

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**BIANCA MAXIMO FERNANDES**

**A LIBERAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E OS IMPACTOS PARA AS RELAÇÕES DE  
TRABALHO NO BRASIL**

**CRICIÚMA**

**2017**

**BIANCA MAXIMO FERNANDES**

**A LIBERAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E OS IMPACTOS PARA AS RELAÇÕES DE  
TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Econômicas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Me. Rossandra Oliveira Maciel de Bitencourt

**CRICIÚMA**

**2017**

**BIANCA MAXIMO FERNANDES**

**A LIBERAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E OS IMPACTOS PARA AS RELAÇÕES DE  
TRABALHO NO BRASIL.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado  
pela Banca Examinadora para obtenção do  
Grau de Bacharel, no Curso de Ciências  
Econômicas da Universidade do Extremo Sul  
Catarinense, UNESC.

Criciúma, 19 de junho de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Me. Rossandra Oliveira Maciel de Bitencourt - Mestre - UNESC - Orientadora

Prof. Sandro Eduardo Grisa – Mestre (UNESC)

Prof. Rafael Rodrigo Müller – Doutor (UNESC)

**Dedico este trabalho aos meus familiares e amigos que compartilharam comigo os momentos de toda minha graduação.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente aos meus pais, Anselmo e Andréia, os quais me deram apoio e força para seguir meus sonhos e metas, independente das dificuldades e barreiras existentes. Agradeço por todo apoio fraternal nesta caminhada. Agradeço também ao meu irmão Gabriel Maximo Fernandes.

Estendo meus agradecimentos ao Rafael Romagna que esteve comigo durante esta caminhada sempre me dando forças e apoio em todos os momentos desta graduação.

Agradeço também à Professora Rossandra Oliveira Maciel, pela orientação, apoio, paciência e clareza para me ajudar no desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço meu gerente Alexsandro Zanoni que me deu a ideia de abordar este tema. Aos meus colegas de trabalho pelo companheirismo e preocupação com meu trabalho.

Dedico meus agradecimentos aos professores que compõem a banca examinadora, bem como aos demais professores que contribuíram para minha formação acadêmica.

Aos meus amigos da faculdade que me apoiaram e estiveram comigo nestes momentos. E aos amigos e familiares, pelo incentivo e palavras de conforto em todos os momentos, contribuindo com a realização deste trabalho.

**“O capital não tem a menor consideração pela saúde ou duração da vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o força a respeitá-la”.**

**Karl Marx**

## RESUMO

Na conjuntura econômica atual, o toyotismo abriu caminhos para horizontalização das empresas e com isto a terceirização passou a adentrar as relações de trabalho. No Brasil, a prática acontece desde 1970, porém não possuía regulamentação específica até o ano de 2017 com a aprovação da Lei 13.429/2017. Esta lei visa a regulamentar as relações de trabalho temporário e terceirizado, mas na prática, estudos indicam que a ampla regulação pode aumentar a precarização deste tipo de trabalho. Ou seja, ao invés de melhorar a condição do trabalhador, a Lei 13.429/2017 tende a beneficiar os empresários. Frente a este cenário, o presente trabalho tem por objetivo analisar os impactos que a aprovação da referida lei traz para as relações de trabalho na economia brasileira. Esta é uma pesquisa de natureza exploratória, descritiva e explicativa com abordagem de análise qualitativa baseada na coleta de dados em pesquisas bibliográficas e documentais. Além da análise da Lei 13.429/2017, realizou-se conexões com materiais já existentes sobre o assunto produzidos pelo DIEESE e demais pesquisadores. Em linhas gerais, os resultados revelam que a mudança legislativa não irá contribuir para estabelecer relações sólidas de trabalho nem mesmo para melhorar o cenário econômico. Mas ao contrário, esta permissão indiscriminada da terceirização tende a impactar negativamente nas relações de trabalho no Brasil, aumentando a rotatividade, riscos de acidentes, queda na remuneração média e, portanto, a insegurança do trabalhador quanto às suas perspectivas de estabilidade a longo prazo em um determinado emprego.

**Palavras-chave:** Terceirização. Trabalho. Regulamentação. Precarização.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Proporção dos assalariados que têm vínculo terceirizado por CBO.....	26
Gráfico 2 – Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil 2007-2014 .....	36
Gráfico 3 – Participação percentual dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos, por faixa salarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil, 2014.....	40



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos assalariados por subatividade CNAE.....	24
Tabela 2 - Distribuição dos assalariados por CBO.....	25
Tabela 3 – Participação dos segmentos tipicamente terceirizados no total de vínculos formais de emprego segundo quartos de distribuição da remuneração no Brasil, dezembro de 2014 .....	41

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados.....	23
--	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CBO	Código Brasileiro de Ocupações
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Cadastro Nacional de Atividades Econômicas
CNES	Cadastro Nacional de Entidades Sindicais
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
1.2 JUSTIFICATIVA .....	13
1.3 OBJETIVOS .....	13
<b>1.3.1 Objetivos Específicos</b> .....	<b>13</b>
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ECONOMIA DO TRABALHO</b> .....	<b>14</b>
2.1 A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL .....	20
<b>2.2.1 A regulamentação da terceirização do trabalho no Brasil</b> .....	<b>27</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>32</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>33</b>
4.1 A LEI 13.429/2017 .....	33
4.2 ANÁLISE DA LEI 13.429/2017 .....	34
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>46</b>
<b>ANEXO(S)</b> .....	<b>50</b>
<b>ANEXO A – LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.</b> .....	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O uso da terceirização no Brasil iniciou no século XX, ampliando-se largamente até os dias atuais. A prática, que consiste na transferência de serviços ou atividades a terceiros, é inspirada pela modernização toyotista dos meios de produção.

A terceirização é exercida em muitos países, principalmente onde há maior concentração de empresas ou polos industriais, mas também se encontra em pequenos centros.

No Brasil, as políticas sobre as relações de trabalho no Brasil surgiram a partir de disputas e as lutas políticas e sociais, onde a regulamentação dos direitos e negociações trabalhistas sofreu pouca mudança desde que foi estabelecida a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A terceirização é um dos casos que não possuía legislação específica até o ano de 2017. Antes, era abrangida de forma geral e não satisfatória pela CLT e Enunciados transcritos a partir desta. Neste contexto, desde 1998, estava em tramitação o Projeto de Lei 4.302/1998 que visava regular as relações de trabalho terceirizadas.

Após muitos anos de processos em andamentos, o projeto teve aprovação do Senado, foi sancionado e transformado na Lei n. 13.429/2017 em 31 de março de 2017. A aprovação da lei está gerando discussões e suposições sobre qual o rumo à economia irá seguir com a regulamentação.

A nova lei irá mudar completamente as relações de trabalho que até então conhecemos. Um dos fatores para tanta especulação é a liberação da terceirização das atividades-fim da empresa, ou seja, aquelas que estejam ligadas diretamente ao negócio da instituição. A partir deste contexto, neste trabalho, procuro identificar quais os impactos serão gerados nas relações de trabalho na economia brasileira.

Para adentrar no assunto, primeiramente é realizada uma análise cronológica das relações de trabalho a fim de compreender como as transformações do capital impactaram a economia do trabalho. Na mesma seção adentra-se ao histórico da terceirização no Brasil e apresenta-se as regulamentações que regem estas relações de trabalho antes da implementação da Lei n. 13.429/2017. A análise de dados é composta pela análise do documento da referida lei em conjunto com alguns estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos

Socioeconômicos (DIEESE) e pesquisas bibliográficas a fim de identificar as implicações que a lei trará para as relações de trabalho no Brasil. Por fim, estão as considerações finais acerca do que foi observado.

### 1.1 TEMA E PROBLEMA

O processo de reestruturação produtiva do capital associado à globalização desencadeou a terceirização nas relações de trabalho. Se por um lado alguns defendem o processo, dizendo que ele trouxe mais oportunidades de vagas, os que representam os trabalhadores atestam que a terceirização tem contribuído com a precarização das relações trabalhistas, especialmente no Brasil. Até 2017, a atividade terceirizada no país está protegida pelo Enunciado 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>1</sup>, mas este não tinha força para garantir os direitos dos trabalhadores por não ser uma lei.

A prática da terceirização no Brasil era permitida, mas com ressalvas. A fim de sanar os conflitos com a regulamentação da prática de terceirização do Brasil, foi sancionada a Lei n. 13.429/2017 no dia 31 de março de 2017. Conforme descrito no documento original esta Lei “dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros” (BRASIL, 1998)<sup>2</sup>.

