CENTRO EDUCACIONAL DE ENSINO SUPERIOR DE PATOS
FACULDADES INTEGRADAS DE PATOS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ALESSANDRO DE OLIVEIRA ALEXANDRE

AVANÇOS E RETROCESSOS DECORRENTES DAS NOVAS REGRAS DA TERCEIRIZAÇÃO

PATOS
2019

ALESSANDRO DE OLIVEIRA ALEXANDRE

AVANÇOS E RETROCESSOS DECORRENTES DAS NOVAS REGRAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Patos, como exigência para obtenção do Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof.º Me. Tiago de Medeiros Leite

PATOS
2019

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados de Acordo com AACR2, CDU e CUTTER
Biblioteca Central - FIP

Alexandre, Alessandro de Oliveira.
A733a Avanços e retrocessos decorrentes das novas regras da terceirização / Alessandro de Oliveira Alexandre. – Patos - PB, 2019.
56 fls.

Monografia (Graduação Bacharelado em Direito) –Faculdades Integradas de Patos – FIP
Orientador (a): Prof. Ms. Tiago de Medeiros Leite

1. Legalidade. 2. Terceirização. 3. Reforma trabalhista. I.Título. II. Faculdades Integradas de Patos - FIP

FIP/BC CDU: 340

Francisco C. Leite, Bibliotecário especialista. CRB -15/0076

ALESSANDRO DE OLIVEIRA ALEXANDRE

AVANÇOS E RETROCESSOS DECORRENTES DAS NOVAS REGRAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Aprovada em 03 de JUNHO de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Tiago Leite

Prof.º Me.Tiago de Medeiros Leite- Orientador
Faculdades Integradas de Patos

Estevam M C Netto

Prof.º Me. Estevam Martins da Costa Netto – Examinador
Faculdades Integradas de Patos

Rayanne Alves Monteiro

Prof.ª Ma. Rayanne Alves Monteiro – Examinador
Faculdades Integradas de Patos

Dedico este trabalho imensamente a Deus, por ser o maior orientador e guardião da minha vida, e autor dos meus caminhos, sempre me protegendo de qualquer adversidade, e também a minha família pelo apoio e dedicação que sempre têm me concedido.

AGRADECIMENTOS

“Primeiramente a Deus, por ter me concedido força e coragem em todos os momentos de dificuldades durante toda a graduação, pela proteção dada imensamente diante aos riscos e desafios passados para poder chegar ao termino desse curso”.

Agradeço enormemente aos meus pais, Cícero Alexandre Cruz e Maria Lucia de Oliveira Alexandre, pela ajuda cotidiana que me concederam durante toda essa jornada de vida acadêmica, como também por toda a minha caminhada de vida, onde dificuldades foram superadas e estímulo sempre foi dado por eles. Obrigado por terem me instruído, apontando-me sempre o caminho da moralidade e da dignidade.

Agradeço aos meus mestres pela paciência, pela partilha de conhecimentos e pelos ensinamentos pra minha vida profissional. Agradeço em especial ao meu orientador por toda sua dedicação e comprometimento para comigo.

Por fim, mas não com menos importância, agradeço e dedico a uma pessoa que sempre me apoiou no dia a dia de aulas e atividades acadêmicas, que dedicou seu tempo por vezes a me ajudar, e que desde o inicio sempre me apoia, a você Laricia Alves de Freitas.

RESUMO

Esta monografia tem por finalidade identificar avanços e retrocessos trazidos com a nova lei da terceirização, procurando também observar os pontos positivos e negativos alistados no prestamento dos serviços ao mercado de trabalho bem como todo esse procedimento vem ocorrendo. Outro fator encravado nesta análise é a de alcançar respostas aos questionamentos no que referir-se a características dos serviços apresentados pelas empresas terceirizadas. Esta terceirização teve por começo em um mercado fortemente competitivo e globalizado, com diminuição dos gastos e, por conseguinte das características no formato da produção. Contudo foi a partir do nascimento da terceirização, que se deu a obrigação da proteção e reforço ao trabalhador, ou seja, uma vez que, esse método resulta na precarização dos direitos trabalhistas. Tendo por começo e seu surgimento, o instituto padeceu pela carência de regulação, tendo por atender que até a aprovação da Reforma Trabalhista, a sua legitimidade foi aplicada conforme a Súmula 331 do TST. Veremos que o atual estudo se fundamentou em referências bibliográficas, sites e periódicos que tratam sobre o assunto em análise. Pois é partir deste panorama informativo, que o atualizado estudo proporcionar-se a apreciação com uma ampla dissertação sobre o procedimento normativo de formação a respeito da terceirização, tendo como foco no pensamento doutrinário, jurisprudencial, e, sobretudo, a legislação suas causas e modificações no decorrer do tempo.

Palavras-chaves: Legalidade. Terceirização. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

This monograph aims to objectively identify progress and setbacks brought with the law of outsourcing, in order to raise also the positive and negative factors related to the provision of labour market services and how this whole process has occurred. Another factor entered in this research is to obtain answers to questions regarding the quality of services provided by third party companies. This outsourcing took place early in a market largely competitive and globalized, with reduction of costs and consequently the quality in the production. From the emergence of outsourcing the need for bolstered protection, since the practice resulted in the precariousness of labor rights. With the beginning of your rise the Institute suffered the absence of regulation, considering that until the approval of the Labor Reform, your legality was applied by Precedent 331 of the TST. The study had basement in references, websites and periodical. And it is from this scenario, that the present work provides a comprehensive examination of all the normative process of formation about outsourcing, with focus on the doctrinal thought, jurisprudence, and in particular their causes and legislation changes over time.

Keywords: Legality.Outsourcing. Labor reform.

LISTA DE ABREVIATURAS

CRFB – CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

CUT (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES)

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

PL – PROJETO DE LEI

RT – REFORMA TRABALHISTA

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

PJ – PODER JUDICIÁRIO

ELD – ESTADO LIBERAL DE DIREITO

ESD – ESTADO SOCIAL DE DIREITO

MT – MINISTÉRIO DO TRABALHO

DTB – DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

SUMÁRIO

RESUMO
ABSTRACT
LISTA DE ABREVIATURAS
1 INTRODUÇÃO..... 9
2 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO..... 13
2.1 A INSERÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL 15
2.2 DIREITO DO TRABALHO E OS EFEITOS JURIDÍCOS DA TERCEIRIZAÇÃO..... 20
2.3 CAUSAS QUE LEVARAM A TERCEIRIZAÇÃO E EM CONSEQUÊNCIA A FLEXIBILIZAÇÃO..... 23
3 LEI N° 13.429/2017 E SUAS ALTERAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO..... 26
3.1 SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO..... 26
3.2 CONTEXTO JURÍDICO EM QUE SURGE AS NOVAS REGRAS DE TERCEIRIZAÇÃO..... 29
3.3 NOVAS REGRAS PARA A TERCEIRIZAÇÃO PREVISTAS PELA LEI 13.429/2017..... 35
4 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO..... 38
4.1 TERCEIRIZAÇÃO COMO FATOR DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS..... 38
4.2 PONTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO..... 45
4.3 PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL..... 47
4.4 A LÓGICA PRECARIZANTE E O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TERCEIRIZADAS..... 48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 52
REFERÊNCIAS..... 54

1 INTRODUÇÃO

A terceirização, metodologia que está sendo amplamente estudada nos setores da prestação de serviços, pode ser avaliada como uma organização que comporta e permite o repasse de atividades que periféricas ou complementares tendo por iniciativa das tomadoras para as firmas prestadoras de serviços, ou seja, com a finalidade de disponibilizar também recursos para sua atividade efetiva ou essencial, o que admite uma diminuição na composição funcional e nos gastos vindos da disponibilização dos seus serviços ou produtos.

Entretanto, o conhecimento brasileiro nos admite analisar que essa forma de terceirizar pode ser encontrada intensamente arrolada às qualidades de trabalho precárias, por vez que, atualmente, os empreendimentos têm por terceirizar suas atividades e serviços tendo como finalidade acrescentar sua produtividade. Além de ter baixa qualidade nos produtos e na qualidade dos serviços, existe também o fator trabalhista, nas quais os empregados são remunerados por baixos salários, por vezes tendo uma alta na jornada de trabalho, por quase sempre extrapolam o horário de afazeres, como também na falta de investimento no espaço do trabalhador com aspecto a promover uma melhora, tanto na parte física quanto na qualificação dos trabalhadores.

Temos que na Constituição Federal, a mesma se pauta pelo princípio da Dignidade da Pessoa Humana, ou seja, considera-se proteção ao trabalho probo como direito fundamental, mas na realidade deparada hoje em dia o mercado de trabalho comprova que as companhias tomadoras não medem esforços na finalidade de redução dos gastos na produção, mas com aumento no seu faturamento. Nesta intermediação de trabalho, examinar-se também a peça de negócio dentre as empresas tomadora e prestadora de serviços. É à força de trabalho de determinadas pessoas, que transforma o trabalhador em produto na cadeia produtiva no atualizado mundo do trabalho.

Contudo um dos temas que ganhou a pauta das discussões no panorama nacional tem sido à aprovação da Lei 13.429/2017, aquela que possibilita a terceirização com um formato para todas as atividades das empresas tomadoras que possam ser executados por terceiros, ou seja, por uma empresa prestadora de serviços que poderá realizar as atividades transferidas pela tomadora.

Primeiramente essa matéria foi muita e largamente debatida pela Câmara dos Deputados, tendo por ser aprovada pela maioria da assembleia.

Quando a mesma foi dirigida para o presidente da República, o texto foi sancionado com pouquíssimos vetos. Mas, no entanto, há muitas pessoas e organizações que protestam se há alguma adulteração na realidade das empresas, logo que a terceirização é uma prática contemporânea. O caso é que essa aprovação não foi bem recebida pela classe trabalhadora, por estar subentendido que vários dos direitos conquistados ao longo de anos e anos foram deixados para trás. Em resumo, os mais beneficiados com esse novo formato foi à classe patronal.

Como essa mudança não foi bem vista aos olhos dos trabalhadores, tem-se percebido que a mesma veio para arrancar direitos e acrescentar a habilidade de negociação dos empregadores, visto que a capacidade de barganha será continuamente dos patrões, pois os mesmos detêm a seu favor o favorecimento da atual lei, como ainda a faculdade da preferência ou escolha, essas são algumas das cogitações que teremos de analisar durante toda à pesquisa.

Temos que nessa conjuntura, o presente trabalho tem por finalidade analisar como a Lei 13.429/2017 modifica a situação trabalhista referente à terceirização, tendo assim conflitos e questionamentos a respeito das relações do trabalho terceirizado no Brasil.

Nessa definição, a Lei 13.429/2017 que prevê novas regras de terceirização, representam um formato para a flexibilização de acordos por trabalhos que ainda violam o princípio da proibição do retrocesso social. Com isso surgiu então à chamada “Lei da Terceirização” que vem de fato, ser um marco legal, que se apresenta como proteção e melhora para os trabalhadores que convivem nessa condição jurídica, como expõem alguns, vai tornar mais precária ainda as inclusões de trabalho dos terceirizados.

Com isso tem-se a finalidade de analisar esses objetivos a respeito da terceirização nas empresas, será descrito no primeiro capítulo o conceito de terceirização e sua evolução histórica, assim como o seu surgimento no Brasil. Será descrito ainda os principais efeitos jurídicos e as consequências de todo esse procedimento que altera o sistema e a Justiça do Trabalho.

Vale observar que o cumprimento desse estudo será desenvolvido através da pesquisa bibliográfica, em especial fazendo-se uso de fontes como jurisprudências e leis. Desta forma, se faz necessário e importante conhecer mais a

respeito do nascimento da terceirização e de que forma vem sendo realizada no nosso país. Contudo, para tal é fundamental conceituarmos o objeto, por conseguinte, define-se que terceirização é a transferência das atividades secundárias da empresa tomadora para a prestadora, objetivando uma descentralização, que atinja uma maior especialização em suas atividades fins.

É importante mencionar que, esse formato da terceirização está, hoje em dia, ocupando uma posição presente na sociedade brasileira, tendo como aprovação de tais projetos de lei como o aludido. Entretanto, a defesa maior pelo aludido projeto será sempre da classe patronal, ou seja, a mais beneficiada dessa prática, portanto em maior escala, é um retrocesso na garantia de direito são trabalhador.

