim, somente nas situações especificadas no art. 2º da Lei 6.019/74, quais sejam, para atender necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora de serviços ou a acréscimo de serviço, é permitida a contratação de trabalhadores por empresa interposta.

Maurício Godinho Delgado (2010) exemplifica as hipóteses elencadas no referido diploma legal, ressaltando que a primeira ocorre em situações rotineiras de substituição de pessoal na empresa tomadora de serviços, tais como, férias, licença-maternidade, outras licenças previdenciárias, entre outros, e a segunda envolve situações de elevação excepcional da produção ou de serviços da empresa tomadora, tais como, elevação de vendas em épocas festivas ou em razão de excepcional contratação.

Assim, se porventura, ocorrer a contratação de trabalhadores temporários por empresa tomadora de serviços, em outras situações não autorizadas pela Lei n. 6.019/74, esta será caracterizada ilícita, o que como consequência acarretará a formação do vínculo empregatício do obreiro temporário diretamente com a tomadora de serviços temporários.

Alice Monteiro de Barros (2009) enfatiza que nas relações de trabalho temporário, o empregado se submete a dupla autoridade: a da empresa de trabalho temporário e da empresa cliente ou tomadora.

Ademais, o contrato empregatício temporário deve ser escrito, nos termos do art. 11 da Lei n. 6.019/74, bem como aquele contrato pactuado entre a empresa que presta o trabalho temporário e aquela que contrata o mesmo.

Maurício Godinho Delgado (2010) esclarece ainda que o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora, possui ainda outro requisito formal que deve ser observado, qual seja o motivo justificador da demanda do trabalho temporário, em conformidade com o art. 9º da Lei n. 6.019/74.

Outro requisito formal para a formação legítima do contrato empregatício temporário se pauta no lapso temporal determinado na Lei n. 6.019/74, qual seja, o prazo máximo de 90 dias, podendo esse prazo ser prorrogado mediante autorização pelo órgão local do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 10 da referida lei.

Cabe ressaltar que o art. 12 do referido diploma legal traz em seu bojo a relação de direitos que são assegurados ao trabalhador temporário. São eles: remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora; jornada de oito horas, observado a carga horária máxima de 44 horas semanais, estabelecida no art. 7º, inciso XIII da CR/88; férias proporcionais, aqui também devido o terço constitucional; repouso semanal remunerado, adicional noturno, indenização por dispensa por justa causa, ressaltando que a mesma tem sido considerada compatível com o regime do FGTS; seguro contra acidente do trabalho; previdência social, anotação de CTPS, horas extras, que serão acrescidas de no mínimo 50%, tendo em vista o disposto no art. 7º, XVI, da CR/88.

Não há que se falar em aviso prévio, por se tratar de contrato a termo. (CASSAR, 2010, p. 499).

Destarte, o art. 12, “a”, da Lei n. 6.019/74, autoriza a comunicação remuneratória entre o trabalhador temporário e o empregado da mesma categoria da empresa tomadora. (DELGADO, 2010, p. 438).

Em outras palavras, todas as verbas trabalhistas atinentes ao contrato de trabalho do empregado efetivo da tomadora, serão percebidas pelo trabalhador temporário, se ambos pertencerem a mesma categoria de trabalho.

Portanto, a contratação por empresa interposta somente será permitida em se tratando de trabalho temporário. Qualquer outro tipo de contratação será considerada ilícita, formando o vínculo jurídico diretamente com o tomador dos serviços.

2.1.3 Trabalho em atividades de vigilância

Diferentemente da antiga Súmula n. 256 do TST, que somente autorizava a contratação terceirizada em atividades de vigilância bancária, reproduzindo o texto já abarcado na Lei n. 7.102/82, a Súmula n. 331, em seu inciso III, ampliou esse entendimento, a todas as atividades de vigilância, seja de pessoas físicas, seja de pessoas jurídicas.

Necessário, porém, distinguir vigilante de vigia.

Delgado (2010) faz essa distinção:

Vigia é empregado não especializado ou semiespecializado, que se vincula ao próprio ente tomador de seus serviços, trabalhando em geral, em condomínios, guarda de obras, pequenas lojas, etc. Vigilante é membro de categoria especial, diferenciada - ao contrário do vigia, que se submete às regras da categoria definida pelo empregador. O vigilante submete-se a regras próprias não somente quanto à formação e treinamento da força de trabalho como também à estrutura e dinâmica da própria entidade empresarial. (DELGADO, 2010. p. 424).

Assim, todos os tipos de serviços de vigilância existentes no mercado de trabalho serão abarcados pelo permissivo legal da súmula, podendo a contratação dos trabalhadores “vigilantes” ocorrer de forma terceirizada, sendo que esta não forma vínculo de emprego com a empresa tomadora, desde que ausentes os elementos fáticos jurídicos da pessoalidade e da subordinação direta.

2.1.4 Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador

Ainda no inciso III da referida Súmula n.331 do TST, há o permissivo legal no que tange a contratação de trabalhadores terceirizados, desde que estes estejam ligados a atividade-meio da empresa tomadora, ou seja, os obreiros terceirizados contratados pela tomadora de serviços devem realizar atividades secundárias desta.

Neste sentido, qualquer tipo de atividade realizada por trabalhador terceirizado que seja ligada diretamente com as atividades-fim da empresa tomadora dos serviços, ou seja, vinculadas a sua atividade principal, ensejará fraude a ordem justralhista, formando-se o vínculo de emprego com o obreiro terceirizado.

Para melhor compreensão se faz mister a conceituação de atividades-fim e atividades-meio. Delgado (2010) faz a diferenciação entre elas:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. (DELGADO, 2010, p. 425).

Nessa hipótese, também devem ser os serviços terceirizados prestados sem pessoalidade e subordinação direta do obreiro para com a empresa tomadora, pois os elementos fáticos jurídicos em comento devem estar presentes perante a empresa prestadora de serviços.

Maurício Godinho Delgado (2010) salienta que em se tratando de trabalho temporário a inexistência de pessoalidade e subordinação direta não se faz necessária, tendo em vista que a ressalva referente a esses elementos se encontra no inciso III e não no inciso I da Súmula n. 331 do TST.