Depois de 19 anos de trâmite no Congresso, o projeto de Lei n. 4.302/1998 foi transformado na Lei n. 13.429/2017 em 31 de março de 2017. O ponto principal e mais polêmico da proposta, no entanto, é a permissão para que as atividades-fim também possam ser terceirizadas. Diante da criação da Lei n. 13.429/2017, tem-se a seguinte questão: Quais impactos que a aprovação da Lei n. 13.429/2017 traz para as relações de trabalho na economia brasileira?

---

<sup>1</sup> **SÚMULA Nº 331 DO TST**

Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>.

<sup>2</sup> **LEI 13.429/2017**

Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>.

Acesso em: 16 abr.2017.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Há muitas correntes em torno da Lei 13.429/2017, umas que defendem o lado do empresário afirmando que a terceirização é uma tendência mundial para ganho de competitividade e produtividade, e que a regulamentação faz-se necessária para dar segurança jurídica aos contratos e fomentar o emprego. Outras correntes argumentam em prol do trabalhador, para estes a liberação da terceirização é retroceder no âmbito dos direitos. A justificativa do presente trabalho se dá pela ausência de estudos em torno do assunto: muito se fala em terceirização, mas faltam trabalhos acadêmicos sobre o tema. De modo que há uma carência em pesquisas que realmente apontem o rumo para o qual a Lei irá levar o país nas suas relações trabalhistas.

## 1.3 OBJETIVOS

O objetivo geral do trabalho é analisar os impactos que a aprovação da Lei n. 13.429/2017 traz para as relações de trabalho na economia brasileira.

### 1.3.1 Objetivos Específicos

Têm-se como objetivos específicos:

- Analisar historicamente a conjuntura econômica do mercado de trabalho terceirizado;
- Realizar comparações sobre o que acontecia antes da sanção da lei e o que poderá acontecer após a nova lei.
- Identificar quais as consequências ou ganhos para o trabalhador;

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ECONOMIA DO TRABALHO

Neste capítulo será realizada uma análise cronológica das relações de trabalho na sociedade. Apresentam-se as formas de trabalho desde as primeiras civilizações e as mudanças ocorridas devido à imposição do capital.

O trabalho sempre teve grande relevância na vida do homem sob várias razões e em diversos aspectos, seja para conseguir uma maneira de sobrevivência, ou para realizar-se enquanto humano e ter dignidade de sua existência. Para Marx (1983, 327) o trabalho não só modifica a natureza, mas o próprio ser humano:

[...] um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. [...] Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera.

Desde os primórdios da vida em sociedade, o trabalho sempre esteve presente, e em toda a história e a economia do trabalho já existia. Os povos mais antigos utilizavam o trabalho para sobreviver, se alimentar (LOPES, 2015). A transformação da humanidade ou, de certos grupos de seres humanos, levou o trabalho a outros rumos.

Na idade antiga, uma das formas de trabalho mais reconhecida foi à escravidão (NICOLAU, 201-?, p. 5). Conforme Lopes, 2015 a escravidão geralmente ocorria através de guerras tribais ou entre países que acabavam subjogando um povo por outro. “Os escravos tinham o status não de homens, mas de “coisas”. Eram destituídos de vontade própria, sendo considerados, pura e simplesmente, como propriedades dos grandes detentores de terra.” (NICOLAU, 201-?, p. 5).

Na Idade Média com a fragmentação do Império Romano deu-se origem ao sistema feudal. Conforme Nicolau (201-?, p.5) no Feudalismo a situação de servidão continuou, os trabalhadores rurais eram presos a terra e recebiam como pagamento de seu trabalho apenas a proteção dos detentores das propriedades. “A atividade econômica principal era a agricultura e as relações comerciais eram baseadas no escambo (troca de mercadorias)” (BATISTA, 2012, p.3).



O aumento populacional e a baixa produtividade levaram o Feudalismo ao declínio (BATISTA, 2012, p.3). Para Oliveira (1987, p. 47), o Feudalismo foi a "última etapa no processo histórico das formações pré-capitalistas". A partir de então é que as relações de trabalho começam a se intensificar e o capitalismo passa a gradativamente a fazer parte dos sistemas econômicos.

A era capitalista é marcada pela produção de mercadorias e sua circulação intensificada através do comércio. As mudanças ocorrem não somente na forma de troca de mercadorias, mas também, na concepção do trabalho e em suas atividades predominantes. Conforme Pereira (2008, p. 3), "a sociedade capitalista substitui o termo comunidade e lança a ideia de sociedade e o rompimento com a estratificação de classes".

No sistema capitalista ao qual vivenciamos, o meio de produção é propriedade de uma pequena minoria, e a massa de indivíduos que não detém o controle dos recursos produtivos, é forçada a vender sua força de trabalho para sobreviver. Para Antunes (2014, p.14):

O capital iniciou várias transformações no próprio processo produtivo através da constituição de formas de acumulação flexível, downsizing, formas de gestão organizacional, avanço tecnológico e modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, no qual se destaca especialmente o "toyotismo" ou o modelo japonês.

A Revolução Industrial foi uma das maiores transformações ocorridas na história do homem. Foi considerada como a transição da economia agrária para a industrial. Segundo Lopes (2015):

As máquinas passaram a ser parte integral da produção, aposentando ferramentas como o tear, o que foi gerador de desemprego para uma grande parte da população, ao mesmo tempo, houve um grande aumento de mão de obra disponível, o que causou a diminuição dos salários.

Pouco a pouco, o trabalho do dia-a-dia, a mentalidade das pessoas, a cultura, enfim todos os setores da vida foram atingidos e transformados. Novos processos de trabalhos foram surgindo, substituindo os até então existentes. Neste contexto, aplicam-se os modelos Taylorista/ Fordista na divisão do trabalho.

"Elaborado pelo americano Frederick Taylor no final do século XIX, o taylorismo desenvolveu-se como alternativa a ser empregada para o aumento da produtividade no trabalho" (NICOLAU, 201-?, p. 7). As fragmentações do modelo

taylorista reduziam a necessidade de especialização do trabalho, ainda conforme (NICOLAU, 201-?, p. 7) “o homem foi reduzido a gestos e movimentos, sem qualquer oportunidade de desenvolvimento de suas habilidades mentais. Era considerado como máquina”.

O modelo de Frederick Taylor foi aliado ao modelo fordista criado por Henry Ford, para Martins (2009, p. 6) “o “fordismo” seria a aplicação do “taylorismo” em grande escala”. Nicolau (201-?, p.7) explica o fordismo como uma forma de verticalização da empresa:

Possibilitou a máxima racionalização das operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o desperdício na produção, reduzindo o tempo e aumentando o ritmo de trabalho, visando a intensificação das formas de exploração. No Fordismo, a segmentação dos gestos do taylorismo tornou-se a segmentação das tarefas, o número dos postos de trabalho foi multiplicado, cada um recobrando o menor número de atividades possíveis. Falava-se, então, de uma parcialização do trabalho, que se desenvolverá igualmente no setor administrativo.

Além dos processos de trabalho e as novas formas de produção, a globalização modificou profundamente o mercado de trabalho. Segundo Vieira (2000, p. 23):

O processo de globalização significa que o mundo se reduz transformando-se em uma tendência de mercado mundial único. É a mudança na matriz espaço-tempo, que já não se adapta ao antigo paradigma. A conformação internacional passa a ser cada vez mais importante que o âmbito nacional.

A busca constante por inovações e baixo custo de produção passa a precarizar as relações de trabalho. Junto com a globalização surge um novo processo produtivo desenvolvido no Japão pelo engenheiro Ohno, por volta de 1945, pós-guerra mundial. Segundo Nicolau (201-?, p. 8):

Adotado pela maior parte dos empresários de todo o mundo, após a década de 70, o toyotismo vem sendo utilizado em larga escala como alternativa de adequação da empresa ao mercado de trabalho globalizado, onde imperam a necessidade de redução de custos e o aumento de competitividade.

O toyotismo visa a horizontalização da empresa, com a finalidade de elevar a produtividade e a adaptabilidade dentro de um contexto de crescente competitividade entre empresas. Propõe a subcontratação de empresas, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado (DELGADO, 2006).

Martins (2009, p. 7) deixa claro que no toyotismo a produção passa a existir de acordo com a demanda:

O consumo é que determina a produção. O produto só é feito se há procura pelo objeto, quer dizer, de acordo com as necessidades do mercado consumidor. A reposição dos estoques é feita somente após a verificação da demanda existente no mercado. Compreende “toyotismo” a aplicação de alta tecnologia, a utilização de mão-de-obra qualificada, apta a desenvolver várias atividades. Passa o trabalhador a ter de desenvolver vários trabalhos ao mesmo tempo e possuir melhor educação de forma a entender os novos processos tecnológicos. O processo de produção é mais flexível. O trabalhador envolve-se em várias etapas da produção.