Tem-se também que destacar que a atual legislação trará não só atrasos nas formas de trabalho dos trabalhadores, mas de toda uma historia de lutas e conquistas, tendo anos e anos de batalhas para ter seus direitos reconhecidos, de forma digna e Humana.

Estas críticas serão sempre enfatizadas e mostradas através de estatísticas que se aparecem por várias entidades de classe, apresentadas por organizações sindicais que representa os interesses dos Trabalhadores, as quais demonstram que os trabalhadores terceirizados são as maiores vítimas dos acidentes de trabalho, e ainda ganham menores salários e não possuem uma garantia de emprego.

A discussão a respeito da terceirização já vinha sendo feita por longos períodos, era um momento histórico/político, que se deparava no Brasil, foi, e, são motivos de amplas discussões, que ocasiona amplos debates. As vertentes mais atuais são a dos que percebem que a Lei - N° 13.429/17 originará uma máxima flexibilização para com a relação do trabalho e por sua vez atacar o direito do trabalhador, que, por consecutivo causará mais fome na economia do país. Há diferentes linhas de pensamento, mas a que vem ganhado força é dos que defende que as contratações terceirizadas adequarão uma precarização na relação de trabalho com a implicação negativa nos direitos trabalhistas, provocando instabilidade e incerteza para a classe de trabalhadores.

No segundo capítulo será feito uma reflexão sobre os meios e as formas de terceirização, bem como as novas regras e mudanças com a introdução de uma legislação mais atualizada, a mesma que advêm de grandes transformações, trazendo consigo um lastro de mudanças que transformaram a vida de milhões de

trabalhadores e que acarretará impactos profundos tanto na economia, por meio das empresas, como no mercado de trabalho, e também de seus trabalhadores, figura principal nessa contextualização, bem como na justiça e no Direito do Trabalho.

Por terceiro e último capítulo abordará sobre os impactos da terceirização como sua precarização nas relações de trabalho, seus pontos positivos, ou seja, os benefícios que a mesma poderá trazer para os trabalhadores, bem como apresentando também as lutas e as conquistas da camada trabalhadora, assim como a lógica precarizante e o dano existencial presentes nos serviços terceirizados. Diante do exposto, se faz necessário um profundo e comentado estudo sobre o tema, visto a grandiosidade e as profundas mudanças nas relações de trabalho dentre empregadores e empregados.

2 CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO

Como a terceirização é marcada pela intermediação de empregos ou serviços e da força de trabalho realizada e oferecida por empresas que se prestam a dar serviços, ou seja, é uma atividade entre agentes jurídicos, por isso, observa-se que pode haver uma relação falha nas relações de trabalho empregatícias habitual, entre a pessoa física (empregado) e a pessoa jurídica (empregador). Por esse aspecto Delgado (2015, p. 17) “assevera que essa terceirização, sob a expectativa do Direito do Trabalho, estar como um fenômeno pelo qual se diferencia entre a relação puramente econômica de trabalho da outra relação jus trabalhista na qual estaria adequada”.

Nesta mesma definição, Barros (2006), garante que nesse formato de atividade consiste em uma passagem das atividades realizadas pela tomadora, embora que seja uma compreensão bastante prática, e visivelmente apropriada, que se apresenta um tanto quão atrasada, se analisada na atual circunstância e no método de terceirizar no Brasil, especialmente, com relação às atividades subsidiárias.

Gomes (2011, p. 29), por sua vez, e na mesma linha do conceito recém-citado, diz compreender-se por terceirização de serviços:

> A relação trilateral que possibilita à empresa tomadora de serviços (empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividades-meio), para empresas terceirizantes (empresa fornecedora), pela utilização de mão de obra terceirizada (empregado terceirizado), o que, do ponto de vista administrativo, é tido como instrumento facilitador para viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresas.

Contudo nesta mesma definição, compreender-se que as tomadoras de serviços que oferece essa forma de terceirização na aquisição dos serviços da outra com a finalidade de obter pela força de trabalho dos empregados expor a efetivação das próprias atividades. Com isso, Nascimento (2011)tem por abordar a apreciação da terceirização na administração empresarial, bem como sendo um procedimento de descentralização nas atividades da empresa, tendo com isso o intuito de que as próprias estejam concretizadas por uma quantidade de pessoas ou setores, e não mais por uma exclusiva instituição.

Pode haver ainda uma diferença dentre terceirização interna e externa, assim, Viana, (2012) distingue de forma coerente, mas prática, valendo-se do ambiente lugar, aonde é o alvo na qual ocorrera a terceirização. Tem-se assim, por existirem mais de uma vertente, a externa e também a interna. Temos que na primeira, o acentuado é o produto fim, mas na qual haverá uma contratação entre as empresas, aonde uma recompensa os serviços de fabricação, e por outro, a outra cede os produtos acabados.

> Quanto à interna, a tomadora de serviços recebe os empregados da empresa interposta, a prestação de serviço realizada por terceiros é o que tem relevância. É possível afirmar, inclusive, que o trabalhador é tratado como mercadoria. O terceirizado nessa relação é apenas "escolhido", sem poder de escolha, de optar entre um empregador ou outro, como seria o caso de um trabalhador que possui vínculo empregatício direto (NASCIMENTO, 2011, p. 84).

Carelli (2013) considera a terceirização correlacionando com a intermediação da força de trabalho terceira. Neste episódio, a correta terceirização acontece quando existe um acordo entre duas corporações, e não quando essa pratica envolve três sujeitos (tomador, intermediador e terceirizado).

Para Aleluia (2016), a questão de partida da história do trabalho dar início com a criação do aparelho ou maquina industrial. A dita assim revolução industrial tem por marca um moderno período da história da humanidade. Por decorrência esta apresentou um acréscimo da operosidade comercial, toda via ainda derivou em avanços na exploração dos trabalhadores e nas disparidades sociais. No entanto, os resultados desse exercício constituíram a redução dos valores de todos os produtos de forma manufaturada, a ampliação da indústria e do comércio, a captação de negócios estrangeiros não correlacionados, como ainda o aumento rápido dos orçamentos e da riqueza nacional, a desvalorização dos servidores, e os conflitos trazidos ao meio ambiente.

Resende (2016, p. 76), afirma que:

> A terceirização tem o seu marco inicial histórico no apogeu do liberalismo econômico. Na Segunda Guerra Mundial esta estratégia foi essencial para suprir a demanda no setor bélico. Era necessária a criação de um sistema de produção mais rápido e eficiente, foi então introduzida uma descentralização, as atividades não essenciais à produção de armamentos, estas foram transferidas para outras empresas.

Por tudo reitera-se que desta maneira fazia-se imprescindível uma transformação nos formas de trabalho, com a finalidade de originar uma mínima complicação na produção como também na celeridade, e com isso os direitos trabalhistas precisavam ser deixados de lado para consentir as demandas da empresa ou do empreendimento. Com isso, Resende (2016, p. 83) tem por afirmar que “tal circunstância precisava de um estado precário e interventor, na qual a proteção das garantias dos trabalhadores fosse deixada em outro plano, tal quanto foi protegido tanto no momento de aumento liberal e como no neoliberal”.

Neste sentido, a exibição constatada sobre o surgimento da terceirização, pelas áreas, nacionais e regionais, é interpretada pelo jurista Mauricio Godinho Delgado, aonde assegura que “para o Direito do Trabalho essa forma de terceirizar é um acontecimento pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe estaria correspondente” (NASCIMENTO, 2011, p. 13). Desta maneira, inicia-se o trabalhador no método de fabricação sem que haja a realização dos aparatos trabalhistas.

Entretanto e nesse mesmo modelo, observar-se quanto à forma da terceirização é uma das técnicas de contratar que mais se desenvolveu no Brasil e no mundo, especialmente nos anos de 1990, constituindo ultimamente algumas das mais executadas, tanto no setor público quanto no privado, pois a própria é apresentada como um instrumento e uma tática que as empresas se utilizam para diminuir seus gastos, e acrescentem a flexibilidade, pois terão mais lucratividade.

2.1 A INSERÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Com a introdução desse formato de terceirização no Brasil apareceu à lei n° 7.102 que acatava a convenção, excepcionalmente pelos bancos na figura do segurança, sendo concretizado pelo elemento de uma empresa de vigilância. Em 1974, a lei 6.019 que estabeleceu o chamado trabalho temporário, foi o inicial dispositivo legal registrado no Brasil a deixar a terceirização, mas, exclusivamente em duas hipóteses, o aumento extraordinário de serviço ou em episódios de mudança de um colaborador regular e constante.

A terminologia do termo terceirização é corriqueiro para referir-se à modificação de atividades que não fazem parte do mercado essencial das empresas tomadoras a terceiros. Novamente pode ser utilizada para apontar a finalidade

contemporânea da concentração de empenhos nas atividades dinâmicas e, com isso, a obrigação de atividades complementares a terceiros, na forma de parcerias.

É, contudo uma importante ferramenta administrativa que vem sendo constituída e aproveitada há vários anos no Brasil e no mundo. São convencionadas firmas especializadas em atividades específicas, contendo por meio, a prestação de serviços, pra ampliação daquelas atividades que não competem ter o acréscimo na organização.

A terceirização constituiu primordialmente implantada de modo disforme no Brasil, não permanecendo altercações sobre o assunto durante a criação da CLT.

> Mesmo já existindo a utilização da terceirização no cotidiano das relações trabalhistas, o instituto apenas adquiriu espaço no âmbito normativo nacional 30 anos depois da instauração da CLT, como explica Delgado (2005), em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da Terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e a Lei n. 5.645/70(NASCIMENTO, 2011, p. 88).

Sendo assim, houve uma adulteração neste cenário assim como o estado sucedeu em valer-se da descentralização, perpetrando uso da força do trabalho terceirizado, na forma da inserção do Decreto - lei 200/67. Não obstante, ficou constituído que tão-somente as atividades apontadas na Lei 5.645/70, estariam passíveis de mudança para as empresas prestadoras de serviço. O texto documento da lei reguladora admitia que as atividades alistadas como transporte, conservação, custódia, limpeza e outros assemelhados, que poderiam ser destacados mediante convênio, conforme verificado na aludida legislação.

Durante todo um período não existiu posicionamento jurídico no Brasil que estabelecesse ou até mesmo regulamentasse a utilização dessa força de trabalho terceirizada. E esta obscuridade que ocasionava muita duvida em semelhança à sua utilização, pois como os trabalhadores acabavam tendo suas garantias e seus direitos marginalizados em prejuízo da ausência de normas para tal entidade.

Temos atualmente, no entanto, que essa forma de terceirizar é uma prática, contemporâneo de administração, assinalado por constituir no método de gestão que leva a adulterações estruturais da empresa tomadora, além da modificação cultural, sistemas, controles e metodologias que têm como finalidade de alcançar resultados mais aceitáveis. Com o sucesso da aplicação, está assim, na visão estratégica dos administradores quanto à aplicação da terceirização na empresa com procedimento e aprendizado.

Já no Brasil, o método dessa nova forma de terceirizar foi gerado por multinacionais nos anos de 1950, por terem interesses que continham em se concentrar somente na essência do seu comércio. As companhias que têm por atividade de limpeza e conservação também são contempladas com o avanço da terceirização de serviços no Brasil, desde 1967.

Contudo para Delgado (2015), esse formato de terceirização é um acontecimento relativamente novo no presente Direito do Trabalho, admitindo nitidez estrutural e intensidade de tamanho somente nas últimas três décadas do segundo milênio.

A intenção dessas empresas era conseguir força de trabalho com menores prejuízos, sem se furtar às disposições tutelares da legislação trabalhista, na qual marca a proteger a hipossuficiência nessas relações de trabalho. Logo fica evidente que, desde períodos longínquos, a inquietação com um molde de gestão empresarial que acolhesse a particularização das atividades das empresas, tendo como finalidade de adicionar sua eficácia, ao permitir a concentração de esforços nas suas atividades fins, mas, ao mesmo tempo, garantir a lucratividade das suas intervenções.

Essa forma de terceirização, no entanto, proporcionava mais um lado, com o surgimento e aparecimento de inovações nas empresas com especialização em diversas atividades, que geraram conformidades na oferta da força de trabalho. Isso enfraqueceu o conflito social da recessão e da falta de emprego no Brasil.

> A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi constituído pela área de administração de empresas, fora da cultura do direito, visando enfatizar a descentralização

> empresarial de atividades para outrem, um terceiro da empresa. (DELGADO, 2017, p.417).