Ainda ressalta o autor que isso ocorre em razão do trabalhador temporário se inserir diretamente no estabelecimento do tomador de serviços, pois substitui trabalhador efetivo deste ou a título de acréscimo de serviço no âmbito do tomador.

Desse modo, a contratação de trabalhadores temporários é a única hipótese onde se autoriza a presença dos elementos fáticos jurídicos da pessoalidade e da subordinação direta.

2.1.5 Trabalho em atividades de conservação e limpeza

Esse rol de atividades foi um dos primeiros a ensejar práticas terceirizantes no mercado de trabalho privado no país, mesmo quando ainda vigora a antiga Súmula n. 256 do TST, ainda que seu texto não contemplasse a licitude de tais práticas. (DELGADO, 2010).

As atividades de conservação e limpeza também poderão ser terceirizadas, tendo em vista a disposição legal contida no inciso III, da Súmula n. 331 do TST.

Esta é a última das três hipóteses elencadas na Súmula n. 331 do TST, onde deve ser observada a ausência de pessoalidade e subordinação direta do obreiro

terceirizado com a empresa tomadora de serviços. Dessa forma, presentes os elementos fáticos jurídicos referidos, caracterizar-se-á a formação do vínculo de emprego do obreiro terceirizado com a empresa tomadora de serviços.

2.1.6 Modificação do inciso IV, da Súmula n. 331 do TST

Conforme pode-se vislumbrar, o texto do inciso IV foi alterado, sendo que, uma parte do mesmo foi suprimido.

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, quando a empresa prestadora de mão de obra não arcar com os encargos trabalhistas a qual é incumbida.

Esse tem sido o entendimento da jurisprudência, conforme se vislumbra das ementas abaixo colacionadas:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Nos termos da Súmula nº 331, IV, do TST, o tomador de serviços tem responsabilidade subsidiária pelo pagamento dos créditos trabalhistas do empregado do prestador de serviços. Recurso de Revista de que não se conhece. (1638005420095030044 163800-54.2009.5.03.0044, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/10/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011, undefined). (BRASIL, 2011).

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. LIMITAÇÃO. PERÍODO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Segundo o entendimento desta Corte, a responsabilidade subsidiária decorre da culpa in vigilando e in eligendo da tomadora de serviços. Assim, a tomadora responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas contraídos pela primeira reclamada apenas quanto ao período durante o qual se beneficiou da força de trabalho do reclamante. Recurso de revista não conhecido. (240005120095150149 24000-51.2009.5.15.0149, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 21/09/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/09/2011, undefined). (BRASIL, 2011).

É necessário salientar que a empresa tomadora de serviços somente será responsabilizada subsidiariamente por eventuais débitos trabalhistas se esta participar da relação processual e esta “participação” constar de título executivo judicial.

2.1.7 Inserção dos incisos V e VI na Súmula n. 331 do TST

Além da modificação em relação ao inciso IV, foram inseridos no texto da Súmula mais dois incisos, V e VI, respectivamente.

A antiga redação da Súmula n. 331 do TST, em seu inciso II preconizava que o vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública não seria reconhecido nos casos de contratação irregular.

Nesse sentido, se a empresa prestadora de mão de obra contratasse ilicitamente um obreiro terceirizado e não arcasse com suas obrigações trabalhistas para com este, as entidades públicas tomadoras dos serviços não seriam responsabilizadas por eventuais encargos trabalhistas e nem haveria o reconhecimento do vínculo empregatício do obreiro terceirizado e o órgão da Administração Pública correspondente.

O STF no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16 declarou a constitucionalidade do art. 71, §1º da Lei n. 8.666/93, Lei das Licitações, a qual dispõe que os órgãos da Administração Pública não seriam responsabilizados por débitos trabalhistas inadimplentes decorrentes das empresas prestadoras de mão de obra contratadas por entes públicos. (PIMENTA, 2011).

Assim, de um lado, tinha-se o antigo texto do inciso IV da Súmula n. 331 do TST, que responsabilizava subsidiariamente os órgãos da Administração Pública nos casos de inadimplemento de eventuais encargos trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços, e do outro, a decisão do STF que consistia em sua não responsabilização.

Neste sentido, a justiça do trabalho se viu diante de um impasse, tendo em vista o enorme contingente de litígios trabalhistas envolvendo a responsabilização subsidiária da Administração Pública.

A solução encontrada pelo Pleno do TST foi a adequação do texto da Súmula n. 331, com a decisão do STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16.

No atual texto da Súmula n. 331 do TST, a responsabilização subsidiária dos órgãos da Administração Pública é englobada no inciso V, sendo que estes serão responsabilizados desde que evidenciada sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, Lei das Licitações

Outrossim, neste novo entendimento, os entes públicos tomadores de serviços devem fiscalizar o adimplemento das obrigações trabalhistas das empresas prestadoras de mão de obra, pois, caso contrário, serão responsabilizados subsidiariamente quanto a estas obrigações. (PIMENTA, 2011).

Deste modo, quando os entes públicos forem omissos em fiscalizar as empresas prestadoras de mão de obra, estes estarão agindo culposamente, e, portanto, serão responsabilizados subsidiariamente por eventuais encargos trabalhistas inadimplidos por aquelas.

Por último, a inserção do inciso VI, que preconiza que a tomadora dos serviços responde subsidiariamente por todas as verbas trabalhistas decorrentes da condenação, referente ao período em que o obreiro trabalhou para a mesma.

Portanto, a empresa tomadora de serviços quando responsabilizada subsidiariamente deverá arcar com todas as verbas trabalhistas referentes ao contrato de trabalho do obreiro terceirizado provenientes da condenação.

2.2 Terceirização Ilícita

Conforme mencionado no presente trabalho, as hipóteses legais autorizadas em relação a contratação de trabalhadores terceirizados são excetivas, já que predomina no ramo justabalhista, o padrão clássico bilateral de contratação.

Neste sentido, todo tipo de contratação terceirizada que não esteja em conformidade com as hipóteses legalmente pré-estabelecidas constitui fraude ao ordenamento jurídico justabalhista.