Conforme apontado por Antunes (2015), a produção passa a ser flexível para atender esta demanda do mercado que solicita produtos diferenciados e em pequena quantidade. Os produtos não são mais produzidos em larga escala, os processos produtivos e os mercados passam a ser flexíveis, fazendo com que a acumulação também passe a ser flexível, diferente da produção em série antes executada no modelo taylorista/fordista. Para Harvey (1992 apud ANTUNES, 2015):

a acumulação flexível envolve rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas[...].

Para que a empresa possa atender este mercado de demanda flexível com melhor tempo e qualidade, o trabalhador também tem que ser multifuncional, operando simultaneamente em diversas máquinas rompendo a relação de um homem/uma máquina. Para atender a demanda cada vez mais individualizada do trabalho, que requer os produtos com menor tempo e melhor qualidade é preciso de uma flexibilização na produção onde um mesmo funcionário opere várias máquinas. Coriat (1998 apud ANTUNES, 2015) fala em polivalência dos trabalhadores transformando-os em trabalhadores multifuncionais.

O trabalho passa a ser realizado em equipe que opera frente a um sistema de máquinas automatizadas. Os operários precisam ser ágeis no manuseio do maquinário para criação de novos produtos (ANTUNES, 2015).

Ainda conforme Antunes (2014, p14) o Toyotismo:

[...] se fundamenta num padrão produtivo organizacional tecnológico, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se numa estrutura produtiva mais flexível, através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho” e dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho.

O toyotismo passou a fazer parte da economia ocidental a partir da década de 1980 e trouxe profundas transformações no mundo do trabalho. Tanto nas formas de inserção na estrutura produtiva quanto nas formas de representação política e sindical conforme relata Antunes (2015, p.33):

Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a *classe-que-vive-do-trabalho* sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua *subjetividade* e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou sua *forma de ser*.

Diferente do modelo fordista/taylorista no qual a empresa demonstrava seu poder pelo amplo número de trabalhadores empregados, no modelo toyotista as empresas ganham destaque pelo número mínimo de trabalhadores contratados. Além desta tendência à redução de mão-de-obra, as empresas seguem com a preocupação de aumentar seus índices de produção. Neste âmbito, Antunes (2014, p.15) ainda afirma que “enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada em seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% dela e a terceirização/subcontratação passa a ser central na estratégia patronal.”

Além disso, baseada na demanda, a produção flexível exige um trabalhador multifuncional em sua produção horizontalizada. Antunes (2014, p.15) ainda elencou outras diferenças do modelo fordista/taylorista para o toyotista no campo das relações de trabalho, que é o princípio do *just in time*, ou seja, a produção deve ser feita no menor tempo possível. As empresas toyotistas possuem o menor estoque

possível. Criam CCQs – Círculos de Controle de Qualidade – visando a melhorias na produção apropriando-se também dos conhecimentos intelectuais dos funcionários.

A partir desta evolução do mercado de trabalho, ao chegar neste modelo de produção toyotista há uma redução da estrutura empresarial. A empresa deixa de concentrar todas as etapas de produção, corta seus custos e concentra a força de produção para a sua atividade-fim. Neste cenário surgem novas formas de contratação de mão de obra, como o trabalho temporário, o trabalho por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial e a terceirização (MIRAGLIA, 2008).

As relações de trabalho sofreram diversas mudanças ao longo do tempo e o processo produtivo é que induz o tipo de relações. Com isso, há a necessidade de estabelecer mecanismos de flexibilização do trabalho. Em razão da horizontalização o processo de produção foi fragmentado, dando espaço à pequenas e médias empresas especializadas que surgiram no mercado. Os serviços que eram realizados num mesmo espaço empresarial passaram a ser realizados por essas outras empresas (ANDRADE, 2012).

A globalização em conjunto com o modelo toyotista vivido atualmente consolidaram as atividades de terceirização. Em seu sentido conotativo, a palavra “terceirização” deriva da transferência de serviços que são realizados pela empresa para terceiros (POLONIO, 2000). Para Fontanella e Tavares (1994, p. 21), “a terceirização é um modelo administrativo que tem como objetivo a concentração dos esforços na razão de ser da empresa (atividades-fim), transferindo para terceiros especialistas, tudo aquilo que fizer parte das atividades-meio.”

De modo geral, a terceirização acontece quando uma empresa contrata os serviços não essenciais de outra, através de um contrato de prestação de serviços. A empresa contratadora se beneficia da mão-de-obra da contratada, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador e nem precisa se preocupar com os encargos trabalhistas da atividade meio que lhe são impostos, pois passa a ser obrigação da empresa contratada (POLONIO, 2000). Sendo assim, as empresas buscam uma mão de obra mais barata sem precisar se preocupar com os encargos trabalhistas da atividade que lhe eram impostos, barateando desta forma os preços dos produtos e aumentando a competitividade.

Conforme Polonio (2000, p. 16):

O processo de terceirização foi resultante da busca incessante da redução de custos e melhoria de qualidade, uma vez que a empresa terceirizadora, ao concentrar energia em suas atividades principais, deixa para as empresas especializadas a realização de atividades (administrativas ou operacionais) que exigem certo investimento para buscar sempre qualidade e segurança, com otimização de custos, necessários num mercado competitivo.

A tomadora de serviços vê vantagens financeiras com a terceirização devido a redução expressiva de despesas com pessoal, gerando maiores benefícios aos empresários (ANDRADE, 2012, p. 66).

Essa flexibilização dos processos produtivos acarretam em alterações dos paradigmas atuais das relações de emprego e requer mudanças na ordem jurídica, tendo em vista a sua atual escassez, ao menos para amenizar as controvérsias e conferir maior segurança jurídica nas relações contratuais (BRITO, 2015, p. 20).

## 2.1 A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Nesta seção, apresenta-se a terceirização no Brasil e como este modelo foi inserido na economia brasileira. Algumas análises realizadas pelo DIEESE (2017) e CAMPOS (2016) identificam quais as atividades são tipicamente terceirizadas e como era o cenário terceirizado antes da aprovação da Lei 13.429/2017.

Para Miraglia (2008, p. 68), a terceirização acontece desde “antes da Segunda Guerra Mundial, observava-se a presença incipiente do fenômeno da terceirização nos EUA, mas que se consolidou como técnica administrativa apenas na década seguinte”. Estima-se que a terceirização acontece no Brasil desde os anos de 1950 emergindo via empresas multinacionais (MIRAGLIA, 2008).

Martins (2012, p.02) também descreve o início da terceirização no país:

No Brasil, a noção da terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e fazendo a montagem final do veículo.

Há diversas formas de trabalho terceirizado, uma delas é o trabalho temporário. Conforme Martins (2009, p.47), “o contrato de trabalho temporário é uma relação que abrange três pessoas: a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente”.

Apesar de a terceirização ter surgido em 1950, pode-se dizer que ainda é um fenômeno relativamente novo, principalmente sob a luz do Direito do Trabalho do país, pois somente ganhou ênfase e clareza estrutural nas últimas três décadas do segundo milênio (DELGADO, 2016). Ainda para Delgado (2016, p.288), a terceirização em suas primeiras décadas, não afetou profundamente as relações trabalhistas que continuavam em vínculo bilateral:

Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante.

Para Andrade (2012, p. 72), foi a partir da década de 1990 “especialmente após a implementação do Plano Real” que a terceirização de mão de obra passou a avançar mais rapidamente no Brasil.

Segundo Pochmann (2008. p. 32):

Em 2005, 4,1 milhões de empregos formais que construíram o emprego terceirizado representaram quase 16% do total do emprego formal do setor privado. Dez anos antes, quando o segmento de empregos formais terceirizados apresentava apenas 1,8 milhão de postos de trabalho, ele equivalia 9,2% do total do emprego formal do setor privado.

Poucas avaliações sobre a terceirização foram realizadas desde que o fenômeno surgiu no Brasil e as poucas efetuadas apresentaram uma variedade de problemas devido à insuficiência de dados. Existe uma base de dados que identifica os trabalhadores terceirizados, porém os dados ficam em posse do governo brasileiro e não são disponibilizados. Conforme o DIEESE (2017a, p. 2):

O Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) é a principal fonte de dados primários que permite identificar com clareza os trabalhadores terceirizados dos não terceirizados. Entretanto, o governo federal não disponibiliza o acesso de nenhuma instituição de pesquisa a essa base de dados, apesar de terem sido feitas inúmeras tratativas nesse sentido.

Assim, a insuficiência dos dados impossibilita uma estimativa precisa no que tange ao contingente de trabalhadores terceirizados, o que torna as pesquisas um tanto complexas. Logo, o que se pode fazer é apenas uma análise próxima da

realidade para estimar o número e perfil dos trabalhadores afetados por esse fenômeno.