O formato de evolução dessa forma de terceirizar no Brasil pode-se dizer que é uma metodologia que confirma a afirmação de um costume de forma gerencial, e da transformação das atividades de terceiros para o apoio das empresas, o que se verifica, atualmente, é um desenvolvimento desse método, porquanto o procedimento de permuta para terceiros abrange igualmente atividades inteiramente relacionadas ao método de produtividade empresarial.

Tem-se um número expressivo de corporações brasileiras que vem ampliando essa forma de terceirizar de modo amplo e aberto, ou seja, abordam a terceirizar 100% do seu método de produtividade. Temos com isso, que o aumento mais contemporâneo da terceirização tem por sinalizar um instrumento de forma a ser seguida pelas empresas brasileiras, com delegação da multiplicidade das atividades de base e, diferentemente da sua concepção inédita, até mesmo de enormes etapas do método de produção.

Contudo o debate é extremamente abordo da terceirização quão também da força de trabalho no Brasil, com a finalidade de obter soluções para os conflitos dos desempregados no país. Mas, todavia, examinar-se que na prática esse modelo de terceirização em atividades fins e em atividades meio abrangem os direitos trabalhistas, pois parte dos pagamentos e benfeitorias vêm a ser diminuído, e, que mais adiante disto, haverá acréscimo de acontecimentos de trabalho de forma escrava. Pôr-se de maneira, que necessita buscar maneiras e formas de regulamentarem os serviços terceirizados e por assim dar garantia aos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, Barros (2016), tem por assegurar que nessa forma de terceirizar os serviços confirmam as difíceis condições de trabalho, ou seja, com a diminuição de salários e a devotada procura pela diminuição na produção, fazendo assim por representar um panorama de atraso da força do trabalho no Brasil. Bem, o próprio autor também explana que há empresas que, pagam baixos salários, ou seja, que aos serviços oferecidos, não há uma regularização e nem marcam corretamente bem como de forma segura os seus empregados. Toda via segundo documentos do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre os anos de 2010 e 2014,

90% de todas as evidencias de trabalho de forma escrava era por parte dos terceirizados.

Essa terceirização, no entanto, cresceu com tamanha força, que se pôs enquanto ferramenta gerencial há se consolidar, ou seja, que sendo assim, sobreveio a ser abraçada pelas organizações brasileiras, como a comissão da pluralidade das atividades de apoio e, diversamente pela sua compreensão original, inclusive ainda de admiráveis fases de todo o método produtivo. Com isto se tem por alento ao perceber que as empresas contratantes, de maneira estratégica, criam uma força de trabalho para a concretização do processo e prolonga para outro ou terceiro, que portador da base do conhecimento ou da informação por muito mais generalizada, isso com a finalidade de adicionar novamente mais valor ao seu produto final. Tem-se com isso que, precisa-se de um bom gerenciamento como também eficiência de forma sistemática, contudo de ser bem promovido como também a organização fazer-se representada por um ou varias conjugações de atos.

Gomes (2011, p. 29/104), e na mesma linha do pensamento acima citado, diz-se por terceirização:

> É uma relação em que possibilita à empresa tomadora de serviços (empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades auxiliares (atividades-meio), para empresas terceirizantes (empresa fornecedora), pelo uso de mão de obra terceirizada (empregado terceirizado), o que, do ponto de vista administrativo, é apresentado como ferramenta facilitadora para viabilização da produção global, ligada ao paradigma da eficácia nas empresas.

Contudo, o mencionado autor acima citado afirma que a motivação fundamental na procura por redução, como de baixos custos da força de trabalho na terceirização, tem-se por vez criado o pensamento de que a mesma é um instrumento que propícia à alta competitividade bem como o acréscimo das margens de lucratividade conforme se da na apresentação no âmbito do setor produtivo como também à ampla concorrência internacional. Tendo isso como motivo, percebeu-se que o procedimento na terceirização tem por finalidade de apresentar ajustes no quadro de funcionários bem como nos vencimento e condições trabalhistas, pois bem abaixo ao disposto com aparato legal.

Por sua vez, Resende (2016) destaca que a imagem de modernidade, ocasionada pelos patronos da terceirização, poderia ser também correlacionada

tanto com a lucratividade como ao dito progresso que a mesma nos traz, uma vez em que é imprescindível o acompanhamento dos avanços tecnológicos. Mesmo assim, as empresas careceriam de investimentos nestas áreas com recursos voltados a capacitações para seus empregados, isso tudo com a finalidade de proporcionar o completo desenvolvimento das empresas, oferecendo força de trabalho especializada, bem como produtos e/ou serviços de melhor qualidade. “Percebe-se que há um contrassenso, entre a dita modernização que vem advinda dos contextos que se apresentam bem como os argumentos trazidos por empresários adeptos à terceirização, mas temos um fator importante, a dita precarização, ocasionada por esse método, dessa entidade tendo por finalidade há atrasar as melhorias sociais” (RESENDE, 2016, p. 19).

Visto tudo isso, se faz necessário e preciso avaliar essa conexão que esta sendo recomendada pela forma da terceirização, tenha-se que em particular e na forma como se mencionam à diminuição dos custos, decréscimos dos gastos nas empresas, averigua-se por tanto que se há uma diminuição, contudo, por conseguinte alguém, ou seja, os trabalhadores sairiam perdendo, e fica evidente que é o funcionário quem sai prejudicado nessa relação.

2.2 DIREITO DO TRABALHO E OS EFEITOS JURIDÍCOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Pode-se assegurar que no Brasil, na “Era Vargas”, nasceu o direito trabalhista, mais especificamente quando o presidente Vargas, constituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Com isto e neste mesmo sentido, foram admissíveis à preparação de múltiplos projetos e anteprojetos voltados para as leis no campo trabalhista, bem como da previdência social, assim, bem como foi o projeto da “Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social”, que veio a se tornar, mais na frente, na “Consolidação das Leis do Trabalho”, mais conhecida como CLT. “Nesse formato a mesma vigora até hoje, e tem como desígnio de legitimar as relações particulares e da coletividade no trabalho” (BARROS, 2016, p. 99).

Como visto acima e neste mesmo sentido, Garcia (2017), garante que nas Leis Trabalhistas Brasileiras, tem-se que o marco terceirização é apresentado como um assunto moderno, ou seja, tem-se que somente nos últimos anos é que o tema

ganhou o destaque e o tamanho que possui presentemente, isso carecido dos paradigmas já existentes.

> A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, tem somente dois pontos a respeito: a empreitada e subempreitada (art. 455 da CLT) que por sua vez traz junto, a ideia da figura da pequena empreitada, art. 652, “a”, III, CLT. Na época que a CLT foi constituída, década de 40, não havia nada de muita abrangência sobre a terceirização (GARCIA, 2017, p. 123).

Extrai-se por assim dizer que, bem como o termo foi inventado ele já trazia varias restrições, essas quais propiciavam equívocos nos empreendedores na hora de terceirizar suas equipes de profissionais. Entretanto, com o passar do tempo foi aceito que na verdade essa técnica é de grande validade para as empresas tomadoras de serviços, porque diminuem os custos e apresenta uma máxima lucratividade.

Sendo assim, tem-se que, na década de 70, as normas vigorantes que incorporaram o documento e que tinha por normatizar de forma especificamente a terceirização, bem como constituindo algo exclusivo do domínio privado. Ou seja, essa normatização permaneceu a ser conhecida como a Lei n° 6.019/74 que estabelece o trabalho provisório. Mas menos de uma década após, o trabalho de vigilância oferecido aos bancos adveio a ser trazido de maneira terceirizada e de forma permanente, isso com a publicação da Lei 7.102/83, diferente da Lei 6.019/74 que confirmava tão somente a terceirização por uma determinada ocasião de tempo (DELGADO 2015).

Neste sentido, Aleluia (2016, p. 14), ressalva que:

> Nos anos de 1980 e 1990 a jurisprudência, com duas súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e por inúmeras multiplicidades de interpretações jurisprudenciais, passa dar mais atenção ao tema, criando um contexto de destaque maior para que a terceirização pudesse ser estudada com mais profundidade e as transformações que esse tipo de atividade trouxe ao mercado de trabalho. Tendo a terceirização tão pouca menção na legislação durante anos, pode-se se ter uma visão geral a respeito dos diplomas legais e principais dispositivos que tratam a respeito da terceirização fazendo uma síntese, começando pelo Decreto Lei 200/1967, primeira referência a terceirização propriamente dita e a Lei 5.645/70.

Temos que a partir deste autor poderá se concluir que, na atividade alusiva a administração pública pode-se e deverá ser descentralizada de total e ampla maneira. Bem assim, tem-se por existir um estímulo para que no setor Federal não esteja compelido a aumentar as ocupações gerenciadoras, contudo assim, esses serviços seriam realizados por terceiros e de caráter indireto.

Temos que após, o princípio normativo de nº 5.645/70 estabeleceu exemplos de determinados cargos no espaço executivo, isso de tal modo que podem ser descentralizados pela Administração Federal. Mas temos que no parágrafo único do art. 442 da CLT refere-se que “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994).

Tendo então por fim que, podemos aludir a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que substitui a 256/86, e dispõe da legitimidade que detém a forma de contrato de prestamento de serviço. Visto assim que, na deficiência de documentos legais, faz-se necessário o uso destas súmulas com aspecto a realizar acordos para com terceiros e também para as reais execuções das atividades.

O TST propôs novidades na forma como tange as atividades de terceirização, visto que constituíssem estas meio ou fim.

> A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade-meio: a limpeza, a vigilância, etc. Já a atividade fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada. À primeira vista, uma empresa que tem por atividade a limpeza não poderia terceirizar os próprios serviços de limpeza. Certa atividade-fim da empresa possa ser terceirizada, principalmente se compreendem a produção, como ocorre na indústria automobilística, ou na compensação de cheques, em que a compensação pode ser conferida a terceiros, por abranger operações interbancárias (DELGADO, 2011, p. 438).

Por assim dizer, é imprescindível que exista uma ou mais garantias das empresas que oferecem os serviços de terceirização, porquanto as empresas contratantes tem a finalidade de que se reduzam seus gastos, contudo pode-se

aumentar sua lucratividade. Mas, no entanto, em ambas as circunstâncias é preciso e indispensável que as companhias ofereçam aos trabalhadores as condições indispensáveis para que os próprios continuem em suas atividades, e que venha de forma a produzir os bens e/ou serviços de qualidade, mas através de um vinculo empregatício.

2.3 CAUSAS QUE LEVARAM A TERCEIRIZAÇÃO E EM CONSEQUÊNCIA A FLEXIBILIZAÇÃO

Com o transcurso da terceirização e da produção bem como, o do prestamento dos serviços no país, tornou-se como um meio de arranjamento vitorioso, que por hora foi trazido em meados dos anos 70 do século XX, com o surgimento da terceirização industrial, bem como conservar-se até os dias de agora. Válido são as transformações de soberana e importância no que referir-se ao preparativo da produção e do trabalho, no episódio da terceirização, e na forma de se relacionar entre as empresas.

Com vista a isso, no nosso país, a terceirização nasce quando uma das suas aparências tem a focalização da produção na procura do desenvolvimento e do melhor formato de produção como também na qualidade e nas causas que causam diferenças para a competitividade. Tem-se, todavia, que no Brasil, a diminuição dos gastos na produção isso através de suas transformações em custos inconstantes é tão expressivo que, na maior parte dos métodos, finalizar-se por modificando na fundamental finalidade da terceirização.

Nesse sentido, segundo o estudo elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) os grandes empresários, e as empresas procuram com a terceirização:

> - maior eficiência, com a adequação da relação volume produzido X retorno obtido em cada fase do processo produtivo, de forma a atingir o volume de produção ideal em cada etapa, e terceirizando as etapas que não atingem a escala mínima;
>
> - atingir outros clientes potenciais do mercado e não se restringir a atender os processos internos da empresa, através de “unidades focalizadas”, que se dedicam ao desempenho de uma atividade exclusiva;
>
> - facilitar a gestão empresarial, reduzindo quantidade e diversidade das atividades para organização da produção;

> - fôlego para sobreviver às crises, dadas a facilidade e a rapidez para o cancelamento dos serviços terceirizados, em contraposição à dificuldade e morosidade em se desfazer de ativos;
>
> - diminuir gastos por meio de parcerias de desenvolvimento tecnológico entre empresas contratantes e fornecedoras;
>
> - diminuição de custos e melhor controle de desempenho e qualidade, dada à diminuição da quantidade de processos envolvidos na produção;
>
> - diminuir as coordenações dos trabalhadores, pelo sistema de pulverização das atividades em diferentes firmas de menor expressão, o que atrapalha a aptidão da mobilização e facilitaria o domínio dos movimentos;
>
> - burlar conquistas dos sindicatos pelo meio da terceirização de atividades, de formato a despedaçar as organizações e representações dos trabalhadores que diversificaria a transação e compreensão de direitos.

