

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

SILVIA CRISTINA BARBOSA DA SILVA

**A COSTUMEIRA DETERMINAÇÃO DE PRAZO NA CONTRATAÇÃO
DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO EXPRESSA
DE SUA DELIMITAÇÃO NA LEI Nº 6.019/1974
ENQUANTO ELEMENTO DE MAIOR POTENCIAL PRECARIZANTE**

RECIFE
2018

SILVIA CRISTINA BARBOSA DA SILVA

**A COSTUMEIRA DETERMINAÇÃO DE PRAZO NA CONTRATAÇÃO
DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO EXPRESSA
DE SUA DELIMITAÇÃO NA LEI Nº 6.019/1974
ENQUANTO ELEMENTO DE MAIOR POTENCIAL PRECARIZANTE**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. MSc. Fábio Menezes de Sá
Filho.

RECIFE
2018

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Silva, Silvia Cristina Barbosa da.

S586c A costumeira determinação de prazo na contratação de serviços terceirizados e a ausência de previsão expressa de sua delimitação na Lei Nº 6.019/1974 enquanto elemento de maior potencial precarizante / Wilson de Oliveira Lima. - Recife, 2018.
43 f.

Orientador: Prof. MSc. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2018.
Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Direito do trabalho. 3. Terceirização. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2018-130)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

SILVIA CRISTINA BARBOSA DA SILVA

A COSTUMEIRA DETERMINAÇÃO DE PRAZO NA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E A AUSÊNCIA DE PREVISÃO EXPRESSA DE SUA DELIMITAÇÃO NA LEI Nº 6.019/1974 ENQUANTO ELEMENTO DE MAIOR POTENCIAL PRECARIZANTE.

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente: Professor MSc. Fábio Menezes de Sá Filho.

Examinador (a)

Examinador (a)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço aos meus pais celestiais, pela oportunidade de ter conseguido iniciar e concluir mais uma etapa da história da minha vida, considerando as dificuldades que me fizeram perseverar e angariar grandiosas realizações pessoais.

Secundariamente aos meus familiares, em especial aos meus pais, Luiz Gonzaga Barbosa da Silva e Vera Lúcia Barbosa da Silva, e ainda meus filhos, Caio Victor Barbosa da Silva e João Victor Barbosa da Silva, e que estes últimos tomem como exemplo todo o meu sacrifício e dedicação ao estudo, com o intuito de lhes oferecer sempre o melhor.

Aos meus orientadores, professor Fábio Menezes de Sá Filho (*Fabinho*), e professor Ricardo José de Souza Silva (*Figura*), a quem eu dedico todo o meu carinho, respeito e um muito obrigado a esses heróis que vivem contribuindo não só para minha história, como também para a Faculdade Damas – FADIC.

A todos os docentes da graduação de Direito, que contribuíram direta ou indiretamente para minha formação profissional, ética, moral, disciplinar, humana e religiosa, como também às irmãs, ao pessoal do financeiro, à secretaria, recepção, biblioteca, telefonia, xérox, portaria e aos faxineiros.

A todos os colegas que convivi nesses períodos da graduação e que possamos manter um vínculo de amizade, profissionalismo e respeito uns com os outros.

Aos meus amigos mais próximos Idaci Lima, Eduardo Júnior e Nadiedja por estarem sempre ao meu lado, incentivando e orientando para conclusão desse curso e, em especial, da monografia.

Aos demais amigos, meu eterno agradecimento.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas graças a Deus não sou o que era antes”. (Marthin Luther King)

RESUMO

A terceirização objetiva o aumento da produção, a elevação do nível de qualidade dos produtos e serviços, e a redução de gastos por meio de um planejamento estratégico, alavancando o sistema econômico nacional, além de influenciar no objeto social da empresa, sua atividade essencial. Nesse contexto, é de suma importância uma análise contextualizadora sobre a anterior praxe de haver determinação de prazo na contratação de serviços terceirizados, tanto no sentido restrito quanto na de labor temporário urbano. O objetivo principal é analisar criticamente a existência de obrigatoriedade ou não da fixação de prazo para a contratação do prestador de serviço terceirizado. Para tanto, aborda-se primeiramente o conceito e a contextualização do instituto da terceirização. Em um segundo momento, houve a identificação dos sujeitos do labor temporário e do terceirizado. E, por fim, os elementos contratuais dessas relações jurídicas foram explicados com a apreciação da identificação normativa correspondente, evidenciando a natureza jurídica de cada um deles, após alterações e criações advindas por meio das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, concluindo pela desnecessidade da estipulação de prazo na contratação de serviços terceirizados, o que vai estimular ainda mais a precarização da garantia dos direitos trabalhistas inerentes a uma determinada categoria profissional, considerando mais ainda que a terceirização pode se dar de forma irrestrita, e não mais apenas nas chamadas atividades acessórias.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho, Contratos, Terceirização, Trabalho Temporário.

ABSTRACT

Outsourcing aims at increasing production, raising the quality of products and services, and reducing expenses through strategic planning, leveraging the national economic system, as well as influencing the company's corporate purpose, its essential activity. In this context, a contextualizing analysis of the previous practice of determining the term in the contracting of outsourced services, both in the restricted sense and in the temporary urban labor, is of paramount importance. The main objective is to critically analyze whether or not there is a deadline for contracting the outsourced service provider. For this, the concept and contextualization of the outsourcing institute is first approached. In a second moment, there was the identification of the subjects of the temporary work and of the outsourced one. And, finally, the contractual elements of these legal relationships were explained by the assessment of the corresponding normative identification, evidencing the legal nature of each of them, after changes and creations arising from Laws number 13.429 and 13.467, both from 2017, concluding due to the lack of time stipulation in contracting outsourced services, which will further stimulate the precariousness of the guarantee of the labor rights inherent to a certain professional category, considering even more that the outsourcing can occur in an unrestricted way, and no longer only in the so-called ancillary activities.

Keywords: Labor Law, Contracts, Outsourcing, Temporary Work.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art.	Artigo
CR/1988	Constituição da República Federativa do Brasil 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CD	Comunicação de Dispensa
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
MT	Ministério do Trabalho
PL	Projeto de Lei
SD	Seguro Desemprego
TI	Tecnologia da Informação
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO E CONTEXTUALIZAÇÃO	12
2.1	Conceito de Terceirização	12
2.2	Contextualização do Instituto da Terceirização.....	16
3	IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS DO LABOR TEMPORÁRIO E DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS	21
3.1	Trabalho Temporário	21
3.1.1	Trabalhador Temporário	22
3.1.2	Empresa de Trabalho Temporário	22
3.1.3	Tomador de Serviços Temporários.....	24
3.2	Terceirização de Serviços.....	25
3.2.1	Trabalhador Terceirizado	26
3.2.2	Empresa de Prestação de Serviços Terceirizados	26
3.2.3	Tomador de Serviços Terceirizados	27
4	NOÇÕES CONTRATUAIS DO LABOR TEMPORÁRIO E DO TERCEIRIZADO	29
4.1	Contrato de Trabalho Temporário: Natureza e seu Objeto	30
4.2	Contrato de Trabalho Terceirizado: Natureza e seu Objeto.....	33
4.3	Duração Contratual do Labor Temporário e Terceirizado: Potencialidade de Precarização dos Direitos Trabalhistas	35
5	CONCLUSÃO.....	40
6	REFERÊNCIAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

A terceirização conhecida atualmente foi originada a partir da Segunda Guerra Mundial, tendo sido introduzida nos Estados Unidos pelas grandes indústrias bélicas, que não davam conta de suprir a demanda mercantil dos armamentos. Na ocasião, as fábricas de armas estavam sobrecarregadas e resolveram alterar significativamente a forma de produção por meio da estratégia da delegação de suas atividades não essenciais a outras empresas para suprir a demanda necessitada.

Outrossim, cumpre já registrar que a terceirização objetiva o aumento da produção, a elevação do nível de qualidade dos produtos e serviços, a redução de gastos por meio de um planejamento estratégico, alavancando o sistema econômico nacional, além de permitir que a empresa possa focar no seu objeto social, sua atividade essencial. Em contrapartida, a vulnerabilidade social e a precarização de direitos dos trabalhadores flexibilizam paulatinamente as conquistas obtidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Trata-se de um reflexo do sistema capitalista e, como consequência, da globalização que é uma realidade consumada e praticamente irreversível.

Diferentemente do modelo clássico bilateral (empregado e empregador), ela é constituída de um modelo triangular (trabalhador, contratada e contratante), no qual o vínculo empregatício dos obreiros é com a empresa prestadora, mas de relação de clientelismo com a tomadora de serviços. No período de ausência legislativa específica, as empresas não se intimidavam com a prática ilícita da terceirização, ao menos, na ótica do que entendia a jurisprudência até então uniformizada. Apesar de norteada pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ainda era possível verificar alguma terceirização no âmbito das chamadas atividades-fim do empreendimento, o que era vedado, acarretando a precarização de direitos do trabalhador.