Assim, a empresa tomadora de serviços que contratar trabalhadores terceirizados ilicitamente, será responsabilizada pelos encargos trabalhistas vinculados ao obreiro contratado, formando-se o vínculo de emprego com esta, tendo em vista a presença dos cinco elementos fáticos jurídicos que caracterizaram a relação de emprego, quais sejam, pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade.

Portanto, qualquer tipo de contratação de obreiro terceirizado que não estiver em consonância com as hipóteses discriminadas no texto da Súmula n. 331 do TST, darão ensejo a responsabilização jurídica da tomadora de serviços, formando o vínculo empregatício do obreiro terceirizado com esta.

3 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A partir de todas as considerações até agora esmiuçadas, poderão ser analisados os efeitos jurídicos da terceirização trabalhista, quais sejam, o vínculo do obreiro terceirizado com a empresa tomadora de serviços, o tratamento isonômico ao obreiro terceirizado em face dos trabalhadores que são diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços e ainda, a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços quando inadimplente os encargos trabalhistas da empresa prestadora de mão de obra.

3.1 Vínculo com o tomador de serviços

Conforme anteriormente mencionado, a contratação ilícita de trabalhadores terceirizados, ou seja, em situações não previstas no ordenamento justarabalista, enseja fraude, o que acarreta conseqüências jurídicas para a empresa tomadora dos serviços.

A partir do momento que se configura a terceirização ilícita, há um rompimento do vínculo laboral existente entre o obreiro terceirizado e a empresa prestadora de serviços, sendo reconhecido o vínculo laboral entre a empresa tomadora de serviços e o trabalhador terceirizado.

Assim, a responsabilidade de eventuais encargos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho do obreiro terceirizado e da empresa fornecedora de mão de obra, transfere-se para a órbita da empresa tomadora de serviços, que deverá assumir todas as obrigações concernentes ao contrato de trabalho do obreiro terceirizado, em razão da dissimulação perpetrada por esta.

Nesse sentido, Delgado (2010):

Configurada a terceirização ilícita, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justarabalista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). (DELGADO, 2010, p. 426).

Cumpre salientar, que o reconhecimento do vínculo laboral do obreiro com a empresa tomadora de serviços ocorre somente em caso de terceirização ilícita, pois em se tratando em hipótese de terceirização lícita, o vínculo laboral permanecerá

com a empresa terceirizante, não se formando vínculo com a empresa tomadora de serviços.

3.2 Isonomia: Salário Equitativo

No que tange ao tratamento isonômico do obreiro terceirizado em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços se faz necessária tecer algumas considerações.

Em primeiro lugar, em se tratando de trabalhador temporário terceirizado contratado ilicitamente pela empresa tomadora de serviços, será devido a este todas as parcelas de caráter salarial cabíveis ao trabalhador efetivo daquela.

Entretanto, nos demais casos de terceirização lícita, a doutrina e a jurisprudência ainda não chegaram a um consenso, sendo suas opiniões extremamente divergentes. No Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento majoritário, se manifesta no sentido de que o obreiro, ainda que contratado licitamente não faria jus as mesmas parcelas de caráter salarial perpetradas pelo obreiro contratado diretamente pela empresa tomadora de serviços.

Em sentido contrário, Delgado (2009), tece várias críticas a tal compreensão jurídica, pois a Constituição da República de 1988, em várias oportunidades estabelece preceitos de isonomia (art. 5º, caput e I da CR/88), de prevalência dos direitos sociotrabalhistas (art. 1º, III e IV; art. 3º, I, III e IV; art. 6º; art. 7º, caput, VI, VII, X; art. 100; art. 170, III da CR/88), de proteção ao salário (art. 7º, VI, VII e X da CR/88).

Ainda mais, o art. 7º, XXXII não faz distinção “entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Além disso, observa o referido autor que pode-se extrair na própria Lei de Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), uma indicação da direção isonômica constitucionalmente determinada.

Observa o Ilustre autor:

A fórmula terceirizante, caso não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho. (DELGADO, 2009, p. 440).

Portanto, levando-se em consideração o caráter permanente das demais hipóteses legalmente elencadas, a imposição da isonomia se faz mais do que necessária.

3.3 Responsabilidade e Terceirização

A responsabilidade pelos débitos trabalhistas é da empresa terceirizada, que contrata diretamente os empregados. (REZENDE, 2002).

A Súmula n. 331 do TST prevê em seu inciso IV, a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de mão de obra, desde que tenha participado da relação processual e conste de título executivo judicial.

Neste sentido, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as hipóteses de terceirização veiculadas na ordem sociojurídica brasileira, inclusive incluindo as restrições contidas no art. 16 da Lei n. 6.019/74. (DELGADO, 2010).

Assim, tem se pronunciado a jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA - PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO – TOMADORA DOS SERVIÇOS - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - SÚMULA Nº 331, IV - **Conforme entendimento desta Corte, a tomadora de serviços é responsável de forma subsidiária pela satisfação dos créditos trabalhistas reconhecidos ao obreiro, já que beneficiária dos serviços por ele prestados.** Recurso conhecido e provido. (537002520095040781 53700-25.2009.5.04.0781, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento: 28/09/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/09/2011, undefined). (BRASIL, 2011).

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA Nº 331, IV, DO TST. A decisão do Tribunal Regional, que declara a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços, se harmoniza com a Súmula nº 331, IV, do TST: - **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.** Recurso não conhecido.(343006820065150152 34300-68.2006.5.15.0152, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 21/09/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/09/2011, undefined). (BRASIL, 2011).

Portanto, todas as verbas trabalhistas devidas ao obreiro terceirizado pela empresa prestadora de serviços as quais forem reconhecidas judicialmente serão devidas pela empresa tomadora de serviços, que responderá subsidiariamente.

Conforme demonstrado, no que tange a responsabilidade subsidiária dos entes públicos tomadores de serviços, estes só serão responsabilizados de forma culposa, quando forem omissos e não fiscalizarem o adimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de mão de obra para com o obreiro terceirizado. Este o entendimento discriminado no inciso V da nova redação da Súmula n. 331 do TST.