É com esse pensamento que, o instituto da terceirização reflete como um dos costumes para obter a flexibilização das regras trabalhistas. Ou seja, temos nos dias de hoje que, a conservação bem como o entendimento de que, na dianteira dos problemas das empresas em se permanecerem no atual mercado de trabalho, se faz necessário que haja uma nos gastos, e de conservar os ganhos e se atentar na concorrência ou competitividade.

Com a dita flexibilização, temos para Delgado é “o enfraquecimento da hipotética rigidez das regras jurídicas” (Apud. Carvalho, 2012). Com essa estatal regulamentação das normas no Direto trabalhista, tem por permanece vigente, e, contudo, sem a mesma severidade e com interferência mínima, impedindo assim as comercializações entre os empregadores e empregados, ou seja, com uma máxima autonomia para negociação sobre as legítimas espécies contratuais. Tendo a nossa Constituição Federal de 1988 a ratificar quando anuncia que, a “irredutibilidade do salário, salvo negociação coletiva” (CF/88 art. 7º, VI), deixando claro que este pode ser flexibilizado.

Bem, e, de acordo com Werner Eichhorste José Pastore a tipologia da flexibilização é extensa, existindo mais de um entendimento base, ou seja, a flexibilização como interna, em que os “meios” empregados por parte das empresas para os acertes dentro das próprias, como por exemplo, adequação entre as duras jornadas de trabalho e as formas de remuneração, e a outra forma de entendimento, é a flexibilização externa, que significaria aquela implantada no mercado de trabalho,

exterioriza a empresa, exemplo: acordo de trabalho por tempo indeterminado. E, embora ainda ela queira dividir-se em determinados grupos:

> 1. Flexibilidade numérica externa – refere-se à possibilidade de adaptar o número de empregados às exigências econômicas por meio de demissões e contratações (permanentes ou temporárias)[...].
> 2. Flexibilidade numérica interna – é a que decorre de ajustes na jornada de trabalho com acréscimo de horas extras ou uso de banco de horas[...].
> 3. Flexibilidade funcional externa – é a que requer trabalhadores especializados para adaptar mudanças estruturais por meio de mobilidade entre cargos e ocupações[...].
> 4. Flexibilidade funcional interna – é a habilidade de reagir à mudança de demanda com uma organização flexível na linha de produção. Para isso, são necessários empregados formados e habilitados a desempenhar novas e diversas tarefas [...]
> 5. Flexibilidade salarial - ocorre quando o salário é ajustado em função das condições macroeconômicas e conjunturais. Tal ajuste é dificultado quando os salários são legalmente estabelecidos ou determinados por contratos coletivos inflexíveis. (MARX, Wener: PASTORE, José, 2011, p. 17-18).

Faz-se compreender que com esta separação dos entendimentos abordo da flexibilização, ela pode ter diferentes peculiaridades e se assentando a distintas situações.

3 LEI N° 13.429/2017 E SUAS ALTERAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO

Como a referida Lei acima, transformou expressivamente o assunto da então Lei nº 6.019/1974, visto que antes se abordava exclusivamente sobre o trabalho temporário, a própria tem constituído inovação como menção da terceirização acolhida para diversos, inclusive a mostrar-se a ruptura da linha mestre produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho mesmo ainda que o tempo em que não permaneceria novamente em dificuldade ao trabalho introduzido nas atividades fins e nas atividades meio do tomador da força de trabalho. (RAFFAELLI, 2017).

3.1 SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Contudo a Súmula 331 do TST tem por dispor e regulamentar acerca das inclusões entre os trabalhadores terceirizados e as empresas que oferecem o serviço, com a devida ausência de legislação específica que tratasse ou abordasse sobre o procedimento da forma de terceirizar no direito do trabalho. Mas que, no entanto, em 2017 foi criada, elaborada a referida Lei 13.429/2017 que vem por tratar destas relações entre as pessoas físicas e as pessoas jurídicas, e bem como dos direitos e obrigações de cada pessoa, bem temos que é no acordo ou contrato de prestação de serviço, na qual se deve dispor e consentir alguns critérios.

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)–Res. 174/ 2011, DESJ 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 de serviços, salvo no caso de trabalho temporário.
> II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/ 1988).
> III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
> IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também no título executivo judicial.

> V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiaria mente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciado sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 1994).

Portanto visto o enunciado acima proferido, tem-se a percebe que a mencionada Lei foi criada e elaborada com a finalidade de modernizar a ferramenta normativa das quais se fazia uso, conferindo garantias aos empregados terceirizados, mas que por sua vez continham escassos direitos devido às falhas que ainda permaneciam nos documentos legais que os regiam.

A Súmula 331 do TST teve por ser anunciada por volta do ano de 1994 como um instrumento de réplica, copia da Justiça do Trabalho, pôs-se então, se referia às fraudes que aconteciam nas empresas que, continham como pratica a de esquivar-se das suas responsabilidades ou obrigações trabalhistas, ou seja, acordavam com terceiros sem nenhuma capacidade econômica ou financeira, abandonando os trabalhadores desamparados e por muitas ocasiões sem se quer receber dinheiro/salários ou demais créditos trabalhistas.

> Em um primeiro momento, todos acreditavam que o instituto da terceirização não traria maiores prejuízos ao trabalhador, visto que seus direitos estariam igualmente garantidos pela relação de emprego mantida com o terceiro (prestador de serviços). Não obstante, a prática trabalhista demonstrou que não era bem assim. Ocorre que os empregadores, a fim de se livrar do chamado passivo trabalhista, passaram a contratar terceiros sem nenhuma idoneidade econômico-financeira, verdadeiros “laranjas” ou “testas de ferro”, a fim de que a responsabilidade pelos créditos recaísse sobre estas empresas de fachada. Na Justiça do Trabalho o empregado conheceu amargamente, durante muito tempo, a famosa expressão “ganha mais não leva”, pois, no mais das vezes, o empregador não tinha nenhuma capacidade de solver os créditos trabalhistas de seus empregadores. (RESENDE, 2016, p. 328).

Dessa maneira, e tendo como finalidade de resguardar aqueles que necessitam de garantias para a subsistência da familiar, e tendo rendimentos ganhados por meio destas empresas que vem a terceirizar seus serviços, o TST

constituiu, por meio da Súmula 331, um padrão que confere a culpabilidade a cada campo de oferenda de créditos trabalhista bem como fazer jus aos funcionários. Tendo assim, todo trabalhador ganharia seu pagamento segundo verificação do que é disposto e anotado na Lei.

Com isso assim diz o artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943).

> Configurada esta, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo jus trabalhista do obreiro direta mente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incide em sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorridas em face do artifício terceirizante. (DELGADO, 2017, p. 520).

Tem-se que o empregado, vem por ser o membro mais fraco nessa relação de trabalho, pois mesmo se sujeita a isso, pois depende disto para que possa garantir o sustento de sua família, ou seja, não pode permanecer desamparado perante as eventuais fraudes das companhias que só vem a mirar em exclusivamente o acréscimo das margens de ganho. Sendo assim, perante há contratação de terceirizadas irregulares, a Justiça do Trabalho conhece os vínculos jus trabalhista dentre os trabalhadores e as empresas tomadoras da força de trabalho, para que a mesma venha a se tornar responsável pelo adimplemento das obrigações que venha a decorrer do acordo laboral, tendo protegido, assim, os trabalhadores.

Resende (2016), ressalva que os prestadores de serviços (empregador aparente) constituiriam solidariamente culpados tanto pelas cláusulas trabalhistas, como por um motivo extremamente simples, a de que nenhuma pessoa poderia afirmar a própria torpeza mesmo em sua própria defesa. Contudo isso, mesmo se os prestadores contrataram, ou embora que tão-somente de maneira formal, o funcionário, o próprio admitiu a culpabilidade pelas cláusulas trabalhistas sobrevindas da convenção, motivo este “pela qual não se poderia ser demandado declarar a nulidade da convenção, perante a legítima existência do vínculo de trabalho direto com os tomadores de serviços” (RESENDE, 2016).

Encontrar-se clara a culpabilidade acessória das empresas em oferecerem ao trabalhador as condições um tanto quanto mínimas e indispensáveis para conservar-se no emprego, bem como teriam de receber seus direitos, agora que os próprios apresentam ferramentas normativas e legais que se dispõem para que o funcionário não necessite regressar ao status quo ante.

3.2 CONTEXTO JURÍDICO EM QUE SURGE AS NOVAS REGRAS DE TERCEIRIZAÇÃO

Advindo com o surgimento do projeto de Lei que se dispõe a transformar o trabalho temporário e se regulamentar a terceirização se constitui por então o de número 4.302 do ano de 1988, essa sugestão se deu por ser apreciado na câmera por atuação do poder executivo, e foi quando o então Presidente da Republica Fernando Henrique Cardoso que desempenhava o cargo, ou seja, foi no período que a presidência da Câmara dos Deputados era presidida pelo então deputado federal Michel Temer.

Sendo assim, Nascimento (2012), assegura que em 2008, com a admissão do projeto de Lei pelos Senadores da republica, teria a Secretaria Nacional de Organização da Central Única dos Trabalhadores vindo a divulgar uma admirável e respeitável nota esclarecedora, onde se perpetrava as denuncias com analogia às modificações que o projeto de Lei proporcionava. Tem-se que em um dos importantes assuntos que a própria ressalvava, era o de que, “destacar-se o aspecto da excepcionalidade do afastamento da CLT em virtude de acordos de trabalho de maneira temporária, se embasando no princípio da Constituição da Republica em que se protegem as relações de emprego e da permanência das relações de trabalho”. (CUT, 2008)

É de extrema importância observar que em 1974, na aversão do mencionado princípio constitucional foi criado à Lei n. 6.019, que ficou assim distinguida como a Lei do trabalho temporário. Ou seja, a intenção desta Lei era de constituir uma exceção às relações de trabalho continuadas, aperfeiçoando as relações de trabalho de uma forma provisória. Visto toda sua importância no trabalho temporário, tem-se segundo, Nascimento (2011), que incide em um formato de qualidade na terceirização por longo período e de formato determinado, visto que os

próprios princípios basilares que é de transferir as atividades das empresas tomadoras para as empresa prestadoras de serviços.

Antecedente à Lei n° 6.019 teve que verificar que o trabalho provisório era de certa forma um acordo civil entre as empresas tomadoras de serviços comas empresas prestadoras de serviços, ou seja, um ajuste trabalhista entre as terceirizadas e os trabalhadores de certa forma assim ditos especializados, mas, contudo as condições eram indispensáveis para que esta adaptação de resguarda fosse para abrigar ou recebe as obrigações provisórias de mudança de seus trabalhos assim regulares e constantes, visto o aumento extraordinário de serviços" (art. 2 da Lei 6.019 de 1974). Comentando com exemplares sólidos estes tipos de convenção deve-se mencionar que quando os trabalhadores tiram a sua autorização ou que quando na esfera comercial, e, que em momentos de festejos de finais de ano há um crescente aumento de serviços. (ALELUIA, 2016, p. 208).

Toda via e sem nenhuma regulamentação nem mesmo sobre o trabalho terceirizado, o TST organizou em 2011 a Súmula 331, visto que estabeleceu a licença da modificação integral da culpabilidade sobre exata ocupação que não ficaria de forma principal na empresa tomadora para a seguinte empresa, a prestadora, formalizada por um acordo civil. Tido isso se caminhava, assim sendo, para mais uma ressalva do regulamento da permanência das relações de trabalho.