Na análise realizada pelo DIEESE (2017a, p.2) foi considerada a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) em conjunto com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), para tentar identificar as possíveis atividades tipicamente terceirizadas, o estudo:

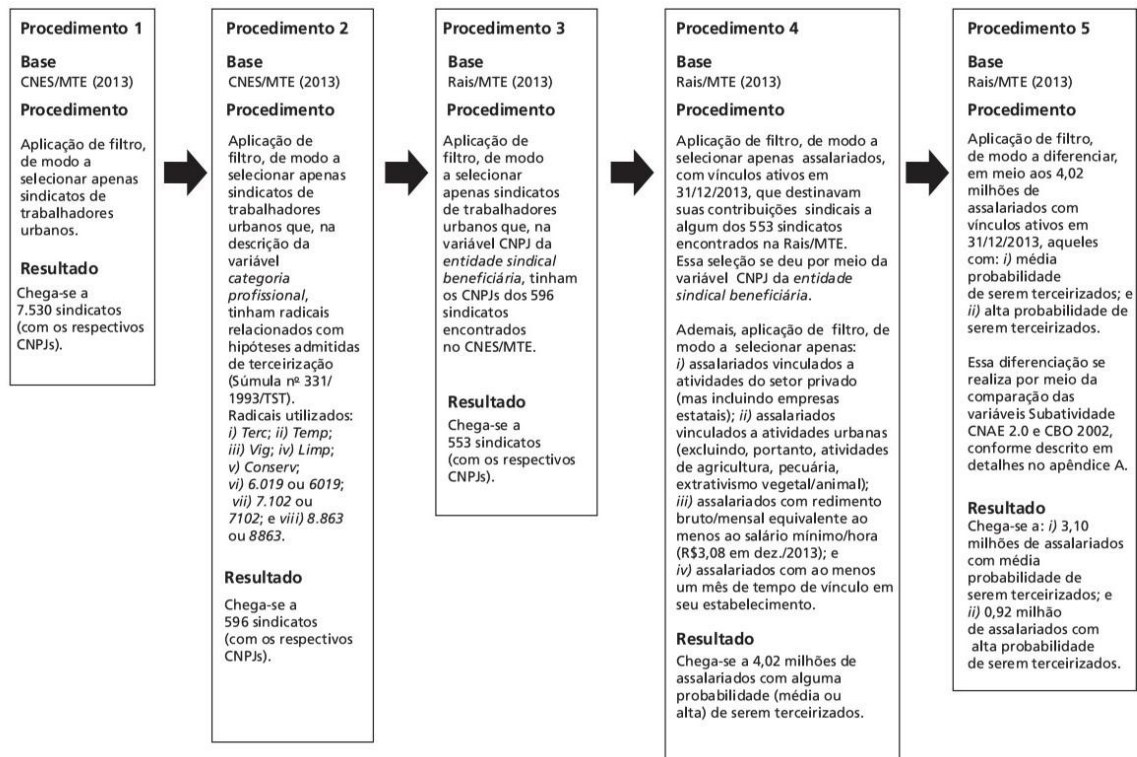
[...] considerou que a estrutura produtiva e de serviços se organiza de forma verticalizada, apoiada no conceito de “foco no negócio” e complementariedade entre cadeias produtivas e de serviços. A partir daí, foram identificadas as atividades econômicas cujas características permitem defini-las como atividades-meio, geralmente relacionadas à terceirização.

Com base nesta metodologia foram identificados, em 2014, 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, essas últimas respondem por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formais no Brasil.

Este trabalho do DIEESE foi realizado de forma mais genérica, Campos (2016) realizou também uma análise para identificar e estimar o número de trabalhadores na condição de terceirizados no Brasil. Para isso, utilizou mais filtros com registros de duas bases de dados: O Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) que possui dados do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) dos sindicatos, de sua categoria econômica e profissional; e a RAIS que disponibiliza além dos dados dos empregadores, dados dos empregados como Programa de Integração Social (PIS), Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), entre outros. A análise foi feita através de filtros realizados correlacionando as informações e dados retirados do CNES e RAIS. Na figura 1 elaborada pelo autor, é possível verificar quais os passos utilizados para identificar os trabalhadores terceirizados.



Figura 1 - Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados



Fonte: Campos (2016, p.14).

Com essa metodologia, o autor verificou que há aproximadamente de 4,02 milhões de assalariados terceirizados (11,7% do total de assalariados do setor privado urbano). Dado que diverge do apresentado pelo DIEESE devido a maior quantidade de filtros utilizados.

Através dos dados obtidos Campos (2016) observa que apenas 17 subatividades detêm 49% dos trabalhadores terceirizados, conforme demonstra a Tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição dos assalariados por subatividade CNAE

	Trabalhadores diretamente contratados	Trabalhadores terceirizados – média probabilidade	Trabalhadores terceirizados – alta probabilidade	Trabalhadores terceirizados – total	Trabalhadores – total
Limpeza de prédios e domicílios	168.047	237.043	165.298	402.341	570.388
Atividades de vigilância e segurança privada	124.619	32.795	357.301	390.096	514.715
Condomínios prediais	346.484	181.522	0	181.522	528.006
Serviços prestados a empresas não especificadas	241.961	59.134	84.752	143.886	385.847
Locação de mão de obra temporária	115.865	0	127.603	127.603	243.468
Transporte rodoviário de carga	715.852	104.481	0	104.481	820.333
Serviços de apoio a edifícios	42.854	41.966	30.055	72.021	114.875
Construção de edifícios	903.103	68.801	0	68.801	971.904
Serviços de escritório e apoio administrativo	137.805	48.739	16.779	65.518	203.323
Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	45.527	0	62.176	62.176	107.703
Restaurantes e estabelecimentos que servem alimentos e bebidas	1.023.793	61.345	0	61.345	1.085.138
Seleção e agenciamento de mão de obra	48.881	0	60.782	60.782	109.663
Abate de suínos, aves etc.	163.507	58.158	0	58.158	221.665
Atividade de atendimento hospitalar	868.282	56.180	0	56.180	924.462
Coleta de resíduos	53.876	54.615	0	54.615	108.491
Fabricação de artefatos de plástico não especificados	145.293	44.593	0	44.593	189.886
Atividade de transporte de valores	34.957	43.000	0	43.000	77.957
Subtotal (dezessete subatividades)	5.180.706	1.092.372	904.746	1.997.118	7.177.824
Outras subatividades	25.101.550	2.004.714	20.403	2.025.117	27.126.667
<b>Total (todas as subatividades)</b>	<b>30.282.256</b>	<b>3.097.086</b>	<b>925.149</b>	<b>4.022.235</b>	<b>34.304.491</b>

Fonte: Microdados da RAIS – 2013/MTE (apud CAMPOS, 2016, p.16).

Como se pode observar, as três principais atividades que possuem maior número de terceirizados são: atividades de vigilância e segurança privada, limpeza de prédios e domicílio, e serviços de apoio a edifícios, na quais estão concentrados mais de 60% dos assalariados de natureza terceirizada.

Com base no Código Brasileiro de Ocupações (CBO), Campos (2016) observa que 15 ocupações concentram 49,9% do total de terceirizados do Brasil. Através da Tabela 2, destacam-se as seguintes ocupações: vigilante, faxineiro, porteiro, auxiliar de escritório e assistente administrativo.

Tabela 2 - Distribuição dos assalariados por CBO

	Trabalhadores diretamente contratados	Trabalhadores terceirizados – média probabilidade	Trabalhadores terceirizados – alta probabilidade	Trabalhadores terceirizados – total	Trabalhadores – total
Vigilante	180.469	55.554	347.023	402.577	583.046
Faxineiro	563.411	99.459	227.671	327.130	890.541
Porteiro de edifício	255.261	153.041	67.922	220.963	476.224
Auxiliar de escritório	1.516.061	140.687	28.332	169.019	1.685.080
Assistente administrativo	980.542	110.892	29.379	140.271	1.120.813
Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas	247.364	88.413	28.559	116.972	364.336
Alimentador de linha de produção	740.182	92.876	11.628	104.504	844.686
Vendedor de comércio varejista	1.970.229	98.482	1.679	100.161	2.070.390
Recepcionista	402.381	49.180	22.371	71.551	473.932
Zelador de edifício	143.258	54.108	14.735	68.843	212.101
Servente de obras	665.496	65.027	2.692	67.719	733.215
Motorista de caminhão	714.052	66.666	242	66.908	780.960
Vigia	160.842	33.007	18.251	51.258	212.100
Varredor de rua	20.561	46.086	4.994	51.080	71.641
Cozinheiro	395.672	41.392	6.842	48.234	443.906
Subtotal (quinze ocupações)	8.955.781	1.194.870	812.320	2.007.190	10.962.971
Outras ocupações	21.326.475	1.902.216	112.829	2.015.045	23.341.520
<b>Total (todas as ocupações)</b>	<b>30.282.256</b>	<b>3.097.086</b>	<b>925.149</b>	<b>4.022.235</b>	<b>34.304.491</b>

Fonte: Microdados da RAIS – 2013/MTE (apud CAMPOS, 2016, p.19).