A partir do Projeto de Lei nº 4.302/1998, quase 20 (vinte) anos depois, veio a sua aprovação com a Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), a qual foi sancionada pelo Presidente Michel Temer, alterando e ampliando a Lei nº 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário Urbano) e, em seguida, com a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), para dispor sobre a forma de terceirização de mão de obra especializada na estrutura do contrato de trabalho.

Ademais, destaca-se a relevância deste estudo, uma vez que tem o condão de apresentar uma análise das normas presentes no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de verificar a manutenção ou não da obrigatoriedade de fixação de prazo na contratação de serviços com terceiros, quer sejam temporários urbanos ou terceirizados em sentido restrito, no âmbito das alterações trazidas pelas Leis nº. 13.429 e 13.467, ambas de 2017, além de tratar sobre as consequências acarretadas aos personagens da triangulação.

Nesse contexto, estabelece-se, em síntese, a seguinte questão: com as alterações ocorridas na Lei nº 6.019/1974, por meio das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, existe ainda a obrigatoriedade de se fixar prazo na contratação de serviços terceirizados?

A princípio, é possível afirmar que o legislador propositalmente deixou de inserir na legislação atual um regramento específico de forma expressa sobre a fixação de prazo para a duração contratual do labor terceirizado, considerando que o serviço temporário urbano continua com a respectiva determinação delimitada, após sofrer inclusive modificação neste sentido.

Dessa maneira, o objetivo geral da pesquisa é analisar criticamente a necessidade de estipulação ou não do prazo vigencial no próprio contrato havido com o prestador de serviços temporários ou terceirizados, com enfoque nas normas que atualizaram as disposições já existentes.

Os objetivos específicos, por sua vez, consistem em: a) conceituar e contextualizar o instituto da terceirização; b) identificar os sujeitos do labor temporário e da terceirização de serviços, a partir dos aspectos estruturais na dimensão do Direito Trabalhista; e c) tratar a respeito dos elementos contratuais do labor temporário e do terceirizado, apreciando eventual identificação normativa do prazo vigencial.

Almejando atingir os objetivos deste trabalho, será utilizada a metodologia descritiva qualitativa, por meio do método analítico hipotético-dedutivo, partindo-se de uma revisão bibliográfica dos aspectos normativos especiais para a regulamentação do trabalho terceirizado. Serão utilizadas, ainda, pesquisas em livros, artigos jurídicos, jurisprudência e legislação específica sobre o tema.

Outrossim, para se chegar a um melhor entendimento acerca do tema abordado, dividir-se-á esta pesquisa em 3 (três) capítulos.

O primeiro trata do conceito e da contextualização do instituto da terceirização, tomando por base a política capitalista contemporânea.

O segundo capítulo busca identificar os sujeitos da relação de labor temporário e de terceirização de serviços, para uma melhor compreensão deste último instituto.

Por fim, discorre-se sobre os contratos firmados no labor temporário e no terceirizado, evidenciando a natureza jurídica de cada um deles e o seu conteúdo, bem assim analisando a identificação normativa do prazo de duração contratual após alterações e criações advindas por meio da Lei nº 13.429/2017 e pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), com base nas garantias conquistadas normativamente.

2 INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO E CONTEXTUALIZAÇÃO

Neste capítulo, pontuar-se-ão 2 (duas) vertentes de entendimentos essenciais para se fazer a compreensão sobre a prática da terceirização, ou seja, a princípio, uma abordagem contextualizadora tratando de questões relevantes desde seu nascedouro, alcançando, ainda, as manifestas conceituações a respeito do tema no mundo contemporâneo.

Não menos importante, a primeira parte apreciará acepções existentes sobre a terceirização, objetivando-se, com isso, fazer um paralelo sobre o posicionamento de alguns autores, além de demonstrar seu desenvolvimento em países fortemente industrializados, pontuando-se leis e normas trabalhistas vigentes.

O segundo aspecto abordará sobre a contextualização da terceirização, sendo destacados elementos histórico-sociais pertinentes à era pré-terceirizada, até os elementares indícios de terceirização no mundo. De igual modo, as questões trabalhistas e/ou meios de produção serão focalizadas nessa inicial amostra, explorando-se, nesta, como se procediam as relações de trabalho notadamente na era Antiga, Idade Média, períodos feudal e capitalista.

2.1 Conceito de Terceirização

A palavra terceirização deriva do latim *tertius*, que significa estranho a uma relação entre 2 (duas) pessoas, que abrange, além de serviços, bens ou produtos, e é tida como uma desverticalização, ou seja, o descarte de atividades não rendosas dentro da empresa, no sentido de contratação de serviços de terceiros ou exteriorização do emprego.

Segundo a reforma provocada pela Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, considera-se terceirização “a transferência feita pela contratante da execução de qualquer de suas atividades, inclusive a principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviço e que possua capacidade compatível com a sua execução”.

A descentralização da atividade empresarial atualmente é permitida de modo indiscriminado, porém, nos limites da lei. O procedimento da terceirização demonstra um fenômeno recente e modificador às relações empresariais. De acordo com Amato

Neto (1995, p. 34), após a década de 1970, uma nova forma organizacional apareceu, especialmente na área industrial, acarretando diversas mudanças quanto ao trabalho, considerando a adoção de novas tecnologias, e relacionamentos entre as empresas.

Trata-se de uma estratégia japonesa voltada a centralizar a atividade essencial e a descentralização produtiva de atividades/serviços não essenciais, mas que irão complementar sua atividade essencial, como, por exemplo, a rede de produção automobilística.

A esse respeito, é possível definir tal descentralização como:

[...] a estratégia empresarial que consiste em uma empresa transferir para outra, e sob o risco desta, a atribuição, parcial ou integral, da produção de uma mercadoria ou a realização de um serviço, objetivando – isoladamente ou em conjunto – a especialização, a diminuição de custos, a descentralização da produção ou a substituição temporária de trabalhadores (SOBRINHO, 2008, p. 78).

Outrossim, é levado em consideração que muito antes da inserção de paradigmas terceirizados, os quais formalizam a produção flexível, o sistema industrial adotava a produção em massa. Pontua-se, ainda, que o processo de terceirização não ocorreu apenas em favor do meio industrial, mas também em outros âmbitos, como na Administração Pública, por exemplo.

Entende-se por terceirização uma condução de negócios empresariais, em que se objetiva definir o que seja mais conveniente à corporação em face da competitividade. O mecanismo tem por função corresponder à constatação das formas distintas de organização relacionadas ao aspecto estratégico (SANTOS, 2014, p. 19).

De acordo com Basso (2008, p. 89-116), classifica-se a terceirização em 2 (dois) gêneros, a saber: *outsourcing*, que significa suprir fontes externas, pelo qual a empresa contratada auxilia em seus processos em modelo de parceria; e o *offshoring*, que trata de uma empresa instalada em outro país para atender a sua produção no país de origem.

As principais variações de *outsourcing* são o *full outsourcing* ou terceirização integral, pela qual o freguês transfere ao executor dos serviços a plena propriedade de um setor da empresa, como, por exemplo, o de computação. Tem-se, do mesmo modo, a terceirização de base, pela qual não se enfraquecem os setores empresariais

existentes, mas se procede à mera cessação de determinada atividade por conta própria e a transfere ao terceirizado. Exemplo típico é a da gestão de pessoas.

A fixação dos métodos de terceirização em múltiplos países, sobretudo países adiantados e economicamente ativos, como Estados Unidos, França, Itália, China, entre outros, aperfeiçoou os fatores de celeridade nas deliberações, menor custo e maior lucro, bem assim crescimento, além do favorecimento da economia de mercado, com otimização das ocupações.

A globalização se tornou algo ainda mais relevante, em virtude das práticas terceirizadas, pois foi na indústria automobilística, principalmente, que aprimoraram o estudo da produção.

Ademais, é possível afirmar que, recentemente, um dos fatores mais comuns na prestação de serviço na era globalizada é a contratação à distância, porquanto:

No processo de globalização ocorrido nas últimas décadas do século XX, muitos desdobramentos ocorreram, talvez sequer sonhados pelos seus arquitetos. Um deles foi o fluxo de capitais migrantes à caça de oportunidades de investimentos, nem sempre no setor produtivo. O outro – e que interessa mais de perto a este estudo – refere-se aos serviços, sobretudo os prestados a distância (BASSO, 2008, p. 95).

Assim, nos Estados Unidos, o *outsourcing* teve intenso investimento no decorrer da Segunda Grande Guerra, com acréscimo sem precedentes na produção bélica, e concretizou-se, a partir da década de 1950, com o aumento da economia do pós-guerra, principalmente na indústria, acostando-se ao século XXI com um coeficiente de terceirização nunca antes contraído, incluindo o *offshoring*, sendo, ultimamente, as companhias americanas as maiores clientes das empresas de terceirização da Índia e China, especialmente na área de Tecnologia da Informação (TI). Nos dias atuais, até mesmo as declarações de imposto de renda de grande parte dos cidadãos norte-americanos são feitas na Índia a custos bastante atrativos.