Segundo Antunes (2016) o mesmo afirmava que nesta ocasião já se encontrava em debate na assembleia legislativa o PL 4.302, desde 2002, aonde o próprio já contava com uma inovação na referida emenda, ou seja, uma mudança que trazia em seu próprio texto a alteração da exceção em regra, bem, devido a uma sugestão de acréscimo no trabalho provisório, e do trabalho assim sendo, por terceirizados. Tem-se por destacar no momento a então dita relação dentre o convênio de trabalho temporário, visto que foi uma alteração muito significativa que foi introduzida pela a então debatida lei N° 13.429, de março de 2017, como sua abrangência e das condições para sua aplicabilidade, portanto advindo a substituir o aumento admirável pelo processo complementar admissível ou não, permutando implicitamente a convenção entre firmas rurais, embora que novamente os provisórios eram exclusivamente urbanos. Ao mesmo tempo se intensificou nas atividades fins que eram ilegais pelo Enunciado 256 do TST e, tendo por final, adicionou novo prazo de três meses, pois visto que anteriormente era, de 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias.

> Art. 2 [...] § 2o Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.” (NR).
> Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.
> Art. 9 [...]§ 3o O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (NR)
> Art. 10 [...] § 1o O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.
> § 28 O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1o deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. (BRASIL, 2017).

Além disso, de acordo com Antunes (2016), no oportuno passo do acréscimo de trabalho transitório, ajusta a terceirização extensivamente, diante de sua transformação muito mais significativa, pois temos que, é a autorização de contratação das empresas terceirizadas para todas as atividades, não só apenas as atividades meio, mas também, em todas as que se admitia a Sumula 331 do TST, mas embora, a subcontratação em que se podem suportar as empresas prestadoras há convencionarem novamente com outras empresas prestadoras, por isso se pode observar este acontecimento, que chamamos de quarteirização.

> Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.
> § 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.
> § 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (BRASIL, 2017).

A fundamental modificação que foi adiantada pela lei é a possibilidade das companhias de contratar funcionários terceirizados para atividades fins, ou seja, uma fundamental expansão de desempenho de certo local de trabalho. Temos que no momento atual, essa forma de terceirizar só era aceita em atividades meio, mas, que, portanto são aquelas que colaboravam para o aperfeiçoamento das ocupações de outros empregados. Com essa transformação, por exemplo, uma transportadora,

poderá terceirizar tanto os profissionais como também os auxiliares de limpeza como também os porteiros (atividades meio), quanto motoristas (atividades fins).

> A exigência de serviços especializados impõe-se justamente para coibir a fraude. Dela decorre que a prestadora de serviços tem que ser uma empresa especializada naquele tipo de serviço, que tenha uma capacitação e uma organização para a realização do serviço que se propõe e, no caso de contratação indireta bipolar, que seja o prestador de serviços um especialista naquele mister. Disto decorre que o objeto do ajuste é a concretização de alguma atividade material especializada e não o mero fornecimento de mão-de-obra. (MORAES, 2003, p.101).

Temos então que a fundamental modificação neste exemplo de convenção ou acordo segundo Nascimento (2011)é a influência mútua dos funcionários terceirizados com os empreendimentos em que eles encontram-se inseridos trabalhando periodicamente, pois com essa forma de contratação e o pagamento de suas remunerações são realizadas por uma empresa que oferece estes tipos de serviços, e não mais para o seu local de trabalho como anteriormente.

Na visão de Aleluia (2017), o regulamento tem por se apresentar eficaz, ou seja, de aparência que as empresas de maneira universal já se encontram consentidas a terceirizarem qualquer forma ou tipos de atividades, vinculada ao elemento final ou analisada de forma complementa ou não eficaz.

> Enquanto no modelo clássico o empregado presta serviços de natureza econômica-material, diretamente ao empregador, pessoa física, jurídica ou ente despersonificado, com o qual possui vínculo empregatício (art. 2º, caput, CLT), na relação trilateral terceirizante o empregado presta serviços a um tomador, apesar de não ser seu empregado efetivo. A relação de emprego é estabelecida com outro sujeito, a empresa interveniente ou fornecedora. (DELGADO, Gabriela, LRT, 2003, p. 147).

Autenticando com Antunes (2016), a publicação da lei 13.429/17 acarretou um admirável direcionamento para a matéria terceirização no nosso país, consentindo a terceirização de serviços associados à consecução da intenção empresarial, sendo a tão descritiva atividade fim, contrariando o ainda então entendimento da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, com a expressa e tão chamada responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras de serviços perante a inadimplência dos prestadores de serviços.

Contudo e a respeito do texto ter sido muito sucinto e largamente questionável sobre os aspectos econômicos e favoráveis para acamada trabalhadora, pode-se avaliar, entretanto que, sob o olhar do Poder Judiciário, idealizará uma potencial redução das reclamações trabalhistas que ultimamente asseguram o entrosamento consubstanciado tanto da súmula 331 do TST como também da sua legalidade.

Com sentidos diferentes, nesse moderno panorama, que embora passe por diferentes formas ajustes imprescindíveis para harmonizar-se ao ordenamento jurídico, as corporações tomadoras de serviços terão novamente que ser ainda mais esforçadas no cuidado de suas contratadas quanto ao pagamento das verbas trabalhistas devidas.

Assim, Garcia (2017) destaca que a Lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) transformou a entidade da coligação assim dita econômica para fins trabalhistas, ou seja, tendo por vir a aceitar a sua importância quando demonstrada o interesse anexo, a busca da conjuntura de interesse e atuação ajustada, não constada mais da precisão dos celetistas com a exatidão de permanecer em uma corporação dominadora, consistindo na nova composição do art. 2º, parágrafos 2º e 3º, da CLT.

Ao analisar a extraordinária e o primordial entendimento de que o direito trabalhista é autônomo do direito civil, mesmo que as formas de relações de trabalho estejam reguladas por um contrato entre civis, devido ao acontecimento da desigualdade econômica que haverá entre os atuantes dessa relação. Temos então que o trabalhador não apresenta força satisfatória para celebrar com absoluta liberdade diante o patrão, nesse sentido explica Resende (2016), que se fazendo menção a Declaração da Filadélfia, de 1944, ao constituir as terminações e finalidades da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois tinha como princípio essencial e de forma expressa os conseguintes termos: “O trabalho não é uma mercadoria”.

Por isso que Garcia (2017) ressalva que, com o convênio da narrativa, foi-se na conjuntura do então estado social de direito que se surgiu o então Direito do Trabalho. Ou seja, na sua validade de estado liberal de direito o próprio estado não se colocava em meio às condições econômicas de trabalho, e que a justiça social era organizada na apreciação na forma de êxito pessoal. Temos que nessa conjuntura, se aguçava as desigualdades econômicas, onde amplas partes das

categorias de trabalhadores se deparavam no limite de sobreviverem, isso tudo devido à ausência de soluções financeiras. O mesmo ainda descreve sobre o estado social de direito como também da justiça social, classificando as tão sonhadas e difíceis conquistas dos direitos para os trabalhadores bem quão diferentes gerações de direitos fundamentais, que se materializa em convencionar as desigualdades sociais.

> A “segunda geração” (ou dimensão) corresponde aos direitos sociais, envolvendo uma prestação positiva do Estado, como o direito ao trabalho, à educação, à saúde, trabalhistas e previdenciários, enfatizados no início do século XX.O objetivo, no caso, é corrigir as desigualdades sociais e econômicas, procurando solucionar os graves problemas da chamada “questão social”, surgida com a Revolução Industrial, de acordo com aos princípios constitucionais, além dos fundamentais, especificamente da ordem e econômica previstos no Estado Democrático de Direito (GARCIA, 2017, p. 40).

Por tanto nessa perspectiva, se percebe que na terceirização é assim como uma representação de configuração a contornar para o momento histórico e precedente, visto que é o estado liberal de direitos, aonde dominava os então assim avocados direitos de liberdade, pois se constituído na afirmativa de que o estado precisa-se se abster de interferir na conduta dos sujeitos, porque precisa haver diferentes opções de terceirizar qualquer outro tipo de afazeres para outras empresas com os custos menores do que se fosse contratar um trabalhador e adquirir todos e quaisquer que fosse as suas obrigações.

Com tudo isso exposto e perante os episódios até aqui exibidos podemos analisar que a Lei 13.429/2017, “que regula e trata da forma de terceirização tem-se por ter um amplo contorno, e estar implantada não só com a intenção de aumentar a propriedade dos produtos ou dos serviços produzidos, mas, entretanto bem como uma tática para amortecer as despesas do trabalho com a redução dos direitos trabalhistas” (BRASIL, 2017), mas constituiu-se também no mencionado período, e foi pouco especificado pelos doutrinadores, especialmente no que se menciona às inovações bem como nas diretrizes da terceirização, nessa circunstância de estado de direito. Tem por torna-se indispensável, nessa conjuntura, se afundar no pensamento a respeito dos princípios da Dignidade da Pessoa Humana, e da Igualdade, bem como o da Continuidade, e o da Irrenunciabilidade e do liame empregatício.

Pode-se também garantir, que essa forma de regulamentação da terceirização trazida pela Lei 13.429/2017 é de forma excessivamente universal bem como se omite em vários aspectos das relações de trabalho bem como das empresas que prestaram os serviços e dentre destas as contratantes. Ou seja, nessas supressões poderá ocasionar o acréscimo da precariedade no labor do trabalho e bem como na precariedade jurídica para os trabalhadores e as empresas, decidindo por consequência o aumento de ações trabalhistas na justiça do trabalho. Mas, além disso, tem-se o documento legal que é muito delicado quanto à segurança dos direitos e o amparo aos trabalhadores terceirizados, bem como acrescendo os riscos da precarização nas condições de trabalho e rotatividade dos empregados.

3.3 NOVAS REGRAS PARA A TERCEIRIZAÇÃO PREVISTAS PELA LEI 13.429/2017

Contudo temos que a Lei 13.429 foi constituída em 2017 coma finalidade de fazer referência as normas sobre o procedimento de terceirização que se voltava para o trabalhador em que, até determinado momento, tinha por possuir como aparelho regulamentador a Súmula 331 do TST. Mas, no entanto, as adulterações ficaram conferidas a partir da Lei 6.019/1974, que tratava “das convenções de trabalho provisório, ou seja,ocasionando uma grande insatisfação nos âmbitos sindicais, aos quais se compreende que, por discutir-se de um assunto de tamanha complexidade” (BRASIL, 1974). Temos porem que a dita regra assegura que, os trabalhadores necessitam ser geridos por lei exclusiva, de maneira a se garantir uma máxima assistência aos mesmos.

> A regulamentação da terceirização foi incorporada às alterações da Lei 6.019/1974, que se tornou o Projeto de Lei 4.302/ 1998, cujo objetivo inicial era tratar apenas do trabalho temporário. Esse é o prime iro destaque ao se analisar a Lei 13.429/2017. Devido à extrema complexidade do tema e aos múltiplos impactos, a regulamentação da terceirização deveria ser tratada em lei específica, cujo conteúdo tentasse abarcar os diversos ele mentos envolvidos nas relações entre contratantes e terceiras, entre as terceiras e os empregados e entre a contratante e os terceirizados. (DIEESE, 2017, p. 7).

Com a forma de contratação por tempo determinado da força de trabalho por meio das empresas inserida, pode-se obter ai uma das primeiras formas de contratar liberada, sendo exclusiva no âmbito particular do país. Temos que o Dieese (2017), Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, vem a esclarecer que o significado da demanda integrante dos serviços bem como a que se deriva de componentes ocasionais. Temos assim que, essas atividades permanecem sendo concretizadas pelos empregados, a despeito de que em alguns episódios ficarem avaliadas como anormalidade no serviço.

Visto isso, no entanto, para que alguma firma tenha por oferecer força de trabalho de excelente condição, ainda que por período determinado, a própria precisa ser escrita no Ministério do Trabalho, e comprovar que tem o registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Mesmo antes da criação destes regulamentos, só se era necessário uma combinação dentre as duas partes, ou seja, na qual as clausulas estivessem bem explícitas.

Sendo assim, temos que com achegada desta nova lei foi de certa forma inserido também aos trabalhadores direitos como a segurança e a saúde. Bem com isso há de se fazer incluírem no acordo da prestação de serviço aos acondicionamentos a respeito da garantia da segurança e da saúde do trabalhador.

Visto isso temos que, Barros (2016, p. 159), afirma que:

> A nova redação do artigo 9º, em seus parágrafos, determina que a tomadora de serviços seja responsável por garantir segurança, higiene e salubridade dos obreiros. O §2º, do mesmo artigo, garante aos terceirizados o mesmo tratamento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados da contratante, para que não haja qualquer tipo de discriminação entres as duas espécies de funcionários dentro da mesma empresa.