Por proporção no gráfico 1, algumas ocupações exibem acentuado número de terceirizados em meio ao total de seus assalariados, com destaque para as categorias: varredor de rua (71,3%), vigilante (69,0%) e porteiro de edifício (46,4%).

Gráfico 1 - Proporção dos assalariados que têm vínculo terceirizado por CBO



Fonte: Microdados da RAIS – 2013/MTE (apud CAMPOS, 2016, p.20).

É possível verificar através da análise de Campos (2016) que há diferenças entre os contratados diretos para terceirizados (com alta probabilidade), e esta diferença é quase sempre uma variação negativa da remuneração para estes últimos. Conforme Campos (2016, p. 26):

Já no que concerne àqueles com alta probabilidade, o fato de serem ou não terceirizados afeta bem mais (e quase sempre no mesmo sentido) a remuneração, na maior parte das quinze ocupações analisadas. É o caso, por exemplo, dos vendedores (redução de 49,0% na remuneração, somente por conta da terceirização), dos cozinheiros (18,4%), dos assistentes administrativos (17,8%), dos serventes de obras (16,8%), dos auxiliares de escritório (13,9%), dos motoristas de caminhão (12,2%), dos trabalhadores da limpeza pública (11,6%) e das recepcionistas (11,5%). Na verdade, com exceção dos zeladores de edifício, todas as demais ocupações têm redução na remuneração, por conta da terceirização.

Em outras variáveis como graus de escolaridade, sexo e faixa etária, o perfil do trabalhador terceirizado é semelhante ao perfil do profissional assalariado com carteira assinada. Nestes aspectos, o perfil prestador de serviços terceirizados pouco se distingue do trabalhador formal (POCHMANN, 2008).

### 2.2.1 A regulamentação da terceirização do trabalho no Brasil

Nesta seção, encontram-se as formas de regulamentação da terceirização no Brasil antecedentes a Lei 13.429/2017. A terceirização no Brasil nunca foi regulamentada por lei específica, porém ao mesmo tempo, não havia restrições formais a este tipo de trabalho. Desta forma, a terceirização era regulamentada por alguns enunciados, súmulas e leis gerais que a abrangiam de forma genérica.

As relações entre empregado, empregador e prestador de serviço são representadas pelo contrato de trabalho, que está sob a égide da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), aprovada no Brasil em 1943. A partir da criação da CLT e dos regimes contratuais nela expressos, a diversificação do regime assalariado no Brasil passou a fazer parte das relações trabalhistas.

Até 2017 no Brasil não havia uma regulamentação específica para a terceirização. O que se tinha eram algumas leis, súmulas do TST, enunciados e projetos e propostas de lei em andamento no Congresso Nacional (POLONIO, 2000).

Assim como não havia nenhuma regulamentação sobre a terceirização, também não existia nenhuma lei que a proibia. Brito (2015, p. 9):

Volto a afirmar que não há lei, no Brasil, que proíba a terceirização de qualquer atividade, dentro de uma empresa, seja atividade-fim ou atividade-meio. Há sim lei que proíbe a prática de qualquer ato que tenha por objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do trabalho ou em qualquer outra lei de proteção ao trabalho. Logo, o que é proibido não é a terceirização, mas todo e qualquer ato que viole o disposto no art. 9º, da CLT.

Apesar de não ter até o ano de 2017 uma regulamentação específica, analisando a prática do modelo terceirizante nos últimos trinta anos do século passado, nota-se que o setor privado passou a incorporar crescentes práticas de terceirização de força de trabalho, independentemente da inexistência de texto legal autorizativo à época, que regulamentasse de alguma forma essa implementação. A terceirização passou a ganhar espaço em meio ao modelo empregatício. (DELGADO, 2013, p. 489).

As regulamentações foram surgindo com o aumento das contratações de terceiros, conforme Martins (2009, p.77):

Em 1973, havia em São Paulo 50.000 trabalhadores temporários prestando serviços a cerca de 10.000 empresas de trabalho temporário. As empresas tinham por objetivo conseguir mão-de-obra mãos barata, não pretendendo se furtar as regras tutelares da legislação trabalhista, que visava proteger o trabalhador.

Com base nisto, em 1974, a Lei nº 6.019/74, regulamentou os contratos de Trabalhos Temporários, em 1983, a Lei nº 7.102/83 tornou legal a criação de uma empresa intermediária para representar e garantir os direitos do trabalhador terceirizado na organização que seria executada a prestação de serviços, e estendeu para os serviços de vigilância este tipo de contratação (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p. 25).

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decretou o Enunciado 256 que limitou o trabalho terceirizado apenas ao trabalho temporário, à segurança, à conservação e à limpeza ou quando os serviços se relacionam à atividade-meio da empresa tomadora de serviços (POLONIO, 2000).

Em dezembro de 1993, o Enunciado nº 256 foi cancelado, devido à pressão pela flexibilização das normas de proteção social ao trabalho. O Enunciado foi substituído pela Súmula nº 331 que dispõe sobre a legalidade do contrato de prestação de serviços e atualmente é o que rege as relações de trabalho terceirizado no Brasil (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p. 25).

Entre 1995-2004, os postos de trabalho terceirizados foram os que mais cresceram no total de empregos no Brasil, neste período, pode-se dizer que a terceirização assumiu o papel principal na geração de empregos formais no Brasil. (POCHMANN, 2008). A partir disso, em 1995 uma portaria do Ministério do Trabalho proferiu o Enunciado 331 que favoreceu a proliferação da terceirização no Brasil (POLONIO, 2000).

De acordo com Brasil (2011), a Súmula 331 diz o seguinte:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

O Art. 1º da Súmula, ao dizer “contratação de trabalhadores por empresa interposta” está se referindo ao ato de contratar trabalhadores por intermédio de uma terceira empresa, ou seja, de uma empresa prestadora de serviços. O artigo esclarece que é vedada a intermediação de mão-de-obra exceto em caráter de trabalho temporário<sup>3</sup>.

Em outras palavras, o trabalho temporário é a única forma de “terceirização” em que se admite a pessoalidade e a subordinação diretas com o tomador, tendo em vista que o trabalhador temporário assume um posto direto do empregador, substituindo pessoal ou auxiliando em casos de acréscimo de serviços, logo, o empregado terceirizado está subordinando-se ao empregador (POLONIO, 2000).

Caso o motivo da contratação de serviços seja diferente da necessidade expressa no Art. 2º da Lei 6.019/74, a contratação poderá ser descaracterizada como trabalho temporário, surgindo assim relação de emprego do contratado com a

---

<sup>3</sup> Conforme a Lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017): “Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

contratante o que pode implicar em risco de autuação para empresa contratante do serviço. (POLONIO, 2000).

No Art. 2º da Súmula, a questão não é trabalhista, mas constitucional. A administração pública só pode contratar funcionários por meio de concursos públicos, sendo assim, qualquer que seja o tipo de terceirização, jamais haverá vínculo de emprego entre o ente público e o trabalhador terceirizado (POLONIO, 2000).

No Art. 3º ficam claras as atividades de terceirizações lícitas, consideradas legais e permitidas como: serviço de vigilância, conservação e limpeza, e serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador; ou seja, desde que não tenham pessoalidade e subordinação direta, a contratação destes tipos de serviços não gera vínculo empregatício com o tomador de serviços (POLONIO, 2000).

O atividade-meio, ou atividade-fim, é explicada por Brito (2015, p. 6): “A atividade-fim é conceituada como aquela ligada diretamente ao núcleo, ao objeto do empreendimento, à finalidade principal da empresa, enquanto a atividade-meio constitui um caminho para alcançar aquela finalidade.”

O Art. 4º trata da responsabilidade do tomador de serviços nos casos de terceirização. A responsabilidade do tomador dos serviços é subsidiária. Conforme Santos (2008, p. 93) “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações”. Ao escolher mal a prestadora de serviços e ao não fiscalizar a conduta do mesmo em relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas, o tomador dos serviços age em flagrante abuso de direito e por isso também deve ter responsabilidade no pagamento das obrigações trabalhistas (SANTOS, 2008).

Além de ter responsabilidade subsidiária na terceirização lícita, há uma mudança sobre a responsabilidade de trabalho temporário. Conforme o Art.16 da Lei n.6.019 Brasil (1974):

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.



Assim, além de o tomador de serviços ter a responsabilidade subsidiária no caso de trabalho temporário, pode ter a responsabilidade solidária, caso a empresa de trabalho temporário decrete falência.