Ademais, é cabível ressaltar que um dos primeiros países a compreender essa conveniência no mercado mundial foi a Índia, sobretudo pelo seu grau de desenvolvimento na área de TI, com escolas de excelência no setor. Além do mais, empresas foram designadas de maneira especial para acolher essa demanda, continuamente crescente, de trabalho realizado à distância.

Atualmente, têm-se *call centers* de diversas empresas e ramos, em distintas nações do mundo, principalmente na Índia, com operários falando o idioma do cliente

e interligados à base de dados do tomador dos serviços, em tempo real. Os serviços de arquitetura e engenharia, sobretudo no que se diz respeito a projetos e cálculos estruturais, igualmente têm sido terceirizados a empresas indianas.

Com a China, a situação parece ter-se enveredado por outro setor: o industrial. É certo que o preço da mão de obra/hora em qualquer país do primeiro mundo chega a ser até 15 (quinze) ou 20 (vinte) vezes maior do que o pago a um operário chinês

Segundo Paixão; Lourenço Filho (2015, p. 58), no Brasil, várias empresas surgiram, especialmente a partir da década de 1980, com especialização em locação de mão de obra, o que significa dizer: são empresas que comercializam a força de trabalho das pessoas. Hoje, com a aprovação da Lei nº 13.429/2017, que não só altera as normas do trabalho temporário, como também amplia e regulamenta a terceirização das atividades-meio e fim, como também a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), em seu art. 4º-A, traz-se um conceito muito abrangente sobre a terceirização, a qual considera como “prestação de serviços a terceiros” a transferência feita pela contratante da execução de qualquer atividade estabelecida.

O que se percebe, então, é a inclusão do trabalhador como mercadoria na cadeia produtiva da sociedade do trabalho. O lucro da empresa “prestadora de serviços” não estará na fabricação de um bem, no fornecimento de um serviço especializado ou na elaboração de trabalho intelectual qualificado. A empresa lucrará com a força de trabalho “alugada” a um tomador, o que implica concluir: o homem perde a perspectiva da centralidade do trabalho. Ao invés de figurar como protagonista da relação de trabalho, ocupando um dos seus polos, o homem passa a ser objeto de uma negociação de natureza comercial (PAIXÃO; LOURENÇO FILHO, 2015, p. 58).

No âmbito da Administração Pública, a terceirização é um dos modos de atuar descentralizado do Estado. Esse instituto decorre da tendência atual que consiste na convergência de esforços e recursos entre as entidades estatais e a iniciativa privada, com desígnio de ampliar a eficiência no emprego dos recursos econômicos e gerar serviços públicos de maior qualidade com respectiva diminuição de custo.

Desse modo, percebe-se que conceituar a terceirização não é uma tarefa tão simples, mas que se resume nas modalidades de se terceirizar serviços, podendo inclusive quarteirizá-los.

2.2 Contextualização do Instituto da Terceirização

Bem antes do capitalismo se formatar, o ser humano já se valia da força de trabalho, que, até então, não era caracterizada como relação de emprego. Os direitos sociais significaram grandes conquistas e maturação do exercício de cidadania, trazendo consigo, como objetivo indissociável, garantir certas prerrogativas de condições mínimas de bem-estar social e econômico.

A compreensão da evolução e reconhecimento dos direitos sociais é perceptível, a partir de uma breve análise do contexto cronológico das inter-relações humanas, visto que, na Idade Antiga, por exemplo, permaneceu notória a prevalência do regime escravocrata, no qual eram reprimidos os aprisionados de guerras pelas aldeias vitoriosas, não existindo, de modo algum, caracterização de proteção de legislação estatal, e, sim, a exploração humana pelo seu semelhante sem qualquer recompensa ou estipêndios.

Mais adiante, acerca do progresso das sociedades, surge no decorrer da Idade Média o sistema feudalista, que foi intensamente distinguido pelo agrupamento de domínio, nas mãos dos senhores feudais, tidos como protótipo dos 'reis', por se despontarem, genuinamente, como donos de regiões férteis.

Os designados feudos valem como espaço de afazeres para os sujeitos debelados pelos senhores que, em "gratificação", acolhiam suas linhagens e a si próprios. Além disso, os trabalhos proporcionados pelos servos eram reparados com nutrimento e guarida, tão-somente após desempenharem todas as precisões dos senhores feudais (MEIRELES, 2017, p. 84).

Há de se reconhecer que o regime feudalista de fato, adicionou um judicioso desenvolvimento às relações trabalhistas nas suas circunscrições contextuais, mesmo admitindo-se a necessidade, à época, de uma fileira de refinamentos sobre o assunto.

A derrubada do sistema feudal, em virtude da revolta dos servos, ante as condições de vida e colapsos contínuos, foi o ápice para um novo ciclo que nutria cada vez mais força e espaço para seu adensamento, enquanto sistema econômico: o capitalismo.

No fim da Idade Média e início da Idade Moderna, surge na história da humanidade o absolutismo monárquico, uma espécie de governo no qual somente aos reis cabiam às vantagens políticas. Assim sendo, a dominação social era praticamente absoluta.

Ainda para Meireles (2017), os burgueses, classe menos apadrinhada, não conseguiam angariar espaços diante dos reis, passando a migrar para as cidades, onde os reis não instituíam seus poderes. Desse modo, a adesão da população burguesa foi de extrema importância na intensificação dos burgos, também considerados como centros de comércio. Sendo que essa estruturação dos burgueses, diga-se de passagem, se mostrou efetiva para a ascensão da cultura capitalista

No tocante à transferência da força humana pela mecanizada e também dos investimentos prenotados nos meios de produção, surgiram as indústrias, consolidando ainda mais o sistema capitalista.

São exemplos de gestão produtiva o taylorismo e o fordismo, difundidos e idealizados, respectivamente por Frederic Taylor e Henry Ford, artifícios tecnológicos estes, que somente acarretaram mais trabalho aos funcionários nas indústrias, pois, num menor tempo e custo, elevava-se a produção e conseqüentemente as margens de lucro dos posseiros do capital (PINTO, 2010, p.88).

Durante esse período, nasceu o Estado Constitucional Liberal, com postura não intervencionista, predominando o liberalismo político-econômico e, desta feita, com a era moderna, surgem as primeiras inquietações entorno dos direitos sociais e trabalhistas.

Behring e Boschetti (2009) delineiam no seu livro “Política Social: Fundamentos e História”, a emergência da questão social justamente no auge do capitalismo, isto é, durante a transição com o modelo feudal, o esmagamento da recente classe trabalhadora e a gênese da luta de classes, como fatalidade a ser trilhada pela mesma, e as primeiras intervenções estatais repressivas e higienistas, atuando de forma paliativa na questão social.

No Brasil, as primeiras ações no sentido de garantia de direito aos trabalhadores deram-se num contexto de bastante atribulação social, mediante as notícias que vinham de fora sob uma revolução na Rússia, a qual proveu o tom efervescente no início do século XX.

Aliada à inserção de muitos imigrantes italianos com pensamentos anarquistas, nortearam-se as primeiras greves. O clima de conflito sacudiu o país, surgindo a criação dos primeiros sindicatos e o fortalecimento da greve em 1917 e em 1920, fatos estes que culminaram com a criação de uma lei governamental, como tentativa de barrar e apaziguar o já instaurado caos social.

A Lei Eloy Chaves foi a primeira que veio a pavimentar um caminho de uma legislação que pensasse nos trabalhadores e na seguridade social de seus entes.

Durante 2 (duas) décadas, a relação de acirramento entre patrões e empregados era o pano de fundo da cidade do Rio de Janeiro, então capital federal. Em 1º de maio de 1943, Vargas cria a CLT, estatuto do trabalhador. Tal estatuto não mais era que uma coletânea de outros direitos já assegurados durante as décadas anteriores e outros ganhos adquiridos na Constituição Federal de 1934, que garantia fundamentalmente os direitos sociais e proteção aos trabalhadores.

Muito mais que uma ação do Estado, a CLT foi fruto de pressão e organização da classe trabalhadora, sendo a maior conquista da primeira metade do século XX no Brasil juntamente com a criação da Petrobras.

A CLT garantiu direitos sociais, tornando o Brasil um dos países de referência sobre o tema, onde as questões da proteção social eram bastante avançadas no tocante ao trabalhador, não acenando ainda para previsões sobre a possibilidade da prestação de serviços terceirizados, muito menos ainda, no que se refere à esfera das instituições públicas de modo geral.

Todavia, coube à lógica da terceirização o seu irreversível espaço de nascimento em meados do século XX, com a crise do modelo Fordista, que era utilizado para ampliar a capacidade de uma determinada empresa, vindo da aplicabilidade do Taylorismo, em que cada trabalhador deveria se ater apenas a uma função determinada, cabendo o conhecimento do processo produtivo ao gerente ou patrão, como bem ilustrado nas cenas do filme “Tempos Modernos” de Charlie Chaplin (Drama/Romance - 1936).