4 A TERCEIRIZAÇÃO COMO PARADIGMA ENSEJADOR DA PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Nas últimas décadas, o fenômeno da terceirização tem passado por mudanças em diversos setores da sociedade. De um lado, as ciências da Administração e da Economia, que defendem de forma sistemática a implementação definitiva desse novo paradigma como forma estratégica para melhorar o desempenho das empresas, e para que estas possam concorrer no mercado internacional. Do outro, o Direito do Trabalho, como ramo jurídico especializado, garantidor de direitos trabalhistas, tentando se adequar as novas visões de mercado, a fim de proteger o trabalhador contra eventuais artifícios e fraudes por parte das empresas, que vêem na terceirização uma forma rentável para a produção de seus bens e serviços.

Nesse sentido, passa-se a analisar o fenômeno da terceirização no atual cenário mundial, expondo as vantagens e desvantagens de sua utilização, bem como seus reflexos tanto no mercado econômico quanto no que tange a parte hipossuficiente da relação laboral, o obreiro.

O ramo da Administração de Empresas tem na terceirização uma forma de gestão que possibilita que um terceiro estranho a empresa, realize atividades que até então pertenciam a esta. Assim, dois dos principais motivos que levam as empresas à terceirização são a racionalização dos custos e a reestruturação da produção. (FRANCESCHINI et al., 2004, p. 75).

Na visão de Martins (2001), a adoção da terceirização pelas tomadoras de serviços possibilita que estas se concentrem em desenvolver sua atividade principal, delegando atividades secundárias, que não estão ligadas ao núcleo do empreendimento para empresas especializadas. Assim, a empresa tomadora focará em melhorar a qualidade de seus produtos e serviços e sua competitividade no mercado econômico.

Ressalta ainda o autor que a terceirização é uma forma de redução de custos, tendo em vista que possibilita uma racionalização da produção, eliminando eventuais desperdícios no âmbito interno empresarial. Em contrapartida, a empresa poderá direcionar recursos para pesquisa e criação de novos produtos. (MARTINS, 2001).

Já Barros (2006) expõe outro ponto de vista com relação ao fenômeno da terceirização:

Não acreditamos possa a terceirização constituir uma solução para todos os problemas empresariais. A terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão-de-obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora dos serviços. (BARROS, 2006, p. 427).

Nesse sentido, do ponto de vista exposto pela referida autora, todos os parâmetros legais devem ser observados no que tange a implementação da terceirização no âmbito interno das empresas tomadoras, pois do contrário, estas poderão ter formado o vínculo empregatício com o obreiro terceirizado, bem como ser responsabilizada subsidiariamente quando a empresa prestadora de mão-de-obra não arcar com suas obrigações trabalhistas para com o obreiro terceirizado.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro João Oreste Dalazen (2011), em discurso proclamado em audiência pública realizada no dia 04 de outubro de 2011, ressaltou que a manifestação da terceirização se dá por meio de várias espécies as quais têm provocado sistematicamente diversos avanços nos ramos da administração e da economia e, por conseguinte, invadindo e perturbado o ramo trabalhista, que através dos operadores do direito, busca encontrar soluções para esse embate.

Viana (2004) salienta que:

Na verdade, dentro da lógica do sistema, a terceirização se tornou uma necessidade. A empresa já não tem como reunir dentro de si todas as etapas do ciclo produtivo. Para vencer os concorrentes, deve constantemente reduzir custos e se flexibilizar. E a terceirização atende esses objetivos. (VIANA, 2004, p. 62.)

Assim, as empresas buscam cada vez mais descentralizar suas atividades, delegando atividades periféricas para empresas especializadas, e assim, se concentram em desenvolver sua atividade principal.

Na visão de Aduino Duarte, diretor sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, citado por Arcoverde (2011), é necessário a criação de mecanismos para que a indústria nacional venha a competir em igualdade de condições com o resto do mundo, fazendo permanecer os investimentos no País e mantendo o trabalhador inserido no mercado de trabalho. (ARCOVERDE, 2011).

O autor ainda salienta que a limitação da terceirização vai de encontro com políticas que estão dando os resultados que a sociedade espera, como o aumento da distribuição de renda e a criação de novos postos de trabalho. Portanto, considera “imperativo” que se incentivem as empresas a se adaptarem aos ditames da economia. (ARCOVERDE, 2011).

Na opinião de Giosa (2011), a terceirização é considerada um dos modernos instrumentos de gestão estratégica para as organizações atingirem maior competitividade. (GIOSA, 2011).

Druck citado por Giosa (2011) ressalta que a principal função da terceirização é melhorar a qualidade das atividades e dos processos, e não a redução dos custos. Para ele, as empresas deveriam terceirizar todas as atividades para as quais haja uma ação específica. Assim, as empresas poderiam focar em sua atividade principal. (DRUCK apud GIOSA, 2011).

Para o economista Gesner Oliveira, representante da Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica (ABRADEE), citado por Fonseca (2011), a terceirização:

[...] permite o fortalecimento da economia nacional com a geração de novas oportunidades de emprego, e não precisa estar associada à perda de direitos para os trabalhadores. Ele acredita que o Brasil precisa aproveitar as oportunidades de negócios com o aumento das especializações, do contrário há risco de o país voltar à condição de economia primária exportadora. (OLIVEIRA apud FONSECA, 2011).

O economista ainda ressalta que ir contra a terceirização é ir contra algo positivo, tendo em vista que as micro e pequenas empresas foram responsáveis por 78% do total de empregos gerados no país no ano de 2010, e defende que é possível estimular a terceirização, e ao mesmo tempo proteger os direitos dos trabalhadores. (FONSECA, 2011).

Nesse sentido, na opinião destes estudiosos a terceirização seria um mecanismo apto a alavancar a economia nacional, haja vista que este fenômeno impulsiona a criação de novos postos de emprego, mantendo o obreiro ativo no mercado de trabalho, além de estimular a competitividade e eficiência das empresas.

Ainda em relação aos aspectos positivos da prática terceirizante, em audiência pública realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho na data de 05 de outubro de 2011 na cidade de Brasília no Distrito Federal, representantes dos

setores têxtil e da construção civil expuseram seus pontos de vista, ressaltando a necessidade de mão de obra terceirizada para estes setores.