É evidente, portanto, que atualmente a terceirização tem produzido diversas modificações nas relações trabalhistas, repercutindo diretamente no mercado de trabalho. Enquanto não havia sido promulgada a lei n. 13.429 no sentido de regular uniformemente o tema, era preciso conviver com um conjunto de leis esparsas e orientações jurisprudenciais (SANTOS, 2008).

Conforme Campos (2016, p. 10):

A relação de trabalho mais comum no Brasil é a assalariada, regulamentada desde 1943 pela CLT. Esta relação pode ser descrita como bilateral, porque, em seu núcleo, há apenas dois atores – o trabalhador e a empresa para a qual ele labora, que é a única responsável por seus direitos. Historicamente, a CLT não enfocou qualquer relação trilateral de trabalho, como a que resulta da terceirização.

Por não terem sido abordadas na CLT, as relações de trabalho da terceirização no Brasil precisavam de uma intervenção legislativa para definir as responsabilidades da empresa contratante e do prestador de serviços. Neste contexto, em 2017 foi aprovada e sancionada a Lei 13.429/2017.

### 3 METODOLOGIA

A metodologia se dará por parte de pesquisas de natureza exploratória, descritiva e explicativa. Conforme Gil (2008, p. 27):

Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

A pesquisa exploratória é o primeiro passo para uma investigação mais ampla e neste trabalho estará complementando a pesquisa descritiva, que tem por objetivo a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos (GIL, 2008). Além destes modos, também será abordada em conjunto a pesquisa explicativa que busca identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos (GIL, 2008).

A abordagem de análise será qualitativa, baseada na coleta de dados em pesquisas bibliográficas e documentais. Será realizada a análise do documento central que é a Lei 13.429/2017 através de conexões com materiais já existentes sobre o assunto a fim de identificar o impacto da referida lei para as relações de trabalho na economia brasileira.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, primeiramente apresentam-se os principais pontos do texto legislativo e como as relações de trabalho temporário/terceirizado passam a ser tratadas. Na segunda seção, os pontos apresentados passam a ser discutidos, procurando identificar em conjunto com a teoria, quais consequências as mudanças impostas pela nova legislação trazer para as relações de trabalho. Utilizam-se como base bibliográfica as análises do DIEESE (2017), CAMPOS (2016) e ANTUNES (2015).

### 4.1 A LEI 13.429/2017

A lei 13.429/2017 foi redigida em 31 de março de 2017 com intuito de regularizar as relações terceirizadas no país. Em seu texto (BRASIL, 2017) original esta lei:

Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

No Art. 2º a lei altera o que até então era entendido como trabalho temporário e redige-se da seguinte forma (BRASIL, 2017):

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Define ainda que a demanda complementar de serviços “é aquela oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal” (BRASIL, 2017).

A nova lei que regulamenta a terceirização e serviços temporários, também amplia o prazo de duração dos contratos temporários de 90 para 180 dias consecutivos, permitindo extensão por mais 90 dias consecutivos ou não. Autoriza que um mesmo trabalhador seja recolocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços somente após 90 dias de intervalo entre o término do contrato anterior e o novo contrato (BRASIL, 2017).

Uma das maiores polêmicas em torno da lei diz respeito à mudança da terceirização lícita, que passaria da atividade-meio para as atividades-fim da empresa, ou seja, qualquer tipo de atividade da empresa poderá ser terceirizada. Este caso fica explícito no art. 4, inciso 2º, conforme Brasil (2017): “§ 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.”

A lei 13.429/2017 também permite a quarteirização do trabalho conforme parágrafo 1 do Art. 4 “A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.” (BRASIL, 2017). Além disso, a nova lei permite o uso de trabalho temporário na administração pública nos três níveis e também na área rural (BRASIL, 2017).

A empresa contratante deve garantir condições de segurança, higiene e salubridade aos terceiros, porém os serviços de atendimento médico, de ambulatório e refeição são facultativos e não obrigatórios. Conforme Art. 5º, parágrafos 3 e 4 (BRASIL, 2017):

§ 3o É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4o A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

A responsabilidade dos direitos trabalhistas que até então era solidária entre a prestadora de serviços e a contratante passa a ser responsabilidade subsidiária. A lei também não deixa claro se as regras estendem-se aos setores públicos, o que traz insegurança jurídica para empresas e trabalhadores.

#### 4.2 ANÁLISE DA LEI 13.429/2017

A regulamentação das formas de terceirização inclusas na lei 13.429/2017 são excessivamente genéricas e omissas em vários aspectos das relações de trabalho. As mudanças são abrangidas de geral e não garantem total segurança tanto para o trabalhador quanto até mesmo para o governo, pois deixa aberturas

para o descumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços.

Analisando as consequências diretas ao empregado, têm-se a primeira mudança, o aumento do prazo dos contratos temporários e sua extensão. Ao aumentar o prazo para contrato, nada garantirá ao trabalhador que o mesmo fique na função por mais tempo, pelo contrário. O aumento do prazo do contrato de trabalho de 90 para 180 dias consecutivos (com possibilidade de extensão por mais 90 dias) deixa condições para precarização das condições de trabalho (DIEESE, 2017b).

Além de aumentar o prazo do contrato de trabalho a Lei 13.429/2017 autoriza que um mesmo trabalhador poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora após 90 dias de intervalo entre o término do contrato anterior e o novo contrato. Para (DIEESE, 2017b, p.4), “isso também pode ser facilmente gerenciado pela empresa prestadora de serviços, que pode “administrar o rodízio” dos contratos.”

Como já mencionado anteriormente a função básica das empresas no mundo capitalista é maximização de lucros e para alcançar este objetivo, as empresas buscam incessantemente à redução de custos. Ao ampliar o tempo do contrato de trabalho temporário, as empresas podem optar por aumentar a força de trabalho temporário e para isso irão demitir os funcionários diretos, aumentando assim a precarização das condições de trabalho e a rotatividade (DIEESE, 2017b, p.8).

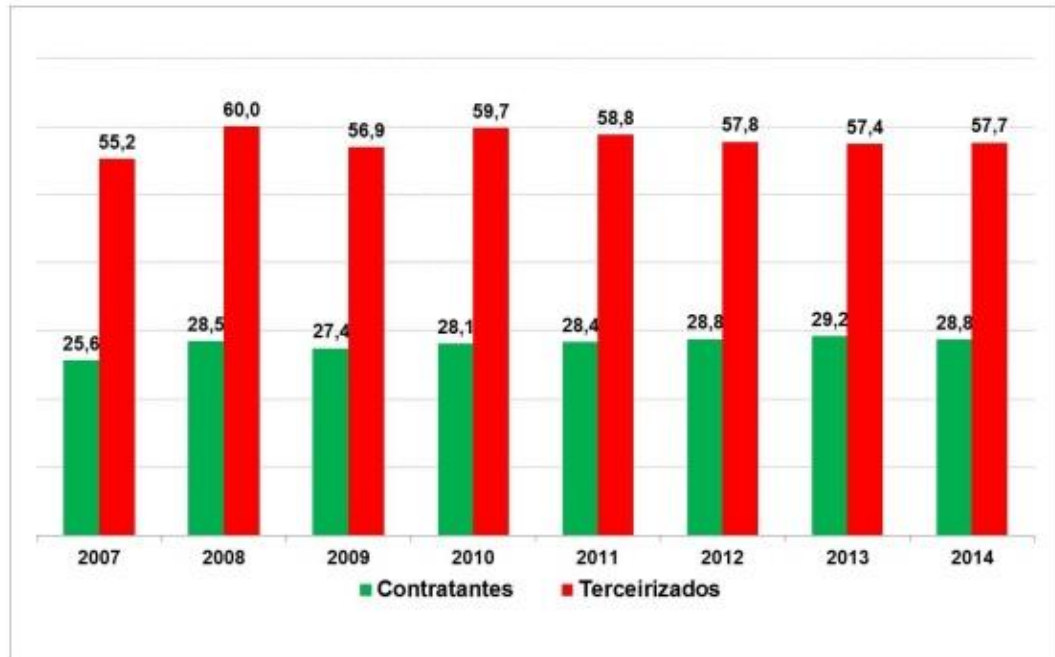
Conforme análise do DIEESE realizada em Março de 2017 as atividades tipicamente contratantes têm alta rotatividade. No período de 2007 a 2014 identificou-se que:

Nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que de cada 100 vínculos ativos pouco mais de 40 foram rompidos. Já nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de 100 vínculos ativos para 80 rompidos. Esse último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade.