Henry Ford sempre defendeu a ideia de que, na lei da oferta e da procura, quanto mais produtos houver no mercado, menores serão seus preços. Todavia, essa perversa lógica produtiva mergulhou ainda mais os trabalhadores em péssimas condições de vida, haja vista os baixos salários e a ausência de benefícios.

Por outro lado, o mercado não conseguiu absorver as mercadorias fabricadas em massa e, mediante o declínio fordista, as empresas passaram a optar por terceirizar suas atuações, descentralizando algumas atividades com o intuito de reduzir a produção temporal, buscando uma melhor qualidade do produto e amenizando os custos operacionais.

Para Martins (2017, p. 21), a terceirização ocorre em quase todos os países e surgiu nos momentos de crises econômicas, afetando o desemprego na sociedade e

diante da exigência da especialização em todas as áreas. O mesmo ainda considera que a terceirização tende a gerar novas empresas e empregos, cabendo, por demais, acompanhar os avanços estruturais empresariais e seguir a legislação vigente frente ao Direito do Trabalho, por ser este bastante dinâmico.

Vive-se numa realidade progressivamente evolutiva, em que as primeiras descentralizações foram a subcontratação na construção civil, seguindo-se, em 1970, das atividades prestadas por terceiros, tidas como acessórias à principal, como os serviços de limpeza, segurança, entre outros.

Em 1980, ocorreu o fenômeno da externalização, também conhecido por *outsourcing* ou terceirização, termo empregado em português. Elas hoje representam as empresas de multisserviços, cujo objetivo é fornecer mão de obra para empresas que possuem múltiplas atividades e as fragmentam em setores. Tudo isso se deve à desregulamentação da economia e pela circulação do capital, caracterizando a supranacionalidade da mão de obra.

Com relação às normas constitucionais, estas não impedem a produção descentralizada, apenas exigem, nos ditames do art. 170, a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, como também pressupõem os princípios da livre concorrência, redução das desigualdades sociais e a busca de pleno emprego.

Decorrente de uma crise generalizada, o fenômeno da globalização foi reconhecido em todas as partes do mundo. Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento das comunicações, como a internet, o referido fenômeno adquiriu novas dimensões além da econômica, como a política, social e ideológica, reinventando uma nova concepção do capitalismo na era pós-industrial, realidade esta consagrada pela união de esforços para suprir as deficiências locais.

Apesar das resistências enfrentadas, a globalização ocorreu em grande escala e intensidade sem precedentes, facilitando o deslocamento rápido e mais barato em um único mercado planetário de bens e de trabalho.

Outro impacto de considerável relevância, além das trazidas pela globalização na área da economia e da informática, é a do fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas, com reflexos diretos no Direito do Trabalho, que é dinâmico e se encontra em constantes modificações, especialmente no que tange à problemática entre o trabalho e o capital. Não obstante a realidade, faz-se, por demais, necessário adaptar a atividade laboral a esse dinamismo, que, por sua vez, surgira em meados de 1973, a partir das diversas crises econômicas ocorridas na Europa.

O objetivo maior da flexibilização das leis trabalhistas é instituir mecanismos tendentes a conciliar as mudanças de ordem econômica, social e tecnológica existentes entre o capital e o trabalho, podendo ocorrer de modo moderado ou até mesmo radical.

A flexibilização moderada incide na adaptação da legislação às crescentes necessidades da economia, enquanto que a forma radical ocorre pela desregulação da legislação protetora do trabalho e/ou inserida nas livres manifestações de vontade sindical (negociação coletiva: acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho) de modo a garantir condições mínimas ao trabalhador e a sobrevivência da empresa.

Apresentam-se, como exemplos mais comuns da flexibilização atual, a jornada de trabalho com horário flexível (*flexitime*), formas de teletrabalho ou serviço à distância, labor temporário, contrato com prazo determinado, entre outros legalizados, inclusive pela recente reforma trabalhista.

É sensato concluir, a partir das colocações de Martins (2017, p.51), em seu livro *Terceirização no Direito do Trabalho*, que a própria CR/1988 já reconhecia o fenômeno da flexibilização por meio de uma menor rigidez da legislação e não como sinônimo de desregulamentação das normas trabalhistas, propiciando, dessa maneira, adaptações no serviço, em razão não só das mudanças sociais e econômicas.

A flexibilização por desregramento corresponde à outra vertente posta, e vem encontrando muita resistência tanto por parte dos trabalhadores como pela Justiça Trabalhista, sendo que é nesta modalidade flexibilizante que surge a terceirização, fenômeno controvertido, porém de inegável necessidade sócio-econômico-sustentável para diversas áreas empresariais.

3 IDENTIFICAÇÃO DOS SUJEITOS DO LABOR TEMPORÁRIO E DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Tanto o trabalho temporário como a terceirização de serviços abrangem uma triangulação de personagens que serão abordadas didaticamente abaixo e caracterizadas de forma individual, contrapondo-se, em seguida, suas principais diferenças.

3.1 Trabalho Temporário

O trabalho temporário nas empresas urbanas foi instituído pela Lei nº 6.019/1974, a qual foi alterada pela Lei nº 13.429/2017, mais precisamente em face dos dispositivos dos arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, sendo que o parágrafo único do art. 11, o § 3º do art. 10 e o art. 12 foram vetados totalmente, cabendo destacar adiante os regramentos pertinentes ao objeto deste estudo.

Ademais, o referido tipo de prestação laboral é conceituado pela legislação como (art. 2º da Lei nº 13.429/2017):

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

Diferentemente da redação original, a alteração efetuada pela lei citada acima não distingue quanto à abrangência a empresas urbanas ou rurais, o que passa a ser defendido pela doutrina atual como possível de ser estendida a estas últimas entidades empresariais, conforme Correia (2018, p. 206), inclusive pode-se afirmar que deve haver respeito ao princípio da isonomia previsto no *caput* do próprio art. 7º da CR/1988, equiparando e concedendo aos trabalhadores urbanos e rurais os mesmos direitos previstos.

Contudo, a doutrina e jurisprudência terão que se debruçar melhor a respeito deste assunto em virtude de o legislador infraconstitucional reformador não ter modificado a ementa da supracitada Lei nº 6.019/1974, a qual dispõe “sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências”, bem assim a Lei nº 13.429/2017, que “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 ainda, sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros”. Sendo assim, é plenamente defensável que a referida legislação seja aplicável apenas às empresas de labor temporário urbano.

Desse modo, o trabalho temporário pode ser caracterizado como uma espécie de terceirização na modalidade transitória, ou seja, não perene, sendo composto pela relação justrabalhista triangular entre: trabalhador temporário; empresa de trabalho temporário e tomador de serviços ou cliente.

3.1.1 Trabalhador Temporário

Por sua vez, tal figura profissional é constituída por uma pessoa física, que estabelece com a empresa de labor temporário um vínculo jurídico de natureza empregatícia regida pela Lei nº 6.019/1974, com as alterações da Lei nº 13.429/2017, conforme visto acima.

Outrossim, conforme declara Delgado (2017, p. 529), trabalhador temporário:

É aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços à outra empresa, para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora.

Tal deixa claro que o empregado só será contratado pela empresa temporária para prestar serviço à tomadora nos casos de substituição de funcionários, seja regular ou não, e em caso de acréscimo extraordinário.

3.1.2 Empresa de Trabalho Temporário

Segundo a legislação, empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica devidamente registrada no Ministério do Trabalho (MT), responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras pessoas temporariamente (art. 4º da Lei 13.429/2017).

É formada apenas por pessoa jurídica e são exigidos como requisitos para seu funcionamento, além do registro da empresa no MT, *ipsis litteris*:

Art. 6ª (...)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Desse modo, tem a função de contratar trabalhadores temporários para colocá-los à disposição da tomadora de serviços, tanto para as atividades-meio como as atividades-fim, mediante as seguintes hipóteses de compromissos públicos mútuos: a) para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente, ou seja, substituição de empregados regulares da empresa tomadora em caso de férias, licença-maternidade, entre outras situações de paralisação dos efeitos do contrato, sendo que esta substituição, como o nome mesmo diz, é apenas para suprir funcionário que necessitar se ausentar, ocorrendo apenas a troca deste por outro, não havendo acréscimo de trabalhadores além dos que saíram provisoriamente; e b) por necessidade resultante da demanda complementar de serviços da tomadora, sendo proveniente de fatores imprevisíveis ou previsíveis de natureza intermitente (atividades que apresentam interrupções ou suspensões não contínuas, a exemplo do Carnaval), periódica (atividades que se repetem com intervalos regulares, possuindo dia e horas certas, a exemplo do trabalho nos finais de semana), ou sazonal (atividades que acontecem sempre em determinadas épocas do ano, a exemplo das atividades festivas populares como o Festival de Verão e de Inverno).