Fábio Abranches, citado por Fonseca e Mendes (2011), representante da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), salientou que a terceirização é necessária para o setor têxtil, tendo em vista que o grande número de negócios realizados nesse ramo de atividade, que arrecadou cerca de 60 bilhões de reais no ano passado, possibilitou a geração de emprego e renda, o que não seria possível sem a utilização de serviços terceirizados. (ABRANCHES apud FONSECA; MENDES, 2011).

Já no que tange ao setor de construção civil, quem se pronunciou a respeito foi Paulo Safady, citado por Fonseca e Mendes, presidente da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), que também foi enfático ao relatar a necessidade do setor em utilizar serviços terceirizados para desempenhar suas atividades. Na visão de Safady, é impossível que uma empresa do ramo tenha todos os profissionais necessários para realizar uma obra, dentro de seu quadro de empregados. (SAFADY apud FONSECA; MENDES, 2011).

No entanto, apesar do fenômeno da terceirização possuir diversos pontos positivos, suas desvantagens são extremamente visíveis, principalmente quando se leva em consideração as condições de trabalho vividas pelo obreiro terceirizado.

Martins (2001) enumera pormenorizadamente as desvantagens decorrentes da utilização de serviços terceirizados. Em primeiro lugar, a remuneração inferior do trabalhador terceirizado em relação ao empregado efetivo da empresa tomadora de serviços. Em segundo lugar, a fragmentação da representatividade sindical, tendo em vista o grande número de trabalhadores terceirizados sem anotação da CTPS, perda dos benefícios previstos para a categoria e de receitas sindicais, e o próprio enfraquecimento da categoria em termos de negociação. Em terceiro lugar, as empresas prestadoras de serviços muitas das vezes não possuem idoneidade financeira para arcar com eventuais encargos trabalhistas. Por último, o ambiente de trabalho das empresas prestadoras de serviços são bem mais precários do que a empresa tomadora de serviços, tendo em vista que aquelas não possuem a infraestrutura organizacional destas.

Neste sentido, vislumbra-se que, a terceirização sempre esteve em constante conflito com os princípios norteadores do Direito do Trabalho, produzindo diversos

efeitos negativos no âmbito deste ramo do Direito, como bem salienta Pimenta (2011):

[...] o fenômeno da terceirização sempre manteve uma relação de tensão e até mesmo de antagonismo com o Direito do Trabalho, por sua evidente falta de sintonia com os princípios fundamentais deste ramo do Direito. (PIMENTA, 2011, p. 776).

Os trabalhadores terceirizados foram os mais afetados dentro da ótica terceirizante. Isso porque, as empresas tomadoras de serviços, em diversos setores da sociedade, começaram a contratar de forma desenfreada a mão de obra terceirizada, a fim de se esquivar de suas obrigações trabalhistas, ou seja, de fraudar a legislação vigente.

Viana (2004) exemplifica tal questão:

Nesse sentido, estudo do Dieese, em 1999, envolvendo 40 empresas terceirizadas do ABC, apontavam: em 72,5% dos casos, benefícios sociais inferiores; e em 67,5% níveis salariais mais baixos. As jornadas eram mais extensas e as condições de saúde e segurança mais precárias. (VIANA, 2004, p. 63).

Ainda Emílio Gennari, citado por Viana (2004), observa que:

Há alguns anos, a Riocell despediu 2.500 empregados. Destes, 1.700 foram reencontrados por suas empreiteiras, para realizar o mesmo volume de trabalho daqueles 2.500, embora com salários e benefícios menores. (GENNARI apud VIANA, 2004. p. 63).

Além disso, Ricardo Antunes, também citado por Viana (2004), ressalta que operários terceirizados da Toyota no Japão chegam a trabalhar 2.800 horas por ano, enquanto os operários efetivos da empresa trabalham cerca de 2.300. (ANTUNES apud Viana, 2004).

Sebastião Vieira Caixeta (2011), na audiência pública no dia 04 de outubro de 2011 realizada em Brasília pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre terceirização, ressaltou o número gritante de acidentes de trabalho de obreiros terceirizados em relação a obreiros efetivos da empresa tomadora de serviços.

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Coge em 2008, a taxa de mortalidade no setor elétrico de obreiros terceirizados representava 47,5 em um total de 100.000 trabalhadores, enquanto que com relação aos empregados efetivos das empresas esse número baixava para 14,8. (FUNDAÇÃO COGE, 2008).

Conclui-se através dos dados estatísticos coletados na referida pesquisa que a contratação de obreiros terceirizados é fator determinante para o número exorbitante de mortes destes no setor elétrico, as quais, muitas das vezes não possuem especialização, capacitação e treinamento profissional para exercer a prestação de serviços.

Dessa forma, a terceirização traz consigo diversos fatores negativos, as quais, se consubstanciam, principalmente, através da precarização das condições de trabalho dos obreiros terceirizados.

De acordo com Raimundo Simão de Melo (2011):

É por isso que as formas de terceirização e de intermediação de mão de obra crescem a cada dia e, com elas, aumenta a precarização do trabalho humano, que se consubstancia, especialmente, pela redução dos salários e dos benefícios legais, pela rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho, pela jornada de trabalho excessiva, pela não ascensão na carreira, pela desorganização sindical e pelos riscos de acidentes de trabalho em razão do descumprimento das normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, entre outros problemas enfrentados pelos trabalhadores terceirizados. (MELO, 2011, p. 09).

Importante salientar que os obreiros terceirizados também sofrem discriminação de toda ordem. São tratados como trabalhadores de segunda categoria, não possuem identidade, sendo tratados simplesmente como trabalhadores terceirizados. (CAIXETA, 2011).

Em um caso no ABC Paulista em que um segurança matou um cliente dentro de uma agência bancária do Bradesco, este lamentou o ocorrido justificando que o segurança era de uma empresa terceirizada. (CAIXETA, 2011).

Dessa forma, resta demonstrado a desvalorização do obreiro terceirizado tanto no próprio mercado de trabalho, quanto perante a sociedade.