Para um resultado mais preciso foi realizada a análise da taxa de rotatividade descontada (onde é excluído do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa) para as atividades tipicamente terceirizadas a taxa de rotatividade é o dobro da que se verifica nas atividades

tipicamente contratantes, em todo o período analisado. Conclui-se que a terceirização é responsável por boa parte das elevadas taxas de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2017a).

Gráfico 2 – Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil 2007-2014



Fonte: Microdados da RAIS – 2007-2014 (apud DIEESE, 2017a, p.7).

A alta rotatividade dos empregos terceirizados também afeta o tempo médio de duração do vínculo de emprego. Nas atividades tipicamente terceirizadas, os vínculos em 2014 duravam em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses (DIEESE, 2017a, p.7).

Como os trabalhos temporários ou terceirizados possuem alta rotatividade, aumentando a parcela de contratos nesta condição, haverá mudanças drásticas no mercado de trabalho. Conforme DIEESE (2017a, p. 6):

A elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-

desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS.

Outro aspecto que teve mudança é que a ampliação da terceirização passa a ser lícita também nas atividades-fim da empresa, onde qualquer tipo de atividade poderá ser terceirizada. Todavia, as mudanças ocorridas ao longo do tempo e a flexibilização da economia deixaram confuso o que é uma atividade-meio ou atividade-fim, conforme Brito (2015, p. 6):

O problema é que as atividades econômicas se tornaram cada vez mais complexas, as mudanças tecnológicas, os métodos de produção, se alteram muito rapidamente, razão pela qual o que ontem poderia ser considerado atividade-fim, hoje já não o é. É cada vez mais frequente encontrarmos atividades altamente especializadas que tomadas isoladamente nada tem a ver com a finalidade da empresa, mas que na realidade são essenciais para o alcance dos seus objetivos. E esse acompanhamento não tem sido feito pelo mundo jurídico. Todos sabemos o quanto o Direito do Trabalho depende da economia e esta, mais do nunca, sofre os efeitos das mudanças tecnológicas. Estar atento a isto para afinal se concluir se determinada atividade em uma empresa é atividade-fim ou atividade-meio, eis a questão.

Ao invés de tentar entender melhor o processo para distinguir as atividades-meio das atividades-fim, o governo simplesmente liberou a terceirização para todo e qualquer tipo de atividade. Para Antunes (2015, p.8) “Em tese, todas as modalidades de trabalho poderão ser terceirizadas. Não só as atividades de limpeza, transporte, alimentação, call center etc., mas a totalidade das atividades realizadas pelas empresas poderão ser contratados no sistema de terceirização”. Esta liberação da terceirização para toda e qualquer modalidade acaba com o falso argumento de que um dos principais motivos da terceirização é a especialização ou focalização na atividade principal da empresa (ANTUNES, 2014).

A lei 13.429/2017 também permite a “quarteirização” do trabalho conforme expresso no Art. 4, parágrafo 1º (BRASIL, 2017): “§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.”

Além disso, conforme o Art. 4 na Lei sancionada, a definição da empresa terceira é genérica e insuficiente, podendo ser: “pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente” (BRASIL, 2017).

Segundo DIEESE (2017b, p. 8), “essa definição viabiliza a chamada “pejotização”, que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa”. No caso da empresa contratante, a lei define como “pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos” (BRASIL, 2017). Sendo assim, a legislação autoriza que a pessoa física terceirize os serviços que ela presta. Nesse caso, uma empresa terceirizada poderia ainda terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária (DIEESE, 2017b).

Ao ampliar a terceirização para as atividades-meio e a “quarteirização”, aumenta-se o risco de fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes, sonegação e queda na qualidade dos produtos e serviços (DIEESE, 2017b).

Ademais, a lei substitui a responsabilidade solidária (presente na Lei 6.019/1974) o que dificulta o recebimento de obrigações trabalhistas dos trabalhadores em caso de falência ou fraude na empresa terceirizadora. Segundo DIEESE (2017b, p.10):

A responsabilidade subsidiária estabelece que os trabalhadores credores só poderão cobrar dívidas da empresa contratante após esgotarem todas as tentativas e possibilidades legais de receberem os recursos diretamente da empresa prestadora de serviços (Artigo 5º - A – parágrafo 5º).

Antes então, caso a empresa terceirizada não cumprisse com suas obrigações, a empresa contratante era também responsável por suas dívidas trabalhistas e precisava arcar com os custos do trabalhador (SANTOS, 2008). Agora, com a atual lei, a empresa contratante só arcará com os custos do trabalhador em último caso. Logo, a empresa contratante não se vê pressionada a fiscalizar os pagamentos da empresa contratada. Segundo o DIEESE (2017b, p.9):

Não se preveem garantias contratuais, entre elas, comprovação periódica, pela prestadora de serviços, da quitação de obrigações previdenciárias e trabalhistas. Também não se instituem mecanismos para verificar e/ou assegurar a quitação mensal da folha de pagamentos pela contratada.

Em relação aos benefícios dos trabalhadores próprios, a empresa contratante não é obrigada a estendê-los aos trabalhadores terceirizados, a Lei menciona que isso é apenas uma faculdade da contratante (BRASIL, 2017), Art. 4, parágrafo 1º:



§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Deixando vaga à obrigatoriedade da empresa contratante em estender os serviços de assistência aos terceirizados, o risco de acidentes de trabalho aumenta para esta categoria de trabalhadores. Com a busca incessante da empresa em cortar gastos, poucas, ou até mesmo nenhuma instituição irá estender os serviços aos trabalhadores terceirizados.

As atividades terceirizadas têm maior risco de ocorrência de acidentes de trabalho dadas as limitações por execução de atividades sem o adequado preparo para determinada empresa e suas regras (ANTUNES, 2015). Os trabalhadores terceirizados ou temporários não têm conhecimento sobre o geral da empresa no qual estão trabalhando e não recebem o treinamento devido dos procedimentos corretos o que tende a aumentar os acidentes de trabalho. Segundo Antunes e Duck (2014 apud ANTUNES, 2015, p. 11):

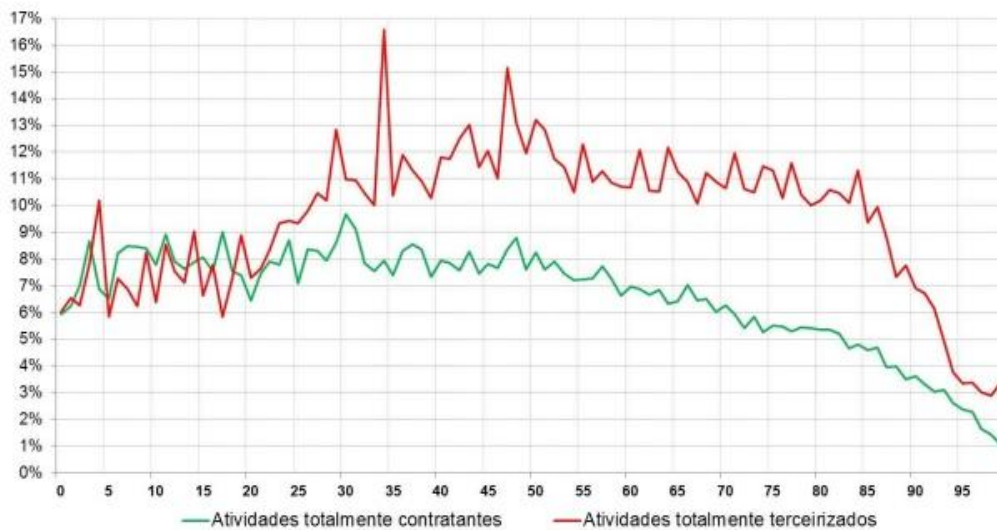
Criando trabalhadores e trabalhadoras de “primeira e segunda categorias”, fatiando-os e diferenciando-os entre contratados diretamente e “terceirizados”, ampliam-se ainda mais as heterogeneizações e fragmentações no corpo produtivo. À título de exemplo: nas jornadas mais extensas; na intensificação do trabalho; na maior rotatividade; nos salários menores; nos cursos treinamentos (que em geral são menos frequentes para os terceirizados); no acesso limitado às instalações da empresa (a exemplo de refeitórios e vestiários diferenciados); nas revistas na entrada e saída da empresa; nas mais arriscadas condições de (in)segurança do trabalho, tudo isso acarretando graves problemas na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, tanto no aumento dos acidentes, bem como nas estatísticas decorrentes de mortes e suicídios no trabalho.

Ainda conforme Antunes (2014, p.17) “o adoecimento ocupacional carece de um acompanhamento regular, dada a instabilidade e a rotatividade dos terceirizados, que “saltam” de uma para outra empresa ou setor de atividade”.