Diferentemente da primeira hipótese de contratação de trabalhadores temporários, nessa segunda, há acréscimo de trabalhadores para além dos regulares e permanentes, mediante a demanda necessária. Porém, em ambos os casos, o prazo contratual terá que ser prefixado, conforme será melhor explicado adiante.

A demanda complementar de fator imprevisível, como o próprio nome diz, pode se dar em casos de epidemia de febre amarela, tal qual ocorreu no início do ano corrente, em vários Estados brasileiros, necessitando de uma demanda razoavelmente grande de vacinas para imunizar a população de determinada área afetada.

Todavia, nas referidas hipóteses, extingue-se o trabalho temporário com a cessação de um dos motivos que deram causa à substituição, suprimindo a

continuidade da utilização, pois, caso contrário, acarretará a formação de vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços.

Além destes 2 (dois) casos de hipóteses de pactuação, tem-se a exceção da proibição de substituição de trabalhadores em greve, prevista nos arts. 7º, 9º e 11 da Lei de Greve, nº 7.783/1989.

A CR/1988 em seu art. 9º confere aos trabalhadores da esfera privada o direito de greve, os quais forem buscar seus interesses e, na oportunidade, a ela aderirem. Ademais, a Lei de Greve determina os serviços essenciais, que não podem ser paralisados, determinando a fixação de limite mínimo para assegurar a continuidade da atividade indispensável à população, assumindo os trabalhadores os riscos por eventuais abusos que vierem a cometer.

Por fim, cabe destacar que, no período de greve, o contrato de trabalho fica com seus efeitos suspensos e as relações obrigacionais serão regidas pelo ato normativo escolhido pelos envolvidos para tutelar o período paralisado, quer seja por acordo coletivo, convenção coletiva, laudo arbitral ou sentença normativa.

No entanto, caso não haja norma disposta a respeito, é assegurado ao empregador contratar efetivo profissional apenas para os serviços necessários, não podendo despedir os já contratados nem mesmo admitir trabalhadores substitutos em período de greve, exceto se a classe obreira deixar de cumprir as determinações legais.

3.1.3 Tomador de Serviços Temporários

Quanto ao contratante, a legislação define-o como o tomador de serviços, o qual pode ser “pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário” com a empresa prestadora (art. 5º da Lei nº 13.429/2017). No demais, pode ser entendido, ainda, como cliente.

Trata-se de uma pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada, como os entes despersonalizados (a exemplo do condomínio edilício e da massa falida), que celebra um contrato solene de forma escrita com a empresa de trabalho temporário para substituir transitoriamente o pessoal permanente ou para complementar a demanda de serviços.

Qualquer que seja o ramo da atividade da tomadora de serviços não haverá vínculo empregatício com os trabalhadores da empresa de trabalho temporário, exceto se houver fraude.

Lado outro, responderá a tomadora de serviços de forma subsidiária, conforme a seguinte disposição, *ipsis litteris*:

Art. 10 (...)

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

Não obstante, a tomadora deve atender às normas de Segurança e Medicina do Trabalho, como as normas regulamentadoras do MT, com viés preventivo quanto à saúde do trabalhador. Em caso de desatendimento aos regramentos ali previstos, poderá acarretar multa à empresa infratora.

3.2 Terceirização de Serviços

A terceirização foi um dos institutos que mais sofreu modificações recentemente, do ponto de vista normativo, surgindo como forma de dinamizar e especializar os serviços das empresas. Inicialmente, nasceu com a delegação de serviços secundários, mas especificamente com a subempreitada prevista nos arts. 445 e 455 da CLT, sendo posteriormente inclusa de forma bem restrita na Lei nº 6.019/1974 de trabalho temporário nas empresas urbanas e, como não havia regulamentação em lei, a jurisprudência por meio da Súmula nº 331 TST estabeleceu parâmetros e limites para a legalização da terceirização, após expandir o conteúdo do permissivo da Súmula nº 256 da própria Corte Maior Trabalhista. Praticamente era permitido terceirizar serviços de vigilância, limpeza e outros da atividade-meio do tomador.

Com o advento da primeira legislação a regulamentar efetivamente a terceirização, Lei nº 13.429/2017, após seu projeto tramitar por mais de 20 (vinte) anos no Congresso Nacional, a referida Lei de 1974 sofreu o acréscimo de dispositivos, passando a vigorar com os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C, bem assim com as alterações mediante a nova Lei da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, a qual alterou os arts. 4º-A e 5º-A, com o objetivo de sanar potencial omissão quanto

à possibilidade de terceirização nas atividades-fim, além de inserir os arts. 4º-C, 5º-C e 5º-D, inclusive com o intuito de preservar tratamento paritário entre trabalhadores terceirizados e empregados perante o respectivo tomador de serviços. Ademais, consoante entendimento de Correia (2018, p. 346), tais modificações motivarão o cancelamento ou, ao menos, a revisão, em breve, da Súmula nº 331 pelo TST.

3.2.1 Trabalhador Terceirizado

O trabalhador terceirizado é uma pessoa física que estabelece com a empresa de prestação de serviços terceirizados um vínculo jurídico de natureza empregatícia, enquanto que com a contratante ou tomadora o vínculo é meramente de consumo.

Os empregados terceirizados, ao exercerem atividades nas dependências da tomadora, farão jus aos seguintes direitos: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o determinar; e e) garantias sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Em contrapartida, o Enunciado nº 76 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e a Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST sugerem, se assim entenderem, que cabe tanto à contratante como à contratada a faculdade de garantir salário e/ou jornada de trabalho, em virtude do princípio da isonomia, no que tange à diferenciação pela categoria profissional.

3.2.2 Empresa de Prestação de Serviços Terceirizados

A empresa prestadora de serviços terceirizados é constituída necessariamente de pessoa jurídica de direito privado¹ e que fornece à tomadora quaisquer serviços, abrangendo tanto as atividades-meio como as atividades-fim, de modo individualizado

¹ “Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado: I - as associações; II - as sociedades; III - as fundações; IV - as organizações religiosas; V - os partidos políticos; VI - as empresas individuais de responsabilidade limitada”.

e exclusivo para uma determinada situação ou pessoa, e pré-fixados no contrato de trabalho firmado, proibindo-se aos trabalhadores exercerem atividades distintas.

A empresa de prestação de serviços contrata, remunera e dirige o labor realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata (quarteirização) outras empresas para prestarem os serviços.

Com a vigência da Lei de Terceirização (Lei nº 13.429/2017), a quarteirização passou a ser lícita no âmbito jurídico.

Ao ser dispensado o trabalhador terceirizado não poderá ter novo vínculo empregatício com a mesma empresa antes de 18 (dezoito) meses contados a partir da sua despedida, pois se trata de um período de quarentena trazido com a inovação da reforma trabalhista, com o intuito de, além de evitar alguma dispensa simulada, viabilizar a licitude da terceirização.

São requisitos para o funcionamento da empresa de serviço terceirizado, *in verbis*:

Art. 4º-B (...)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais);

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Sendo assim, para que uma empresa possa prestar serviços terceirizados a qualquer tomador dependerá do cumprimento dos requisitos supracitados, sob pena de se caracterizar uma irregularidade funcional.

3.2.3 Tomador de Serviços Terceirizados

O contratante ou tomador de serviços terceirizados é a pessoa física ou jurídica de direito privado que celebra contrato com a empresa prestadora de serviço serviços determinados e específicos, sendo vedado aos trabalhadores terceirizados exercerem

atividades distintas das pactuadas, como também possuir vínculo de pessoalidade e subordinação com a contratante.

O contratante não só no ato da contratação com a empresa prestadora de serviços, como também no percurso dos serviços prestados, deve conferir a capacidade econômica com o intuito de preservar o adimplemento contratual, além de evitar responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e pelo recolhimento das contribuições previdenciárias. Essas obrigações podem abranger indenizações por danos morais e materiais se houver. E, caso a empresa contratada buscar burlar sua capacidade econômica será exigível responsabilidade solidária entre contratante e contratada.

Ademais, é responsabilidade da contratante de serviços terceirizados garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, além da isonomia entre seus funcionários regulares do ponto de vista do atendimento médico, ambulatorial e de refeição aos trabalhadores da empresa de trabalho temporário, no local designado pelo tomador para desempenhar seus serviços, podendo ainda ser executados nas instalações físicas deste ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Conclui-se que, apesar de o labor temporário e o trabalho terceirizado possuírem equivalência na quantidade de personagens, estes se diferenciam em muitos aspectos, como, por exemplo: no tipo de pessoa, que compõe a respectiva triangulação; no seu objetivo; no prazo para retornar a trabalhar à mesma tomadora de serviços temporário ou terceirizados; e nos requisitos para criação das empresas prestadoras de serviço.