Do ponto de vista de Ana Terra Sanches (2011), diretora do sindicato dos bancários de São Paulo, a terceirização significa retrocesso às relações de trabalho. A mesma cita como exemplo a jornada efetuada pelos terceirizados que trabalham em agências bancárias, as quais laboram 44 horas semanais, enquanto os bancários efetivos laboram 30 horas semanais, que é a jornada máxima discriminada na CLT para esta categoria.

A diretora também ressalta a quebra da organização sindical decorrente do fenômeno da terceirização, pois, muitas empresas que prestam serviços para as

instituições financeiras se vinculam a diferentes categorias profissionais, dependendo do lugar do País em que prestem o serviço. (SANCHES, 2011).

Isso enfraquece o poder de negociação das categorias profissionais, tendo em vista que as bases não são suficientemente fortes para representar os obreiros terceirizados e reivindicar melhores condições de trabalho para estes.

Robortella, citado por Delgado (2002), esclarece os impactos da terceirização na seara sindical, explicando que este processo contribui para a desintegração da identidade coletiva ou de classes dos trabalhadores, estimulando o enfraquecimento das entidades sindicais, além de ampliar a competitividade entre os próprios empregados. Enfim, a terceirização acaba por pulverizar a filiação, organização e militância sindical. (ROBORTELLA apud DELGADO, 2002).

Anselmo Ruosso, citado por Fonseca (2011), representante da Federação Única dos Petroleiros (FUP), no segundo dia da audiência pública sobre terceirização, ressaltou o grande número de trabalhadores terceirizados que prestam serviços para a Petrobrás, número este superior ao quadro de funcionários efetivos da empresa. Segundo Ruosso, citado por Fonseca (2011), a Petrobrás conta com 61 mil empregados efetivos, enquanto que 320 mil prestam serviços a petrolífera por meio da terceirização de mão de obra. Informou ainda o representante da FUP que o aumento do número de acidentes na Petrobrás coincide com o crescimento da terceirização. (RUOSSO apud FONSECA, 2011).

Para exemplificar as condições precárias vividas pelos obreiros terceirizados na petrolífera, Ruosso, citado por Fonseca (2011) destacou que a jornada exercida pelos empregados efetivos da empresa que trabalham na plataforma é no regime de 14 x 21, ou seja, 14 dias de trabalho para 21 dias de folga; enquanto que os obreiros terceirizados que realizam o mesmo trabalho exercem jornada no regime de 14 x 14, ou seja, 14 dias trabalhados para 14 dias de folga. (RUOSSO apud FONSECA, 2011).

No que tange a base principiológica tanto do Direito do Trabalho, quanto do Direito Constitucional, a terceirização tem afetado substancialmente sua aplicação.

Segundo Cretella Júnior, citado por Nascimento (2009) “princípio é uma proposição que se coloca na base das ciências.” (CRETELLA JÚNIOR apud NASCIMENTO, 2009).

Já para Delgado (2010), “princípios correspondem à noção de proposições ideais, fundamentais, construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada”.

Nesse sentido, os princípios trabalhistas que são mais afetados dentro da ótica terceirizante são o princípio da proteção, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o princípio da continuidade da relação de emprego e ainda o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. (DELGADO, 2002).

A própria existência do Direito do Trabalho se justifica com o princípio da proteção, pois este ramo jurídico protege a parte hipossuficiente, ou seja, o obreiro, tentando reequilibrar juridicamente a relação entre empregador e empregado, que é desproporcional no plano fático.

Do ponto de vista da ótica terceirizante, este princípio tem sido afetado, tendo em vista que este modelo somente gera vantagens para as empresas, em nada contribuindo para melhorar as condições precárias em que os obreiros terceirizados laboram.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma preceitua que no Direito do Trabalho deve-se observar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. (DELGADO, 2010).

De acordo com Nascimento (2009), este princípio visa a predominância dos fatos concretamente ocorridos em detrimento dos documentos relativos sobre a relação de emprego.

Nesse sentido, a prática terceirizante também tem afetado a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Ressalta Delgado (2002), que a terceirização trabalhista nada mais é do que uma forma de obscurecer a verdadeira relação sócio-econômica, que ocorre entre o empregador terceirizado e a empresa tomadora de serviços.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, outro princípio afetado pela terceirização, preconiza que o trabalhador, parte mais fraca da relação jurídica não pode dispor de seus direitos trabalhistas.

No entanto, o que se tem observado é que os obreiros terceirizados, via de regra, tem seus direitos suprimidos à vontade do empregador.

Já o princípio da continuidade do obreiro na relação de emprego preconiza que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício do

obreiro, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. (DELGADO, 2010).

Conforme demonstrado, a terceirização trabalhista em nada contribuiu para a permanência do vínculo empregatício do obreiro terceirizado, pois este, via de regra, presta serviços em diversas empresas tomadoras de serviços, por um curto espaço de tempo.

Já no que tange aos princípios constitucionais, a precarização das condições de trabalho em virtude do fenômeno da terceirização entra em conflito precipuamente com os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III da CR/88), da valorização do trabalho (art. 170 da CR/88), da ordem social do primado do trabalho (art. 193) e da isonomia, art. 5º, caput, da CR/88. (BRASIL, 2010).

Isso ocorre tendo em vista o Direito do Trabalho considera a terceirização como uma modalidade de contrato precário, que fragmenta direitos, pois piora a infraestrutura de labor para os empregados terceirizados. (DELGADO, 2002).

Viana (2011) observa que se o trabalhador terceirizado é um homem que a empresa aluga ou arrenda é evidente que a terceirização sempre precariza, rouba sua dignidade.

Conforme demonstrado, não são asseguradas ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de trabalho dos trabalhadores efetivos da empresa tomadora dos serviços. Geralmente, aqueles não participam dos acordos e convenções coletivas, recebem salário inferior ao salário do piso destinado a categoria exercem jornadas extremamente excessivas, trabalham em ambiente de trabalho insalubre e precário, não possuem capacitação profissional e treinamento para exercer a atividade laboral, daí o número crescente de acidentes de trabalho entre os obreiros terceirizados, dentre muitas outras condições de trabalho extremamente precárias.