Assim sendo, se reitera que, os empregados terceirizados se apresentam com as mesmas condições de direitos que os outros, sem que exista qualquer forma de discernimento, quer seja em meio às empresas ou empregados, visto que todos precisam se aplicar nas atividades que são apresentadas assim como fundamentais adentro da corporação, bem como de terem que ofertarem bons produtos e/ou serviços de ótima qualidade.

Segundo Delgado (2017) avigora que por diferentes lados as alterações acentuadas que foram trazidas por esta Lei aproximar-se do aumento de prazos e

com continuação dos contratos de trabalho por período determinado, de 90 para 180 dias, ou seja, isso segundo as alterações que ocorreu no art. 10, §1º: “Temos que o acordo de trabalho provisório, isso com analogia ao próprio empregador, não poderá ultrapassar ao tempo determinado de cento e oitenta dias, ininterruptos ou não” (DELGADO, 2017, p. 57). Temos também que no §2º do próprio artigo complementa-se: “Os contratos de trabalhos poderão ser prorrogado se assim desejarem por mais noventa dias, contínuos ou não, além do limite instituído no §1º deste artigo, ou seja, bem como confirmada a conservação das espécies que os ensejaram” (BRASIL, 1974).

Contudo, e segundo o art. 10, o período verificado para a permanência dos acordos de trabalho foi ampliado para 180 dias, havendo a possibilidade de prorrogação por mais 90 dias, caso se admita a continuação das condições que produziram origem ao convênio provisória de trabalho.

Segundo a explanação de Chamone (2017, p. 197), se perdeu a ampla conveniência de antever uma maior assistência a realização dos deveres com justiça trabalhista, ou seja, “com a introdução da culpabilidade solidária das empresas tomadoras, isso no ambiente de sua culpabilidade então subsidiária, mas o que abreviaria sensivelmente o momento de expectativa dos trabalhadores para o cabimento de seus ganhos, em específico, pagamentos e rompimento do contrato”, atualmente o período para tal acontecimento devera se abrir subitamente e sobrevindo de formato a depreciar o trabalhador, que é o mais interessado no processo dos seus interesses, que por muitas ocasiões é desviado.

> Por fim, a regulamentação da terceirização é necessária, mas há de ser feita buscando-se equilíbrio entre a proteção do trabalha dor e os anseios daqueles que detêm o poder econômico. Faz-se necessário, nesse cenário, possibilitar a terceirização segura, fora do núcleo da atividade empresarial, e garantindo tratamento isonômico entre empregador próprios e terceirizados, que nos levará à conclusão de que é urgente refletirmos sobre uma reforma sindical, garantidora dos direitos dos trabalhadores, com igual proteção pelas normas negociadas, pouco importando a natureza do vínculo (empregado ou terceirizado). (CHAMONE, 2017, p. 98).

Por tanto, é percebido que qualquer tipo de alteração ou inovação na legislação com semelhança ao direito do trabalho não precisa acontecer de caráter imperfeito em analogia aos princípios fundamentais fixados na legislação.

4 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tem-se por saber que esse formato de terceirização é uma das particularidades cruéis da flexibilização dos direitos trabalhistas, assim temos que há múltiplos danos para os trabalhadores, pois são os que se encontram de modo a não terem muitas escolhas, e, acabam por se obrigarem a essa forma de acordo, carecendo, todavia, sustentar as perdas derivadas de determinados métodos por assim dizer neoliberais em que as empresas tomadoras de serviços promovem o máximo de capacidade para alcançar proveitos financeiros.

Nessa mesma definição, em um dossiê realizado com o intermédio da CUT (Central Única dos Trabalhadores) em 2014 a respeito dos impactos da terceirização com relação aos trabalhadores, confirma que os resultados fruto deste feito surgem de maneira a complicar mais ainda, isso devido à insegurança na qualidade do trabalho e do prenúncio na existência daqueles trabalhadores, trazendo com isso o formato das múltiplas lacunas da terceirização bem como o calote nos trabalhadores, e as prováveis enfermidades, como incidentes/acidentes de trabalho, falecimentos, e as dificuldades de obter os direitos dos trabalhadores terceirizados.

Desta maneira, é fundamental que se reverta e que tenha por esforçar-se para a diminuição desse método em benefício do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana para produzir uma autêntica qualidade proba e com segurança para todos os trabalhadores. (ARAUJO, 2016).

4.1 TERCEIRIZAÇÃO COMO FATOR DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Com o ajustamento dessa forma de terceirizar e mandamento no Brasil e com o momento histórico e politico/social em que a mesma se depara são alvejados por amplas disputas, que origina amplas discursões. Assim as vertentes com maior abertura são, as dos que acreditam que a Lei n°13.429/17 acarretará uma máxima flexibilização nas analogias de trabalho assim como aos direitos dos trabalhadores, tendo por imediato causar uma maior ascensão na economia do país, contudo para a diversa linha de pensamento, defende-se que as combinações terceirizadas

acrescentarão ainda mais a precarização da força de trabalho com resultados muito negativos aos direitos trabalhistas, atentando para a instabilidade e para a incerteza da classe trabalhadora.

Contudo temos que a forma de trabalho e as atividades têm por afirmação de vida, ou seja, que vão além de desenvolver a essência das pessoas e apresenta estrondosa importância bem como caráter social. Temos no trabalho, e no próprio por distinguirem-se os seres humano das demais criaturas vivas. Então é dele que deriva à concretização do próprio homem, que se nasce toda fortuna e bens materiais. Como diz Antunes (2016) vale observar que com o advento da terceirização no ordenamento brasileiro tem-se por impactar inteiramente junto ao mundo do trabalho, constituindo de soberana estimação ilustrar esta novidade na redação relacionada aos trabalhadores.

Por tanto se tem que, apesar do atualizado panorama político nacional permanece cada vez mais desordenado, essa conjuntura acontece, porque o governo está transformando decididamente os direitos da população, comprometendo especialmente aos menos protegidos. Com isso e dessa forma Leite (2017), tem por assegurar que a terceirização é um fato real, e agora mais ainda expandida. Contudo isso a alteração das condições para sua autorização agora não só atividade meio, convencionar terceiros para desempenhar atividade fim também está em vigor, e confirmam seus resultados e consequências no curto e em extensos prazos, por isso é essencial para estimular a forma de pensamento critico na política brasileira.

Com isso Kruger (2016), avalia a flexibilização na legislação trabalhista em discursões feitas por vários empresários que estão a favor dos seus convenientes interesses, e que se faz por convence os ouvintes com argumentos que as empresa terão dificuldades de se sustentarem no negócio com a justiça do trabalho os contendo. Com isso o autor acima aludido assegura que a forma de precarização no trabalho, tem por definição em resumo no detrimento dos direitos e nas condições dos trabalhadores, o mesmo ainda apoia-se no pensamento de Ruy Braga, professor na Universidade de São Paulo (USP), vindo por garantir que o trabalho inteiramente acordado ocorrera a ser por vez menor, e que o trabalho terceirizado acontecerá a ser por sua vez maior no mercado. “Com isso todos os desenvolvimentos admissíveis, baixos salários, longas jornadas de trabalho, e a flexibilização de todo o trabalho, e a ativação do rodízio” (KRUGER, 2016, p. 196).

Entretanto há de se constatar que na conjuntura da maneira de fabricação capitalista na atualidade, especialmente nas regiões de capitalismo adiantado, bem como a adequada proletarização do trabalho na indústria, isso segundo as palavras de Antunes (2016), ou seja, acontece em benefício das alterações nas relações do trabalho, uma diminuição da camada proletária industrial clássica. É nessa mesma definição, que ele afirma ter três consequências, há inicial é a consolidação de um expressivo aumento do trabalho com a remuneração, na segunda, é quando existiu uma heterogeneização do trabalho, com a inserção das mulheres no mundo do trabalho, mas, entretanto com a exceção de jovens como também a de idosos e, em ultimo houve uma subprotetarização que se intensificou, e dizia que nada mais é, do que um trabalho com um formato parcial, provisório, arriscado, uma forma de subcontratação de terceirizados.

Com isso Borsari (2017), alega que essa é ao mesmo tempo a mais violenta destas modificações, ou seja, é a extensão da falta de emprego de forma estrutural que decorre da supressão de postos de trabalho em consequência da atualização com a tecnologia e dos métodos de produção, visto isso confere que essa falta de emprego é de maneira estrutural, e, tem por um lado reduzir o operariado nas indústrias e nas fabricas, em contraposição acresce o trabalho subproletário, incerto e com remuneração no departamento de serviço.

> Assim, a precarização do trabalho é uma das consequências do desemprego estrutural, ou seja, o trabalhador que mais se enquadra nos requisitos de empregado, para ter acesso aos direitos mínimos, aceita condições de trabalho análogas as da primeira metade do século XIX, por isso constata-se um nítido retrocesso histórico dos direitos do trabalho (RESENDE, 2016. p. 200).

Como bem se aponta Resende (2016), tem-se que esse formato de terceirizar vem a contribuir para este estrutural desemprego, bem como na forma de precarização do trabalho, porquanto sua finalidade é extrair ao menor custo o ingresso dos trabalhadores nas atividades laborais, tendo em vista alta lucratividade. Com isso faz-se que o empregado é quem paga o preço com essa precarização dos seus salários bem como os outros direitos para recompensar o mediador transformando-se com isso o trabalho humano em uma forma de produto, contrastando o princípio da não mecanização do trabalho criado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na declaração da Filadélfia de 1944.

Contudo sabe-se, portanto, que essa forma de terceirização tem por adotar um exemplo trilateral, partindo com a forma bilateral que nomeia o direito do trabalho. Então neste mesmo sentido, compete ressalvar que os direitos trabalhistas ante veem as afinidades entre empregadores e empregados, mas, que, no entanto e na terceirização é congregado outro componente nessa relação, ou seja, um terceiro, um prestador de serviços. Desta maneira, os prestadores de serviços detêm o vínculo com os empregados, mas, contudo esses empregados disponibilizam sua energia para o trabalho e para o outro os tomadores de serviços, que se não existisse os prestadores seriam seus empregadores reais. Por isso, tem que ressaltar que entre os prestadores de serviços e os tomadores de serviços haverá uma forma de relação no direito civil, um acordo de prestamento de serviços (RESENDE, 2016. p. 221).

Por conta disto Leite (2017), se refere à terceirização, como um processo seguido por determinada empresa que, na finalidade de diminuir os seus gastos, e acrescentar seus lucros e, por decorrência, uma alta concorrência no comércio, convenciona outra firma que, tendo pessoal competente, sobrevirá a oferecer os tipos de serviços que seria realizado de forma normal pelos seus funcionários. Tem-se por destacar-se, consequentemente, que com o início de um terceiro na relação antes bilateral provoca um grave prejuízo aos direitos dos trabalhadores, enfim acontece o abaixamento inevitável dos salários, pois os tomadores de serviços precisam ter lucro e os prestadores também, carecendo o ônus para os trabalhadores.

Segundo Resende (2016), o afastamento em especial dos empregados gera outras implicações, pois prontamente há uma atenuação dos movimentos sindicalistas. O próprio autor garante que a terceirização, apesar de salutar para a continuação das empresas perante o negócio atual, por ser fortemente concorrente, gera perdas graves aos trabalhadores, especialmente, quando da inicio a precarização dos direitos dos trabalhadores de forma genérica, e com o abaixamento dos salários, em particular, em segundo tem-se a precarização do lugar ou ambiente de trabalho, perante as pulverizações dos trabalhadores, ao final temos o abatimento nos movimentos sindicalistas, isso devido à disseminação dos trabalhadores em diversas empresas menores, sem nenhuma preocupação com a relação social.

Dessa maneira, tem-se que a “atualização das regras trabalhistas” tem por ser uma das mais frequentes discursões usados por aqueles que têm por argumentarem em causa da novíssima e atualizada legislação, bem como assinala Araújo (2017), ultimamente se alimenta uma falação de que, perante as dificuldades das empresas de se sustentarem nesse mercado competitivo, precisa-se que as mesmas reduzam gastos para que consigam manter os altos ganhos e focalizar na concorrência, retornando por completa toda sua aplicação para as atividades fins, pois são aquelas que têm por desenvolver e deixaras atividades meio a encargo de outras empresas particularizadas nesses tipos de serviços.