4 NOÇÕES CONTRATUAIS DO LABOR TEMPORÁRIO E DO TERCEIRIZADO

O contrato corresponde a uma das ferramentas jurídicas mais relevantes para o Direito, visto que se trata de um instrumento no qual os sujeitos se comprometem a realizar determinado negócio, criando direitos e obrigações com a produção de vários efeitos. Ademais, exige-se para sua validade condições previstas no art. 104 do Código Civil, tendo como elementos essenciais: a) agente capaz para ações da vida civil, exceto para os jovens acima de 16 (dezesesseis) anos, ou como aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos, desde que seja vedado o trabalho em atividades noturnas, arriscadas e insalubres ou que afetem o desenvolvimento moral do menor de 18 (dezoito) anos; b) forma prescrita em lei, ou seja, uma manifestação de vontade livre das partes, expressa de modo escrito, verbal ou pelo silêncio, ou não defesa em lei, isto é, não necessita de forma especial, senão quando a lei expressamente o exigir; c) objeto lícito, possível, determinado ou determinável correspondente à validade do acordo ante os regulamentos legislativos vigentes, além da idoneidade, moralidade, bons costumes.

Entretanto, é importante frisar que, segundo uma pluralidade de doutrinadores, como Leite, Delgado, Correia, bem como na jurisprudência uniformizada dos tribunais, por meio da Súmula nº 212 do TST², o contrato de trabalho indeterminado é entendido como regra, com base no princípio da continuidade da relação de emprego, que assevera o número maior de direitos rescisórios ao trabalhador diante do término contratual, enquanto o pacto determinado ou a termo é a exceção, pois só podem ser utilizadas em situações restritas e previstas em lei, ou seja, nas hipóteses taxativas.

O contrato de trabalho rotula várias modalidades de relações jurídicas entre empregador e empregado, sendo que se adota aqui a classificação exposta por Leite (2016), que assim dispõe: a) quanto à duração; b) qualidade do trabalho; c) finalidade; d) sujeitos da relação; e) lugar do trabalho; f) modo de remuneração; g) fim econômico do empregador; h) forma; e i) manifestação de vontade dos sujeitos.

Todavia, será focado neste estudo principalmente as disposições legais relativas à duração temporal, em especial, quando for por prazo determinado e numa

² Súmula nº. 212 do TST: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

relação triangular de prestação de serviços, com o intuito de desmistificar a problemática abordada.

4.1 Contrato de Trabalho Temporário: Natureza e seu Objeto

À primeira vista, não se pode confundir trabalhador temporário com empregado contratado por prazo determinado, na forma do art. 443, §§ 1º e 2º, da CLT³, inclusive em relação ao contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 do mesmo diploma normativo⁴, considerando que o trabalho temporário pode se valer de 2 (duas) situações para se consolidar, isto é, seja para contemplar a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços.

A natureza jurídica do contrato de trabalho temporário é de uma relação triangular privada, mesmo que, em tese, as partes não possam definir todos os termos contratuais, uma vez que a legislação imporá determinadas regras a serem obrigatoriamente observadas na respectiva firmação do vínculo. No entanto, não é possível desprezar que haverá um acordo de vontades entre empregador e empregado para a finalização da contratação. Dessa forma, o contrato de trabalho temporário tem natureza privatista.

No entanto, diferentemente do que acontece no contrato regido pelas normas civis, em que os termos contratuais são definidos pelas partes, desde que estas respeitem os parâmetros legais quanto à forma, ao objeto e à capacidade, no contrato de trabalho temporário, as partes estão mais limitadas por regramentos normativos especiais, como, por exemplo, a lei exige que o ajuste se dê por escrito; seja respeitado o piso salarial dos funcionários efetivos que desenvolvem a mesma função que o contratado; haja assinatura da CTPS; entre outras obrigações. Desse modo, a relação jurídica contratual trabalhista sofre uma maior intervenção estatal para

³ “Art. 443 (...)”

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência”.

⁴ “Art. 445 – O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias”.

assegurar o equilíbrio das partes contratantes, e no caso do trabalho temporário estes limites são determinados pela Lei nº 6.019/1974. Nesse sentido, esclarece Martins (2013, p. 105) que:

[...] o estado passa a proteger o trabalhador, em razão de que a relação entre empregado e empregador não é igual, necessitando, portanto, o primeiro de proteção jurídica para se igualar economicamente ao segundo. O dirigismo contratual sempre existiu, com maior ou menor intensidade. As leis passam a interferir no conteúdo dos contratos. O contrato de trabalho não desaparece, mas é adaptado às crises, à globalização, à informação tendo novas características [...].

Outra característica jurídica, no que se refere ao contrato de trabalho temporário citado acima, é que este, por determinação legal, é triangular, de forma que o empregado não é contratado diretamente pelo tomador que necessita dos serviços, mas por uma empresa prestadora, que será responsável pela terceirização da sua mão de obra, sendo, assim, estabelecida uma relação contratual tripartite para uma mesma finalidade.

Este tipo de contrato é muito utilizado por comerciantes e empresários em ocasiões de datas festivas, em virtude do aumento da demanda nesses períodos, podendo-se destacar isto como mais uma de suas particularidades.

O objeto imediato do contrato de trabalho é a prestação da mão de obra, enquanto que o objeto mediato é o próprio trabalho.

No art. 9º da Lei nº 6.019/1974, exige-se que o contrato de trabalho temporário disponha, *in verbis*: I - qualificação das partes; II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; III - prazo da prestação de serviços; IV – valor da prestação de serviços; V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

A relação contratual entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário é de emprego, como foi dito logo acima, no qual deverá ser documentado e constar explicitamente os direitos dos trabalhadores e fundamentado à necessidade da contratação por substituição de empregados regular e permanente ou para atender acréscimo atípico, sendo nula qualquer cláusula de reserva proibitiva à contratação do obreiro com a tomadora ao final do pacto de labor temporário.

Dentre os direitos previstos ao trabalhador temporário na Lei nº 6.019/1974, destacam-se: a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados da

tomadora, garantido, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo; b) jornada de 8 (oito) horas, podendo exceder até no máximo 2 (duas) horas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), mediante acordo escrito entre a empresa de trabalho temporário e o respectivo trabalhador; c) férias proporcionais com 1/3 (um terço) de abono; d) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; e) adicional por trabalho noturno com remuneração mínima de 20% (vinte por cento), em relação à contraprestação pecuniária diurna, considerando-se trabalho noturno o executado entre as 22h00min de um dia e 05h00min do dia seguinte; f) indenização de 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido em caso de dispensa sem justa causa ou término normal do contrato; g) seguro contra acidente de trabalho, em que a tomadora se responsabilizará civilmente, sendo obrigada a notificar a empresa de trabalho temporário em relação a todo acidente ocorrido na execução de serviço por ordem sua, considerando-se local de trabalho onde se executa a prestação dos afazeres, ou a sede da empresa de trabalho temporário; h) proteção previdenciária com registro na CTPS do trabalhador da sua condição de temporário; i) 13^o (décimo-terceiro) salário proporcional; j) obrigação quanto à segurança e à saúde do trabalhador, pois a tomadora terá a responsabilidade de garantir um ambiente seguro, saudável e decente aos trabalhadores, como também atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas acomodações da empresa ou em local por ela designado em ambos os casos, com o intuito de satisfazer às normas de medicina e segurança do trabalho, institutos basilares do Direito Tutelar do Trabalho; e l) a tomadora é responsável subsidiariamente pelas dívidas trabalhistas dos trabalhadores temporários e, de igual modo, responde solidariamente junto com a prestadora em caso de falência desta.

Já a natureza do pacto entre a empresa de trabalho temporário e tomador de serviços é de um contrato civil, escrito e materializado por tais pessoas, podendo versar tanto sobre as atividades-meio quanto as atividades-fim.

A relação entre tomador de serviços e obreiro temporário é de trabalho, na acepção mais ampla da palavra, sendo que a sua mão de obra será transferida pela empresa prestadora para aquele, a fim de que haja a execução das atividades-meio ou fim e, qualquer que seja o ramo empresarial da contratante, não haverá vínculo empregatício direto com o laborador, exceto em caso de fraude confirmada. E para um novo contrato, só é lícito o mesmo trabalhador realizar pacto diretamente com a

tomadora após o cumprimento de um período de quarentena de 90 (noventa) dias após o término do ajuste anterior.

Por fim, cumpre destacar que o contrato de trabalho por prazo determinado é vantajoso para o empregador, tendo em vista por possuir: restrição de possibilidade de o empregado adquirir estabilidade, o que discutivelmente é aceito em caso de gestação e de acidente de trabalho, respectivamente Súmula nº 244, III, e Súmula nº 378 III, TST; a desnecessidade, em regra, da concessão de aviso-prévio; e a ausência de obrigação de pagamento, geralmente, da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS.