Para o economista e professor da Unicamp, Anselmo Luís dos Santos (2011), existem outras formas menos agressivas que a terceirização que possibilitam a redução dos custos empresariais e estimulem o aumento da produção e a competitividade entre as empresas, tais como, a economia de materiais, ganhos de escala, qualificação dos trabalhadores, dentre outros.

Diante de todo o exposto até aqui é possível inferir que o fenômeno da terceirização nada mais é do que um instrumento ensejador de precarização das condições de trabalho, tendo em vista a visível discrepância deste não só com os

princípios norteadores do Direito do Trabalho, mas também com importantes princípios constitucionais.

Na visão de Delgado (2010), o fenômeno da terceirização deve, primordialmente, se adequar as finalidades e valores essenciais preconizados pelo Direito do Trabalho, a fim de que se possa chegar ao seu controle civilizatório, o que se consolida através da conjugação de três mecanismos. São eles: em primeiro lugar, a questão da isonomia salarial, onde o obreiro terceirizado deve perceber o mesmo salário do obreiro contratado originalmente pela empresa tomadora de serviços. Em segundo lugar, a responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviços em casos de inadimplemento no pagamento de verbas trabalhistas oriundos da prestadora de mão de obra, tanto na ocorrência de terceirização ilícita, quanto na ocorrência lícita. Ressalta-se que os dois mecanismos supracitados têm sido admitidos pela jurisprudência justrabalhista atual, representando a posição majoritária desta. Por último, o referido autor ressalta a importância de se observar a questão da representatividade e atuação sindical dos obreiros terceirizados, as quais, são suprimidas em razão da desorganização propiciada pela contratação da força de trabalho terceirizada. Neste diapasão, o obreiro terceirizado deve encontrar a categoria profissional e o sindicato a que pertence observando o universo dos trabalhadores efetivos da empresa tomadora de serviços. (DELGADO, 2010).

Dessa forma, esmiuçados todos os pontos pertinentes a matéria em comento passa-se as considerações finais da presente pesquisa.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho trouxe como problema primordial a ser analisado se a terceirização seria mecanismo a ensejar grave precarização das condições de trabalho no nosso país.

A partir da pesquisa realizada sobre o tema em comento, foi possível expor pormenorizadamente acerca das vantagens e desvantagens do fenômeno da terceirização no atual contexto sócio-jurídico brasileiro, levando-se em consideração, principalmente, o obreiro, parte hipossuficiente da relação empregatícia.

É cediço que, com o desenvolvimento da tecnologia e da robótica, as empresas começaram a terceirizar diversas atividades, como meio alternativo estratégico de gestão. Esta descentralização de atividades possibilitaria o aparecimento de inúmeros benefícios a empresa tomadora de serviços, tais como, otimização de lucros, redução de custos, aumento da produtividade e agilização da produção, além de permitir que a mesma concorresse em igualdade com outras empresas no mercado internacional.

No entanto, ainda que a contratação de serviços terceirizados possua suas vantagens no que tange ao ramo da administração de empresas, o mesmo não ocorre com o ramo do Direito do Trabalho, que vive em extrema tensão com este instituto.

Concluiu-se que o fenômeno da terceirização nada mais é do que um instrumento de precarização das condições do trabalho dos obreiros, o que pode ser comprovado através de vários fatores.

Inicialmente, os obreiros terceirizados não recebem treinamento de capacitação profissional para que desempenhem suas atividades laborais com maior segurança e destreza no ambiente de trabalho. Dessa forma, há aumento significativo do risco de acidente de trabalho nas dependências da empresa onde o trabalho será exercido. Ademais, resta comprovado que o número de acidentes de trabalho é bem maior em relação aos trabalhadores terceirizados, tendo em vista que a fiscalização dos órgãos competentes no que tange a estes trabalhadores não é suficientemente eficaz.

Além disso, os trabalhadores estão sujeitos a redução de salários e de benefícios legais. Conforme demonstrado por estudo do DIEESE exposto neste trabalho em relação às condições de trabalho vividas pelos trabalhadores

terceirizados constatou-se que em 72,5% dos casos estes percebiam benefícios legais inferiores e em 67,5% níveis salariais mais baixos.

Ainda mais, a jornada de trabalho exercida por obreiros terceirizados mostrou-se extremamente excessiva em relação a aquela exercida por trabalhadores efetivos das empresas tomadora de serviços.

Cita-se ainda, a fragmentação da representatividade sindical, tendo em vista que os obreiros terceirizados muitas das vezes não se filiam aos sindicatos da categoria profissional, enfraquecendo as bases sindicais, as quais ficam impossibilitadas de militar em prol de melhores condições de trabalho para os obreiros terceirizados.

Outro fator determinante para a precarização das condições de trabalho dos obreiros terceirizados refere-se a péssima infraestrutura do ambiente de trabalho, pois o trabalhador terceirizado realiza suas atividades sem quaisquer condições de higiene, expondo sua saúde, tanto física quanto mental.

Por último, vislumbra-se a intensa discriminação sofrida pelos obreiros terceirizados, que são tratados pelos empregados efetivos, e até mesmo pelo empregador tomador de serviços, como trabalhadores de segunda classe.

Diante de todo o exposto até aqui, foi possível inferir que o fenômeno da terceirização entra em choque tanto com os princípios assegurados pela Carta Magna de 1988, quanto com os princípios norteadores do Direito do Trabalho. No âmbito constitucional afronta principalmente os princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da valorização do trabalho, e no âmbito trabalhista os princípios da proteção, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o princípio da continuidade da relação de emprego e ainda o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, conforme demonstrado na presente monografia.

Neste diapasão, na tentativa de minimizar os inúmeros conflitos que envolvem a matéria em questão, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 331. Não se pode olvidar que a referida Súmula tem exercido sua função social na busca de soluções satisfatórias em prol do obreiro terceirizado.