Temos que a serviço da economia se permanece o conceito de se flexibilizar as regras trabalhistas, assim como assinala Delgado (2017), já que a flexibilização é um formato de diminuição da hipotética rigidez dos preceitos jurídicos. Assim sendo, temos que esse formato de terceirização é uma forma de flexibilizar as regras trabalhistas, tudo isso com a intenção de separação da responsabilidade por obrigação trabalhista, e diminuir despesas, tendo por encontrar recursos para terem como renegociar o salário do trabalho e da legislação laboral, empregando filiais para a intermediação da força do trabalho, por meios de acordos temporários de trabalho. Com essa probabilidade, a terceirização deverá ser conhecida como um acontecimento precarizante, já que está sendo inserida não com a finalidade de aumento na qualidade dos produtos ou dos serviços produzidos, no entanto como uma tática para atenuar os gastos no trabalho com a diminuição de direitos trabalhistas, incidindo em estratégia para as corporações resistirem nesse comércio altamente concorrente.

Para Chamone (2017), tem-se pela precarização do trabalho a manifestação junto com a intenção de abranger todos os tipos de trabalhadores, permanecendo por completa, ou seja, nos serviços públicos, nos privados, e nos meios da comunicação em geral, etc. E suas consequências são análogas, ainda que com gradações caracterizadas, há de certa forma uma desestruturação da essência e das composições temporais, tendo por tornar o futuro duvidoso e decompondo a incerteza como maneira generalizada da vida.

Antunes (2016) salienta que essa forma de terceirização em atividades fins, mais adiante ira precarizar as relações de trabalho de modo geral, ou seja, vai violar múltiplos dispositivos constitucionais, assim como os tratados internacionais e os direitos humanos, nos quais constituem o primado do trabalho de forma digna, os

valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, como também as funções socioambientais das empresas, e a procura do íntegro emprego.

Tendo por reafirma a fala Leite (2017), pode-se dizer que, essa forma de terceirização é a configuração mais absorvente da flexibilização do trabalho, produzindo domínio nas mãos dos patrões, assim sendo, estes podem anular os acordos dos terceirizados bem como desejares sem quaisquer obrigações trabalhistas a serem aplicadas, isso é o agravante da circunstância dos trabalhadores, visto que é o membro hipossuficiente nessa relação, é o resultado, pois que sem essas garantias se tornará um trabalhador informalizado.

Contudo o acima citado autorreafirma que esse tipo de flexibilização tem em vista à mudança da CLT para a contemplação das técnicas neoliberais, alimentando os assuntos a respeito da premissa que as regras trabalhistas encontrar-se desatualizadas perante os problemas das empresas em se sustentarem no mercado, visto isso era preciso diminuir despesas para conservar os ganhos e focalizar na concorrência.

Essas discursões neoliberais podem até ter conquistado muitos admiradores, mas claramente há um detrimento nos direitos dos trabalhadores advindo com a aprovação da lei 13.429/2017. Segundo Viegas (2017), o documento da lei estimula a precarização que agora é um enigma no mercado de trabalho atualmente. As empresas passam a utilizar-sedo organismo da Pessoa Jurídica para não saldar os direitos trabalhistas. Ou seja, os empregadores, com essa lei, ficam autorizados, sem qualquer ônus de garantir os direitos trabalhistas, remunerações, férias, jornada de trabalho, décimo terceiro, e a licença maternidade, a rifar custos de um serviço da empresa, que igualmente era realizado por um empregado.

Segundo o dossiê de 2014, realizado pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), o mesmo ajuíza a respeito dos conflitos que a terceirização produzirá sobre os trabalhadores, despontando, igualmente, as múltiplasfacetas da terceirização, bem como o calote nos trabalhadores, as enfermidades, os acidentes e ate mesmo mortes, pois com os avanços contra os direitos da classe trabalhadora terceirizada, o discernimento para com os trabalhadores terceirizados com os muitos riscos as coordenações sindicais, e as negociações coletivas. Contudo Delgado (2017), afirma que o prejuízo dado pelas empresas é qualificado como o fundamental problema da terceirização, segundo aguça o mencionado dossiê ao ressaltar que o não programa das obrigações trabalhistas, principalmente o

rompimento do acordo de trabalho ao fim dos convênios de prestação de serviços, isso vem acontecendo diariamente em todo o país, ou seja, é quando a empresa prestadora do serviço puramente desaparece abandonando os trabalhadores atirados à sua própria sorte.

Temos que o procurador José de Lima, coordenador nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, confirma esses números, que se reflete no trabalhador terceirizado, o mesmo é invisível aos olhos da sociedade, ou seja, não ganha o mesmo treinamento, não tem exigência, por exemplo, para usar o Equipamento de Proteção Individual(EPI) e tem por não ganhar o mesmo que um funcionário direto, cumprindo o mesmo cargo. (CUT, p. 24, 2014).

Pode-se dizer que a outra face dos resultados da terceirização que estão enumerados nos apontamentos da CUT é o prejuízo nos direitos dos trabalhadores, agora que a terceirização apresenta como objetivo principal baratear as despesas funcionais das empresas, por decorrência ocasiona a precarização nas qualidades de trabalhos. A mesma ainda alerta que, os trabalhadores terceirizados ainda que realizando as mesmas funções dos trabalhadores empregados dentro do mesmo local de trabalho ganham diferentes salários. Segundo o pesquisador Vitor Araújo Filgueiras, do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP:

> [...] é exatamente nessa combinação de fatores que reside à relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo. [...] dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) do Ministério do Trabalho e Emprego. [...] entre os resgates ocorridos em 2013, nos 8 maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores eram formais, todos eles eram terceirizados; já no grupo de resgates com parte dos trabalhadores com vínculo formalizado, das 10 maiores ações, em 9 os trabalhadores resgatados eram terceirizados. [...] dos 22 flagrantes ocorridos em construções em 2011 e 2012, 19 ocorreram com terceirização, incluindo desde pequenas empresas até gigantes do setor. (CUT, 2014, p. 28).

Sendo assim temos que as distintas condições no sentido de incidir em, de piores condições e ousadas, novamente é uma dificuldade arcada pelos trabalhadores terceirizados. Ou seja, quanto pela discriminação que acontece por disputa que foram inventadas nos locais de trabalho, quanto pelo trabalho

acumulado pelos terceirizados constituirão avaliados inferiormente importantes, seja por salários diferenças, ou mesmo ate por títulos, jornadas, ou uso de locais como vestuários e refeitórios desiguais para os trabalhadores.

Com esse novo tipo de terceirização de formato mais abrangente, como foi inserida no nosso ordenamento jurídico brasileiro, não ocorre exclusivamente só no comércio, nos quais aceita os empregadores que convencionem trabalhadores com contorno mais econômica, entretanto ocorre especialmente no prejuízo de direitos para os trabalhadores que estão submissos a ações de cunho exploratório para garantirem seus cargos. Temos nessa conjuntura, um excesso da flexibilização nas relações de trabalho, incide grandes riscos na sua total precarização.

4.2 PONTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

No aspecto administrativo, todas as organizações almejam terem foco e claro que lucro nos seus negócios, bem como de aumentarem as condições e qualidade no serviço, assim atingirem os resultados esperados. Mas segundo Barros (2002) o procedimento da terceirização de serviços em diferentes ramos de serviços tem se constituído como aplicado quase designadamente com o desígnio de atenuar gastos, conquistados com a força de trabalho com o mínimo nível de qualificação e menor padrão de pagamento e benefícios.

Nesse sentido, Queiroz (1998, p.36) salienta a respeito das consequências positivas que a terceirização traz:

> a) gera a desburocratização;
> b) alivia a estrutura organizacional;
> c) proporciona melhor qualidade na prestação de serviços, contribuindo para a melhoria do produto final;
> d) traz mais especialização na prestação de serviços;
> e) proporciona mais eficácia empresarial;
> f) aumenta a flexibilidade nas empresas;
> g) proporciona mais agilidade decisória e administrativa;
> h) simplifica a organização;
> i) incrementa a produtividade;
> j) tem como uma das suas consequências à economia de recursos humanos, materiais, de instrumental, de equipamentos, econômicos e financeiros.

Observar-se que essa terceirização é uma alternativa muito eficiente para as empresas aperfeiçoarem suas intervenções, perpetrando para que as

organizações fiquem cada vez mais capazes nas suas transformações e com mais eficácia nos resultados conseguidos, com isso auferindo competitividade no mercado e aperfeiçoamento na economia, se tornando flexível em suas atividades na definição de agilidade e contentamento do mercado. (QUEIROZ, 1998).

Tendo em vista isso, o Projeto de Lei nº 4.330/04, ofereceu determinados conflitos positivos para os dois lados, tanto empregador como empregado. Mas mesmo assim, se faz importante analisar que, para um perfeito entrosamento a respeito do tema, quem são os destinatários, e quais são os serviços que podem se instituir como artifício da terceirização, e quais são as condições como direitos e deveres dos empregados, e a inovação da “quarteirização”. Igualmente como salienta Leone Pereira (2015, p. 35).

> (1ª) Destinatários: o disposto nesse projeto de lei aplica-se às empresas privadas. As disposições desse projeto de lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; 2ª) Quarteirização: a terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original; 3ª) Atividades que poderão ser terceirizadas: é lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesse projeto de lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (pessoa física ou natural; pessoalidade, infungibilidade ou intuitu personae; não eventualidade ou habitualidade; onerosidade; e subordinação jurídica); 4ª) Condições de trabalho dos empregados da contratada: são asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições; 5ª) Responsabilidade solidária: a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações a seguir. Insta consignar que a aludida responsabilidade também é aplicável no fenômeno da quarteirização; 6ª) Direitos dos empregados da contratada: a contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados.

Tem-se como analogia a assistência do trabalho, como o próprio Projeto de Lei apronta que a responsabilidade vai ser por tanto para as empresas que

contratam como para as empresas contratadas, ou seja, que as duas conterão responsabilidade nas relações dos deveres trabalhistas dos terceirizados, que constituindo assim, se as empresas terceirizadas não efetuarem os pagamentos das dívidas que surgirem quem devera executa esses pagamentos são as contratantes, configurando assim, responsabilidade solidaria.

Em resumo, perante os acontecimentos citados acima, o Projeto de Lei que agora está confirmado e aprovado pela Câmara dos Deputados, ocasionará determinados pontos positivos para o trabalhador terceirizado, uma vez que mais adiante se tornará as ligações destes com as empresas contratadas e as contratantes mais garantida, fazendo-se por ter legitimidade o princípio da proteção que é fundamental para o Direito do Trabalho, afirma ainda direitos idênticos aos trabalhadores terceirizados, em concordância com os empregados não terceirizados das companhias contratadoras, dentre demais garantias. (PEREIRA, 2017).

4.3 PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Tendo em vista que o mundo do trabalho embora esteja com profundas modificações, tanto social quanto jurídicas, enfim as leis surgem dos movimentos da sociedade. Com esta forma de pensar, Resende (2016), garante que a elaboração legislativa é um procedimento de sucessiva atividade e, que neste momento, não interrompe de ser avaliada tanto pelo Congresso, mas, também pelo Executivo, dado seu grandioso dinamismo perante o Direito do Trabalho. É nesta ocasião que existem projetos como o Código de Processo do Trabalho, e do Código do Trabalho, como também da Lei de Organização Judiciária, um grupo formado por juristas para modernização e reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como também outros projetos de Lei de grande interesse e de acentuada abrangência social, nomeados de Modernização da Legislação do Trabalho.

Como esses movimentos refletem as dinâmicas das novidades nas relações de trabalho que decorrem de inovações científicas e tecnológicas bem como um intenso conflito nesses métodos de produção como também na economia, com grandes expectativas de trazer em transformações tanto estruturais como na conjunção do mundo atual e globalizado, e nas situações regionais como também as locais. Segundo Delgado (2016) reafirma que a Constituição Federal colocou o ser humano no núcleo da tutela legal do estado, afixando explicitamente a valorização

do trabalho como embasamento do estado democrático de direito. Neste mesmo formato, assinala como finalidades basilares da república a edificação de uma sociedade com mais justiça e solidariedade, bem como a diminuição dos mais pobres e a diminuição das desigualdades sociais, bem como coibindo a discriminação por qualquer natureza. Então a terceirização, de resultados fatalmente precarizante sobre as inclusões no trabalho, não afeiçoar-se com estes mandos constitucionais.