4.2 Contrato de Trabalho Terceirizado: Natureza e seu Objeto

A natureza jurídica do contrato de trabalho terceirizado é a mesma do contrato de trabalho temporário, possuindo característica de ajuste triangular privatista. Vale lembrar que, na realidade, contrato de trabalho é gênero, do qual o de trabalho temporário e terceirizado são espécies, mantendo assim as mesmas características jurídicas de negócio jurídico, contando apenas com algumas particularidades que o distinguem, mas sendo a natureza contratual a mesma.

Quanto ao objeto, é a própria prestação de serviço, que atualmente pode se dar também na atividade-meio ou até mesmo fim do respectivo tomador.

Percebe-se que, em ambos os contratos, tanto no temporário como no terceirizado, existe uma relação contratual triangular, porque, embora seja possível que a tomadora de serviços não esteja diretamente presente na contratação do empregado, ainda assim será subsidiariamente responsável por esta relação nos estritos limites determinados em lei.

Segundo Castro (2000, p. 82), o contrato de trabalho terceirizado baseia-se no Direito Civil, produzindo efeitos também no Direito Comercial, porém, é regulamentado pelo Direito do Trabalho.

Em razão dos sujeitos do negócio jurídico, contrato de trabalho terceirizado, por ser triangular, é distinto, portanto, do tradicional contrato de emprego por prazo indeterminado, sendo este último conceituado por (GODINHO, 2017, p.607) como aquele “cuja duração não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”. No entanto, conforme será visto adiante, no que diz respeito ao lapso temporal da duração da prestação de serviços defende-se que

ambos são negócios jurídicos firmados por tempo indeterminado, pois não é previsto termo temporal extintivo, cabendo ser discutido, provavelmente noutro estudo acadêmico, o cabimento ao labor terceirizado de institutos típicos do contrato de emprego em geral, o qual possui como um dos princípios basilares a continuidade da relação empregatícia, atraindo as estabilidades jurídicas dos acidentados, das gestantes, dos dirigentes sindicais, entre outras garantias de emprego previstas em lei. Assim sendo, defende-se provisoriamente que a ruptura contratual arbitrária não é possível diante das chamadas estabilidades no emprego, prevalecendo a garantia especialmente estipulada na legislação respectiva.

Outrossim, a extinção contratual do labor terceirizado pode garantir ao trabalhador, a depender da modalidade de terminação do ajuste, que pode ser:

1. Dispensa arbitrária, entendida também como despedida injusta, envolvendo um maior número de verbas rescisórias trabalhistas, tais como: a) férias proporcionais com 1/3 (um terço); b) 13º salário proporcional; c) aviso-prévio de 30 (trinta) dias para os empregados com menos de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, acrescido de mais 3 (três) dias por cada ano completo até o máximo de 60 (sessenta) dias, totalizando 90 (noventa) dias, tendo direito à redução de 2 (duas) horas ou abatimento de 7 (sete) dias corridos do respectivo período de aviso-prévio, se for o caso, mais a liberação do FGTS com acréscimo da multa de 40% (quarenta por cento) e as guias de comunicação de dispensa e de seguro desemprego;
2. Pedido de demissão pelo obreiro, abrangendo apenas: a) 13º salário proporcional; b) férias proporcionais com 1/3 (um terço); c) o aviso-prévio deve ser trabalhado, caso contrário o empregador poderá, caso não dispense o cumprimento, descontar das verbas a serem percebidas pelo obreiro;
3. Dispensa por justa causa operária acarreta a supressão das verbas rescisórias;
4. Terminação por infração empresarial ou rescisão indireta e extinção do estabelecimento (ou da empresa) são equivalentes à dispensa arbitrária ou despedida injusta, pois ambas decorrem dos riscos assumidos⁵ ao empreender e da orientação legal⁶;
5. Morte do empregado ou do empregador pessoa natural são 2 (duas)

⁵ Súmula 44 do TST: “A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio”.

⁶ “Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro”.

“Art. 498 - Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior”.

modalidades de dissolução contratual, sendo que a morte do empregado configura o fim do contrato de trabalho em virtude da pessoalidade, extinguindo-se o ajuste com o seu falecimento, dando direito ao espólio do recebimento: a) do salário; b) do 13º salário proporcional; c) das férias proporcionais com 1/3 (um terço); d) liberação dos depósitos do FGTS para o (s) indicados em alvará, não dando direito à multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS nem ao aviso prévio, salvo se o falecimento obreiro decorrer de acidente de trabalho, mas quanto à morte do empregador pessoa física, poderá haver a transmissão de responsabilidade para seus herdeiros se assim estes quiserem executar uma sucessão trabalhista e o trabalhador, neste caso específico, não se opuser à continuidade da prestação de serviço com novo empregador, entre outras situações.

Por outro lado, no campo das obrigações, cabe ressaltar, ainda, que o contrato de terceirização não abraça a obrigatoriedade, mas faculta a empresa prestadora de serviço proporcionar isonomia quanto ao montante salarial a ser pago, além do atendimento médico e ambulatorial entre os seus funcionários e os da tomadora.

Por fim, vale registrar que a terceirização foi remodelada para permitir a abrangência das atividades-fim, bem como traz potencialmente a faculdade de as partes fixarem inclusive um ajuste por prazo indeterminado, possuindo restrição apenas com relação à recontratação do funcionário, após ser dispensado, pela mesma empresa prestadora, que deverá aguardar um prazo de 18 (dezoito) meses, a fim de poder contratá-lo novamente.

4.3 Duração Contratual do Labor Temporário e Terceirizado: Potencialidade de Precarização dos Direitos Trabalhistas

Enquanto o contrato terceirizado não dispunha de regras específicas, era a CLT que servia de baliza para tais ajustes, fazendo-se uso das normas existentes para o contrato individual de trabalho, o qual poderia ser acordado tácita ou expressamente, verbal ou por escrito, e por prazo indeterminado ou determinado, e, neste caso, tendo sua vigência pré-estabelecida de até 4 (quatro) anos para realização de certo acontecimento ou da execução de determinado trabalho.

Em seguida, o Decreto-lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967 alterou alguns dispositivos da CLT entre eles o art. 445, para dispor que o contrato de trabalho determinado não poderia ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, podendo ser

prorrogado uma única vez, caso contrário, tal iria se transformar num contrato por prazo indeterminado, conforme o art. 451 da CLT. Além do mais, o trabalhador não poderia ter prorrogado o seu contrato pela mesma tomadora, salvo se cumprido um período de carência de 6 (seis) meses, exceto se a expiração dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, na forma do art. 452 do referido conjunto normativo.

Por sua vez, o Decreto nº 2.490, de 4 de fevereiro de 1998, regulamentador da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, trata de um novo contrato de trabalho por prazo determinado, o qual também é de, no máximo, 2 (dois) anos, admitindo-se dentro deste período sofrer sucessivas prorrogações, desde que negociado por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já a Lei 6.019/1974, a qual, desde a sua origem, trata especificamente do Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, sendo que, em seu art. 10, na sua primeira redação, era determinado que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderia exceder de 3 (três) meses para concretização de tal feito, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

Antes da reforma trabalhista, a Portaria nº 789/2014 do MT permitiu expressamente que nos casos de substituição do pessoal regular e permanente a contratação poderia se estender por até 9 (nove) meses e, em caso de acréscimo extraordinário de serviços, por até 6 (seis) meses.

Por outro lado, desde 31 de março de 2017, data em que entraram em vigor as modificações provocadas pela Lei nº 13.429, o referido art. 10 foi alterado para constar principalmente os seguintes regramentos: a) ajuste prefixado de, no máximo, 180 (cento e oitenta) dias, mas podendo ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, e em ambos os casos a contagem dos períodos poderá ser consecutivamente realizada ou não, sendo que a respectiva prorrogação dependerá da comprovação de que estão mantidas as condições que justificaram a contratação inicialmente; b) caso haja interesse em fazer novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, a tomadora de serviços só poderá fazer isto após o lapso temporal de 90 (noventa) dias a contar do término do contrato anterior, a fim de evitar fraudes, caso contrário caracterizará vínculo empregatício com a contratante; c) deve ser formulado por escrito; d) abranger as hipóteses de pacto tanto na atividade-meio quanto na atividade-fim.

E, na mesma época, foi inserida na Lei nº 6.019/1974, por meio da Lei nº 13.429/2017, regramentos que passaram a regular especificamente a terceirização de serviços. No entanto, o que antes era obrigatório, transformou-se em algo a ser transacionável pelas partes, que é a fixação de prazo na prestação de serviços terceirizados, na forma do art. 5º-B, inciso III, da referida lei, o qual assim dispõe, *in verbis*: “Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá: (...) III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; (...)”.

Ocorre que, juntamente, com essa disposição outra igualmente precarizante foi criada e melhor esclarecida quando da entrada em vigor da Lei nº 13.467, o que aconteceu em 11 de novembro de 2017, considerando o que consta no art. 5º-A sobre a possibilidade de terceirização de quaisquer serviços, inclusive da chamada atividade-fim.