No entanto, não há no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro legislação específica tratando da matéria referente a terceirização. Deve o legislador proceder a criação de lei específica para regulamentar o tema em comento no intuito de proteger os trabalhadores terceirizados das arbitrariedades as quais são acometidos

diariamente, além de evitar fraudes a legislação por parte das empresas tomadoras de serviços, que muitas das vezes contratam as empresas prestadora de mão de obra, como “empresas de fachada” para não arcar com os devidos encargos trabalhistas as quais são incumbidas.

Além disso, não se deve perder de vista que inúmeros setores econômicos necessitam de serviços terceirizados para o desenvolvimento de suas atividades. No mundo globalizado, a rápida troca de informações faz com que as empresas procurem se adequar as novas visões de mercado, o que também engloba uma acirrada concorrência internacional.

Outrossim, a terceirização proporciona a criação de novos pólos de trabalho, o que possibilita ao obreiro ter um emprego fixo e digno.

Portanto, deve o legislador, encontrar o equilíbrio entre a fórmula empregatícia clássica e a atual fórmula trilateral terceirizante, a fim de amparar da melhor forma os trabalhadores, partes hipossuficientes da relação empregatícia, tendo sido estes os maiores afetados dentro da ótica terceirizante.

Dessa forma, o entendimento acerca do tema em comento se consolidaria e a utilização de serviços terceirizados poderia ser usada de forma satisfatória, favorecendo ambas as partes da relação de trabalho, tanto o empregador quanto os empregados, sendo estes efetivos ou terceirizados.

REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce. **Vade mecum**. 10. ed. São Paulo: Rideel, 2010. 2025 p.

ARCOVERDE, Dirceu. **FIESP e CUT, duas visões distintas da terceirização**.

Disponível em:

http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=12964>. Acesso em: 04 out. 2011.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Enunciado 331.TST Redação dada pela Res. n. 174 do TST, de 27-05-2011 (DJU de 31-05-2011). – Disponível em:

http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html>. Acesso em: 15 de ago. 2011.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo: 537002520095040781 53700-25.2009.5.04.0781 RR. Rel. Ministro Sebastião Geraldo de Oliveira. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20560869/recurso-de-revista-rr-537002520095040781-53700-2520095040781-tst>>. Acesso em: 05 out. 2011.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo: 343006820065150152 34300-68.2006.5.15.0152 RR. Rel. Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20558522/recurso-de-revista-rr-343006820065150152-34300-6820065150152-tst>>. Acesso em: 05 out. 2011.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo: 1638005420095030044 163800-54.2009.5.03.0044 RR. Rel. Ministra Kátia Magalhães Arruda. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20622499/recurso-de-revista-rr-1638005420095030044-163800-5420095030044-tst>>. Acesso em: 05 out. 2011.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo: 240005120095150149 24000-51.2009.5.15.0149 RR. Ministro José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20506580/recurso-de-revista-rr-240005120095150149-24000-5120095150149-tst>>. Acesso em: 05 out. 2011.

CAIXETA, Sebastião Vieira. Audiência Pública Terceirização. Youtube, 10 de outubro de 2011. Disponível em:

<http://www.youtube.com/watch?v=nTiNWDuDpww&feature=relmfu>>. Acesso em: 11 out. 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

DALAZEN, João Oreste. **Discurso para abertura de audiência pública sobre terceirização**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/ASCS/arquivos/audiencia_publica_dalazen.pdf>. Acesso em: 04 out. 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. 2002. 214f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9 .ed. São Paulo: LTR, 2010.

FAGUNDES, Augusto Antônio. **Novos enfoques sobre a flexibilização de normas trabalhistas**. 2004. 102f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito.

FONSECA, Lilian. **Expositores defendem terceirização e garantias de direitos trabalhistas**. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12960&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=terceiriza%E7%E3o>. Acesso em: 04 out. 2011.

FONSECA, Lilian. **Petrobras utiliza mais trabalhadores terceirizados do que próprios**. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12972&p_cod_area_noticia=ASCS>. Acesso em: 05 out. 2011

FONSECA, Lilian; MENDES, Raimunda. **Terceirização na indústria assume várias facetas**. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12974&p_cod_area_noticia=ASCS>. Acesso em: 05 out. 2011.

FRANCESCHINI, Fiorenzo; GALETTO, Maurício; VARETTO, Marco; PIGNATELLI, A. Um modelo para terceirização. **HSM Management**, n. 42, ano 8, jan. fev. 2004.

FUNDAÇÃO COGE. **Estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro. Relatório 2008**. Disponível em: <<http://www.funcoge.org.br/csst/relat2008/>> Acesso em: 08 out. 2011.

GIOSA, Lívio. **Audiência Pública Terceirização**. Youtube, 10 de outubro de 2011. Disponível em: em <<http://www.youtube.com/watch?v=ldcpGs1kRml>> Acesso em: 11 de out. 2011.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GONZAGA, Luiz. Casa de caboclo. Disponível em: <<http://www.cifraclub.com.br/luiz-gonzaga/casa-de-caboclo/>>. Acesso em: 02 nov. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, Raimundo Simão. A necessária revisão da súmula n. 331 do TST diante do novo código civil. **Revista LTR**, São Paulo, v. 75, n. 1, p. 01-15, jan. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIMENTA, José Roberto Freire. A responsabilidade da administração pública nas terceirizações, a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n. 16-DF e a nova redação dos itens IV e V da súmula n. 331 do TST do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 75, n.7, p. 775- 791, jul. 2011.

REZENDE, Ciro Antônio Rezende. **O fenômeno da terceirização no direito do trabalho**. 2002. 71 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

SANCHES, Ana Terra. **Audiência Pública Terceirização**. Youtube, 10 de outubro de 2011. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=2RiLSZPgIkg&feature=relmfu>> Acesso em: 10 out. 2011.

SANTOS, Anselmo Luiz dos. **Audiência Pública Terceirização**. Youtube, 10 de outubro de 2011. Disponível em <<http://www.youtube.com/watch?v=ldcpGs1kRml>> Acesso em: 11 out. 2011.

SIROTHEAU, Leonardo de Oliveira. Nova redação da Súmula 331 do TST e sua aplicabilidade contra os entes públicos. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2903, 13 jun. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19317>>. Acesso em: 10 out. 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte , v.7, n.13 e 14 , p.50-82, 1º e 2º sem. 2004.