Entretanto o próprio autor assegura que a intenção do Direito do Trabalho é de aprimorar as condições sociais dos trabalhadores e não a de instituir organismos para as adaptações de um padrão econômico arruinado. Visto que em tempos de deficiência econômica, têm que se debaterem os limites da ética no capital puramente especulativo como suas formas de manipulação econômica, não se permitindo determinar que a classe trabalhadora pague o preço com esse mal estar. Também se ressalta que na terceirização sem o devido tratamento jurídico que garanta a assistência e a dignidade do trabalhador, ensaiando assim uma melhora na sua condição social, nada mais é do que uma falcatrua trabalhista ou anormalidade de comprometimentos administrativos por parte do estado.

4.4 A LÓGICA PRECARIZANTE E O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TERCEIRIZADAS

Entretanto tem-se que o homem é uma criatura que traz consigo uma carga biográfica extraordinária, ou seja, é o que lhe proporciona a interação, a comunicação, e a racionalização, bem como de fazer uso de diferentes imputações que lhes são confiadas, em particular no que se faz referência à forma de trabalho a ser desenvolvida. Portanto, os seres humanos fazem uso destas imputações com aspecto a tornar a sua vivência bem mais simples.

Neste sentido, Antunes (2016, p. 287), afirma que:

> As empresas se tornam cada vez mais flexíveis, a fim de vender produtos cada vez mais novos, baratos e personalizados a um consumidor sempre mais individualista e mutante. Todavia, essa flexibilidade gera riscos, ainda mais num modelo de forte concorrência e fraca regulação.

Desta forma, percebe-se que se tem como a melhor estratégia achada, ou seja, foi de externalizar, eliminando ou reciclando aparelhos, bem como os empregados nas etapas de produção tendo por consequência a responsabilidade. Mas, como afirma Cavalcanti (2015), a forma de terceirização se apresenta num período bem propicio para a sua ampliação, constituindo assim como uma dos instrumentos que se apresentam com a finalidade de aperfeiçoar as produções, se adaptando as obrigações do processo vivente no atual mercado consumista. Entretanto, a despeito de ser uma forma inovadora que se encontra disseminada em grande escala, mas, tem-se que a própria embora passe por problemas, quando se discute de propiciarem as devidas garantias essenciais e fundamentais ao trabalhador.

Contudo o referido autor também assegura que se têm duas aparências menos respeitadas no que fere aos direitos do trabalhador que são a verificação da contagem das horas acordadas bem como os momentos de folga. Para tanto, conforme o próprio continuamente há de certa forma uma sobrejornada, bem quando se compara há esses trabalhadores terceirizados, com outros que não o assim seja. Segundo Delgado (2015) avigora que a tal da sobrejornada causa perdas para o empregado, porquanto os próprios, em determinados episódios, não o são remunerados, não são diminuídas nem reveladas nas férias, por exemplo, e também deprecia os períodos de descanso dos mesmos. Mas, entretanto, é admirável repetir que, ainda que fique antevista a probabilidade de ampliação da carga horária, a própria só precisa ser concretizada em, no máximo de duas horas extras por dia, ou seja, segundo a lei carecer evitar afadiga e o cansaço extremo, que se constitua o mesmo como corporal, mental ou emocional bem como a carência de uma existência familiar.

É admirável ressalvar que somente o cumprimento das horas extras não é satisfatório para a configuração da lesão existencial.

> DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente de sua violação. 3. 46 Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do

> projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. (RR – 727- 76.2011.5.24.0002 Data de Julgamento: 19/06/2013, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2013).

Ou seja, os próprios empregados precisam se atentar ao trabalho e em sua carga de horário bem como aos quantitativos de horas extras trabalhadas em desfavor da firma, porque em determinados episódios essas tarefas de forma exagerada pode ocasionar em perdas nas relações por fora do serviço. Tem-se como outro fator a ser analisado, é a respeito do dano existencial, e na grande incidência de incidentes no trabalho que possam vir a acontecer, quão, por exemplo, o aparecimento de incômodos ocupacionais, esses devido a muitas repetições de atividades bem como o stress, porquanto estas ocasionarão em prejuízos não só nas atividades conseguidas no serviço, mas diariamente em seu espaço familiar.

> O dano existencial, ao ser considerado uma espécie do gênero dano extrapatrimonial, consiste em lesão a um direito fundamental da vítima, o que afronta os princípios da liberdade e da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, acredita-se ser possível a presunção legal da ocorrência do prejuízo (dano in re ipsa), a partir da análise do contexto fático do caso concreto. No caso do labor em jornada extenuante de trabalho ou da privação contínua do direito constitucional à férias, há violação à saúde e à dignidade do trabalhador, situação em que seria possível a presunção de dano à existência. Todavia, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, ainda há muita controvérsia a respeito da possibilidade de se considerar o dano existencial in re ipsa, já que muitos ministros entendem ser imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo (DELGADO, 2014. p.107).

Entretanto outra forma de dano aludido por Alvarenga (2014) tem por sua forma inviável ou dificultosa para os trabalhadores terceirizados possuírem uma probabilidade de projeto econômico para o seu futuro, porquanto sua convenção vem com período determinado, e poderá terminar a qualquer tempo, seja por inadimplemento do empregado ou por rompimento do acordo pelas empresas tomadoras bem como as prestadoras. Contudo “não existe empenho, na qualificação da força de trabalho que permitiria sua elevação por função e, portanto, o acréscimo

de seus salários” (ALVARENGA, 2014, p. 135). Assim sendo, deve-se afirmar que a terceirização acrescenta significativamente as teorias da lesão existencial, de jeito que a mesma poderia cooperar para a infração dos direitos dos trabalhadores.

Visto assim o autor admite em seu discurso que seria inexequível e difícil para os trabalhadores terceirizados terem um futuro que afiance duração tanto no trabalho, quanto especialmente econômico. Por isso que surge o dano existencial, que de fato colaborará para percas de seus precários direitos trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o então aparecimento de novas metodologias e o surgimento da capitalização no mercado de trabalhos e globalizando cada dia mais, e, também muito competitivo, se nota que as grandes empresas permanecem absolutamente optando por redução de gastos nos serviços, mas como sempre valorizando os ganhos. É com isso que aparece a terceirização, que tem constituído o maior ocasionador da precarização nas relações de trabalho na dimensão em que as alterações de salários, bem como o aumento das jornadas de trabalho, e o tratamento diferenciado em relação aos terceirizados com os empregados direto das empresas.

Temos que no nosso país, e em especial, se resiste a determinadas flexibilizações por ter no ordenamento jurídico o laboral elencado pelo favoritismo ao operário, contudo a realidade fática fez com que aparecesse a aceitada terceirização da força de trabalho, bem como o Tribunal Superior do Trabalho, e, por causa do Enunciado nº 331, que fez com que se regulamentasse este moderno tipo de inclusão empregatícia, completando as lacunas legislativas que exista.

Visto que o atual panorama da flexibilização na terceirização poderá ser motivada com a contratação, de uma empresa, ou seja, de uma terceira para concretizar os afazeres meio, constituindo de uma importância menor, para que a própria possa se aprofundar apenas aos afazeres fins, adequando que ela produza mais, e, que seja capaz de concorrer com as outras, determinando assim máximos ganhos para as empresas.

Entretanto, é de grande importância destacar o que acontece na prática, visto que as remunerações dos terceirizados são assombrosamente menores do que aqueles empregados ativos e que permanecem na mesmo função, contudo as jornadas de trabalho dos terceirizados é expressivamente maior, fazendo com que danifique o bem-estar como também a segurança no campo do trabalho, o índice de inexecução é maior nas empresas terceirizadas, a probabilidade de acidentes de trabalho e também doenças ocupacionais são significativamente maiores, atingindo a integridade física e mental dos funcionários e com isso levando na maioria das vezes há óbitos, há uma alta alternância no que se concerne a força de trabalho, fazendo com que o trabalhador alterne períodos de trabalho e períodos de desemprego, e também tenha complicações de organizar sua vida e optar pela sua

formação profissional, temos que a quantidade de trabalhadores resgatados em circunstâncias análogas de escravo é quase a totalidade de terceirizados.

Com isso, essa nova forma de terceirizar termina por promover a mercantilização do trabalho, assim como a diminuição substancial das garantias constitucionais, crescendo assim a possibilidade de configuração de um dano existencial ao funcionário terceirizado.

A vista disso, a Lei n° 13.429/2017, foi sancionada com afinalidade de possibilitar a terceirização seja ela qualquer atividade das empresas. Contudo, essa nova terceirização não deve ser julgada como uma coisa maligna para aqueles que trabalham, uma vez que existem benefícios para todos em um patamar jurídico, exemplo disto é a ampliação do emprego, bem como um maior desenvolvimento para as empresas, e entre suas desvantagens permanecem às batalhas sindicais, o crescimento da dependência de terceiros, bem como as exonerações excessivas e os riscos explanados acima aos trabalhadores.

Perante tudo o que foi mencionado neste trabalho, conclui-se que essa terceirização nos tempos de hoje, não se externa unicamente aos danos, ou seja, fazendo uma apreciação minuciosa, nota-se que esse acontecimento além de atenuar gastos, permite que as empresas possam permanecer ao mesmo tempo atentas as suas atividades fins, aprimorando os ganhos e, por conseguinte gerando mais empregos. No entanto, bom mesmo, é para o empregador, mas não necessariamente o seja para o empregado, logo que as margens de lucro só aumentam através da precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho**. Bahia. Editors Juspodivm. 3ª ed. 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **O Dano existencial e o direito do trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 2, abr/jun 2013.

ARAUJO, José Antonio Soares de. **Flexibilização: A terceirização como forma de precarização das normas trabalhistas no brasil**. UFRN, 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho: Súmula nº 331 do TST**. 2013. Disponivél em: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html.>. Acesso em: 20 de jan. de 2019.

BORSARI, Pietro. **Flexibilização da jornada: a quem interessa?** Carta Capital: 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasildebate/flexibilizacao-da-jornada-a-quem-interessa>. Acesso: 10 de Fev. de 2019

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI. Revista TST**. Brasília: vol. 79, n. 4, out/dez 2013.

CARVALHO, Harley de Souza. **A crise internacional das relações de Emprego e suas implicações na flexibilização das normas trabalhistas no Brasil**. Disponível em:http://www.fa7.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v_encontro/acriseinternacionaldasrelacoesd eemprego.pdf. Acesso em: 25 de Fev. de 2019.

CAVALCANTI, Hylda. **Para Dieese, relação entre terceirização, mortes no serviço e trabalho escravo é 'gritante'.**2015. Disponível em: http://www.redebrasilatual.com.br/politica/2015/04/para-dieese-relacao-entre -terceirizacaomortes-no-servico-e-trabalho-escravo-e-gritante-3622.html. Acesso em: 15 de Mar. de 2019.

CHAMONE, Marcelo Azevedo. **Terceirização: avanços e insuficiências da Lei 13.429**. In:Jota, São Paulo, abril 2017. Disponível em: <https://jota.info/artigos/terceirizacao-avancos-e-insuficiencias-da-lei-13-429-0042017>. Acesso em 24 de Mar. de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos fundamentais à proteção da subjetividade no trabalho e emancipação coletiva. In Trabalho Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. Organizadores: Gabriela Neves Delgado, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira. São Paulo: LTr, 2014.

KRÜGER, Matheus Aquino Pirola. **Terceirização e precarização do trabalho**. 2016. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/46384>. Acesso em: 28 de Mar. de 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARX, Wener Eichhorst E. Paul; PASTORE, José. **Crises econômicas e flexibilidade no trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil.** Disponível em: http://ftp.iza.org/dp6137_BRA.pdf. Acesso em: 20 de Fev. de 2019.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª. ed. São Paulo:Saraiva, 2011.

PEREIRA, Leone. **Lei de Terceirização:** posição favorável. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/lei-da-terceirizacao--posicao-favoravel/15393>. Acesso em: 03 de Mar. de 2019.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso. São Paulo: STS, 1998.

RAFFAELLI, Caroline Tanise Pastori. **A terceirização e o desemprego no direito do trabalho**. UNIJUÍ, 2017.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 6ª ed. São Paulo: EdiroraMetodo, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530971502/>. Acesso em: 05 de Abr. de 2019.

VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização Revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: vol.78, n.4, out/dez 2012.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; NASCIMENTO, Laurienedo. **Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalhador pagará a conta?** In: Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 5, n. 21, p. 19-50, abr./jun. 2016.