Respectivamente as redações do supracitado art. 5º-A de 31 de março (já revogada) e 11 de novembro de 2017 (atualmente em vigor) ficaram assim dispostas:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

No entanto, indubitavelmente, poucos estão se atentando para a ausência de prazo na contratação do serviço terceirizado, o que antes não poderia ultrapassar a duração de 2 (dois) anos. Levando em conta que a prestação de serviço pode se dar inclusive na atividade-fim do empreendimento desenvolvido pela respectiva entidade tomadora, qualquer trabalhador a ser contratado não precisa ser diretamente vinculado à contratante, mas tão somente a uma empresa prestadora, e não existe mais prazo algum para isso.

Tal situação demonstra que embora a atividade preponderante de uma empresa é que vai definir a noção de categoria no Brasil, na forma do § 2º do art. 581 da CLT, para quem se entende “por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão funcional”. Assim, por exemplo, um empregado de banco integra a atividade preponderante do empreendimento, a qual é intitulada por bancária. É sabido que as negociações coletivas de trabalho da categoria bancária trazem diversos benefícios especiais e

diferenciados, tais quais auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-saúde, participação nos lucros e resultados, adicional de horas extras em patamar superior ao da CR/1988, entre outros.

Desse modo, cumpre lembrar que o trabalhador quando é inserido no sistema de terceirização deixa de integrar a atividade preponderante da tomadora para compor a da prestadora, a qual reflete a vala comum de diversos obreiros fornecedores de mão de obra terceirizada.

E, em estudo já realizado por Silva (2016, p. 40), comparando a situação dos benefícios sociais, presentes em normas coletivas, de trabalhadores diretamente contratados por uma empresa terceirizada ou pela própria entidade fornecedora de energia elétrica em Pernambuco, foi visto que:

Pela análise comparativa das referidas ACTs e CCTs, fica claro que os empregados terceirizados não possuem as mesmas condições financeiras de trabalho dos empregados próprios. Aos terceiros, são dados os benefícios básicos garantidos pela CLT. E o piso salarial inicial pode até iludir, demonstrando uma diferença não muito grande no início de carreira, no entanto, a maioria das prestadoras de serviços não adota planos de cargos e salários com promoções aos funcionários que se destacam ao longo dos anos, já as tomadoras de serviços, na sua maioria, adotam planos de cargos e salários.

A conclusão a que Silva (2016, p. 40-45) chegou foi a de que as grandes e médias empresas não precisam da terceirização para se sustentar financeiramente. Quem mais precisaria deste instituto jurídico seriam as empresas de pequeno porte e as microempresas, as quais, por dados de 2013, representavam 99% (noventa e nove por cento) das empresas do Brasil, que circundavam um total de 6.300.000,00 (seis milhões e trezentos mil) estabelecimentos naquele período.

Por outro lado, desconsiderando as perdas de natureza econômica pelo reenquadramento em outra categoria, o trabalhador terceirizado com a atual legislação, caso não haja contratação por prazo determinado, mas sim indeterminado, terá maior segurança, ao menos, com relação aos direitos trabalhistas rescisórios, já que se for dispensado sem justa causa terá direito ao levantamento dos depósitos fundiários com acréscimo da multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS, além do aviso prévio, quando indenizado.

Sob a ótica do empregador que passou a terceirizar toda a sua atividade, não importando se é fim ou meio, é possível afirmar que (CONSERBRAS, s.d.):

Com a terceirização dos serviços sua empresa terá os seguintes benefícios:

- Preparo de equipes de trabalho;
- Recrutamento e seleção;
- Análise de documentação;
- Exames médicos;
- Supervisão constante de equipes de trabalho;
- Apoio em casos de acidentes de trabalho ou qualquer fator que afete as condições de trabalho;
- Mão de obra de encarregados e supervisores;
- Gestão em relação às faltas, atestados médicos e ou afastamentos;
- Controle em relação a pagamento de salários, encargos sociais e impostos;
- Rescisões de contratos de trabalhos.

O benefício global é a facilidade do cliente pela gestão do contrato, ficando sob a responsabilidade da terceirizada toda a gestão de controle em relação aos serviços prestados.

Essa, ao menos, é a visão do empreendedor que faz uso de serviços terceirizados.

Por fim, conclui-se afirmando que matematicamente o trabalhador vai deixar de perceber pelo serviço prestado, pois a perda pecuniária é consideravelmente maior em comparação com o que passou a obter o obreiro terceirizado como resultado das alterações advindas das Leis nº 13.429 e 13.467, ambas de 2017.

5 CONCLUSÃO

Considerando as análises consolidadas com base no acervo bibliográfico examinado sobre terceirização, tornou-se límpida a concepção de que os alicerces jurídicos, além de modernizar com suas inovações provocadas por outras leis, contribuíram para uma significativa renovação legislativa no âmbito trabalhista de alcance globalizado, por não ser algo exclusivo do Brasil. Ademais, a mudança foi radical para o que havia a respeito da terceirização até o ano de 2016, quando apenas se reconhecia a terceirização em atividade-meio. Realidade que foi alterada para admitir a contratação de mão de obra terceirizada na atividade-fim, correspondente aos serviços que de fato se relacionam com o seu objeto social da entidade tomadora, possibilitando ainda haver a quarteirização se necessário.

Contudo, com relação aos direitos à isonomia salarial, a uma jornada de trabalho especial, ao atendimento médico, ambulatorial e refeitório, bem assim no que tange ao que será devido para determinada categoria profissional, considerando trabalhadores terceirizados e empregados permanentes, é possível afirmar que se trata de uma faculdade para a empresa prestadora de serviços. Por outro lado, a rescisão contratual sem justa causa com os respectivos consectários legais é uma novidade, porquanto a contratação de serviços terceirizados, pela faculdade legal, tende a ser cada vez mais por prazo indeterminado.

Já com relação à hipótese levantada neste trabalho, resta, portanto, confirmada, em virtude de que o legislador, de fato, propositadamente não consagrou na lei o prazo para vigência contratual, para a prestação de serviços terceirizados, ao contrário do que ocorrera anteriormente, com base em construção doutrinária e jurisprudencial, e do que existe na própria Lei nº 6.019/1974, no que diz respeito ao labor temporário urbano. Tal situação aliada à permissão já exaustivamente mencionada de que pode ser realizada a contratação de serviços terceirizados na atividade-fim do empreendimento econômico, indubitavelmente, tende a precarizar a garantia de direitos trabalhistas, se for considerado que cada categoria possui benefícios sociais específicos conquistados ao longo do tempo, mas o obreiro integrante da vala comum da terceirização poderá deixar de usufruir as benesses próprias profissionais existentes no âmbito da classe relacionada à atividade preponderante da empresa a que prestar serviço.

Conclui-se, assim, esta derradeira contribuição acadêmica, nesta faculdade, com a certeza de que foram trazidos pensamentos, ideologias e teses que não surgiram do acaso, mas que demonstram o quanto o capitalismo ainda exerce influência nas tomadas de decisão do Estado em todas as suas manifestações de Poder (principalmente Legislativo e Executivo).

Por fim, este estudo é mais uma semente que registra a possibilidade, por meio do elo entre o mundo do trabalho e a legislação vigente, de se querer buscar uma justa e transparente seara da terceirização, desmistificando discursos retóricos progressistas, como notória alternativa de evolução econômico-social, que há muito se anseia, o que, caso não sirva para esta, ao menos, possa ser implantada nas próximas gerações economicamente ativas do País.

6 REFERÊNCIAS

AMATO NETO, João. Reestruturação Industrial, Terceirização e Redes de Subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 32, n. 2, mar./abr., 1995.

BASSO, G. M. Terceirização e o mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementariedade de serviços como potencializadores da formalização de contratos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, p. 89-116, out./dez. 2008.

BEHRING, Elaine Rosset; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social: fundamentos e história**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro – RJ, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

BRASIL. Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília – DF, 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm>. Acesso em: 14 jan. 2017.

CAPUZZI, Antônio João. **Terceirização: Breves comentários sobre a reforma**. Bauru: Spessotto, 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**, São Paulo: Atlas, 2000.

CONSERBRAS. **Benefícios da Terceirização**. s.d. Disponível em: <<http://conserbras.com.br>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU**. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NAHAS, Thereza. **O novo direito do trabalho: institutos fundamentais – impactos da reforma**. São Paulo: RT, 2017.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v.80, n.3, p.58-74, jul./set., 2014.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico (recurso eletrônico)**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SANTOS, Diogo Palau Flores dos. **Terceirização de serviços pela Administração Pública**: estudo da responsabilidade subsidiária. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, Robertha Catharina Cavalcanti e. **Terceirização de atividades inerentes e consequências para os trabalhadores brasileiros**: análise da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. 2016. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso - Curso de Direito, Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2016.

TEMPOS MODERNOS. **Direção e Produção de Charlie Chaplin**. New York: United Artists e Charlie Chaplin Film Corporation, 1936. Disponível em: <<https://www.melhoresfilmes.com.br/filmes/tempos-modernos>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