O DIEESE também realizou uma análise em relação ao número de acidentes de trabalho relacionando-os com a faixa salarial. A análise considerou apenas os acidentes de trabalho típico (aquele que ocorre no exercício de atividade profissional a serviço da empresa):

Os dados revelam que a partir do 20º centésimo de remuneração (até 1,3 salário mínimo), a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizados do que nas tipicamente contratantes, chegando a ser duas vezes mais alta, em alguns casos (DIEESE, 2017a, p. 17).

Gráfico 3 – Participação percentual dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos, por faixa salarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil, 2014



Fonte: Microdados da RAIS – 2007-2014 (apud DIEESE, 2017a, p.17).

Outro dado preocupante é a remuneração, visto que os trabalhadores terceirizados recebem em média entre 23% a 27% a menos que um funcionário contratado. Além disso, os trabalhadores terceirizados não conseguem chegar aos níveis mais altos de remuneração (DIEESE 2017a). A tabela 3 elaborada pelo DIEESE mostra a proporção de vínculos de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e contratantes por faixa de remuneração para as grandes regiões do Brasil. Na análise é possível verificar que a região Sudeste detém a maior participação de trabalhadores terceirizados.

Tabela 3 – Participação dos segmentos tipicamente terceirizados no total de vínculos formais de emprego segundo quartos de distribuição da remuneração no Brasil, dezembro de 2014

<b>Faixa de remuneração</b>	<b>Norte</b>	<b>Nordeste</b>	<b>Sudeste</b>	<b>Sul</b>	<b>Centro-Oeste</b>	<b>Brasil</b>
<b>25% menores remunerações</b>	20,6	26,0	31,4	30,6	25,0	28,3
<b>2º quarto</b>	22,8	29,6	29,7	26,8	25,7	28,4
<b>3º quarto</b>	24,5	23,9	31,4	27,4	25,6	28,8
<b>25% maiores remunerações</b>	12,2	12,6	21,2	16,7	11,3	17,9
<b>Total</b>	<b>19,9</b>	<b>24,0</b>	<b>28,1</b>	<b>25,1</b>	<b>21,2</b>	<b>25,8</b>

Fonte: Microdados da RAIS – 2013/MTE (apud DIEESE, 2017a, p.16).

Segundo DIEESE (2017a, p. 16), “em todas as regiões, verifica-se queda no percentual de vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas, à medida que se avança em direção aos níveis mais elevados de remuneração”. No quesito remuneração, por serem postos de trabalho atípicos e sem garantias de contratação por longo tempo, a situação deveria ser contrária: os terceirizados deveriam receber mais que os contratados devido à instabilidade na qual se encontram. Conforme DIEESE (2017b, p. 6):

A justificativa empresarial para regulamentar os chamados “contratos atípicos” na legislação trabalhista nacional se baseia no argumento de que há situações específicas em que o contrato por prazo indeterminado da iniciativa privada e o estatuto do servidor público são insuficientes para regular as relações de trabalho. De fato, existem situações específicas que demandam contratos de trabalho não tradicionais, o que não deveria ser justificativa para redução de direitos, mas, ao contrário, deveria ser motivo para garantir inclusive remuneração maior por hora trabalhada, devido ao caráter eventual do contrato de trabalho. [...] Adicionalmente, aos contratos atípicos deveria ser garantida a extensão dos direitos previstos no contrato por prazo indeterminado, em virtude da eventualidade que o caracteriza e da menor segurança que proporciona aos trabalhadores. Tais medidas impediriam que vínculos formais por prazo indeterminado fossem substituídos pelos contratos atípicos tão somente como mero expediente para reduzir custos trabalhistas por meio da precarização das condições de trabalho.

Além das situações de precarização elencadas acima, os trabalhadores terceirizados não tem e provavelmente não terão um sindicato que os ampare e uma coletividade da sua classe para serem apoiados. Para Godinho (2016, p. 532) “a terceirização desorganiza a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletiva dos trabalhadores terceirizados”. Em suma, os terceirizados podem ser de diversas categorias, dificultando a atuação de um sindicato único que represente a todos:

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constituiu-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e profissionais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, tem natureza totalmente desigual –, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial do sindicato (GODINHO, 2016, p. 532).

Neste sentido, este processo de regulação ampla na terceirização no Brasil acaba sendo inconstitucional, visto que Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical, fato que não procede com os trabalhadores terceirizados (GODINHO, 2016).

Antunes (2015) salienta que um elemento decisivo da crise sindical é o fosso existente entre os trabalhadores ou mesmo o abismo social no interior da própria classe trabalhadora que se reduz fortemente o poder sindical.

Visto que a Lei 13.429/2017 sugere um aumento do número de trabalhadores terceirizados no Brasil, infere-se que sua aprovação não os beneficia, mas ao contrário tende a dividi-los enquanto organização além de reduzir seus direitos. Conforme salienta Frez e Mello (2016, p. 87):

A partir do momento que a empresa terceiriza a atividade-fim, a esse empregado terceirizado, não é garantido os mesmos direitos de um empregado efetivo, poderá haver diferença salarial, porque não vai ser o mesmo empregador, não podendo no caso pedir equiparação salarial. Haverá também uma distinção de tratamento entre o empregado efetivo e o terceirizado. E por não ser empregado direto da empresa, esse trabalhador terceirizado não terá o enquadramento sindical previsto nas normas coletivas e quem beneficiará com essa distorção serão as empresas porque terá economia de custo. O tratamento isonômico é o princípio mais violado, haja vista que, esse princípio, trabalhadores que desempenham a mesma função na empresa devem receber tratamento

igual, incluindo salário compatível, mesma jornada de trabalho etc. [...] Além disso, o trabalhador terceirizado pode não enxergar a organização como um todo e só consegue perceber partes desconectas sem importância, o que dificultaria a participação deles no alcance de objetivos, metas e resultados.

Em outros países, conforme Adascalitei e Morano (2016 apud DIEESE 2017b) “não há comprovação de que flexibilização ou redução da proteção trabalhista tenham sido capazes de gerar empregos em qualquer país, como mostra estudo recentemente divulgado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT”.

Para DIEESE (2017b) o governo brasileiro espera que a Lei 13.429/2017 estimule novas contratações, porém além de isso não se efetivar, poderá piorar a arrecadação fiscal e previdenciária devido à excessiva fragmentação dos processos produtivos. Com o aumento da rotatividade trazida pela terceirização, a nova lei também poderá levar ao crescimento das despesas com seguro desemprego. DIEESE (2017b).

Em suma, na Lei 13.429/2017 ficam ocultas as possíveis precarizações que ocorrerão com esta nova legislação, porém é necessário que se observe o fenômeno com olhar crítico. Principalmente no que se refere às vantagens que o empresariado obtém ao diminuir seu custo de produção contratando este tipo mão de obra via precarização das condições de trabalho. O que nos leva a concluir que as relações de trabalho serão fragilizadas podendo acarretar em sérias consequências para o cenário econômico do país.

## 5 CONCLUSÃO

Com base nas análises realizadas, verifica-se que a Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em diversos aspectos ocasionando insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas. Permitindo a terceirização em todos os níveis, ampliando o prazo de contratação de serviços e substituindo a responsabilidade solidária pela subsidiária, pode ocorrer a fragmentação excessiva dos processos produtivos e o aumento da rotatividade.

Com a regulamentação prevista na Lei 13.429/2017 é possível que as diferenças existentes entre a categoria de trabalhadores terceirizados e contratados se aprofundem, aumentando precarização das condições de trabalho e renda. Outro fator que pode ocorrer com o aumento da terceirização em todos os níveis é que a fragmentação exagerada pode penalizar também as empresas comprometendo a qualidade dos produtos e serviços.

A insegurança dos trabalhadores passará a fazer parte do cotidiano. Os terceirizados não terão garantias do recebimento de seus direitos acerca do pagamento de salários e demais verbas, devido à dificuldade de fiscalização por parte governamental. Além deste fator, a empresa contratada não se vê mais obrigada a fiscalizar a empresa terceirizada quanto ao pagamento de suas obrigações trabalhistas.

A categoria de trabalhadores terceirizados ficará a mercê dos empresários, visto que não terão representação sindical, perdendo deste modo, o poder de barganha em negociações.

Em síntese, com base nas pesquisas realizadas, conclui-se que a mudança legislativa não irá contribuir para estabelecer relações sólidas de trabalho nem mesmo para melhorar o cenário econômico. Mas ao contrário, esta permissão indiscriminada da terceirização tende a impactar negativamente nas relações de trabalho no Brasil, aumentando a rotatividade, riscos de acidentes, queda na remuneração média e, portanto, a insegurança do trabalhador quanto às suas perspectivas de estabilidade a longo prazo em um determinado emprego.

Devido a aprovação da lei ser recente, há poucos estudos sobre o tema o que limita a análise à observação de poucos trabalhos. Em função do pouco tempo destinado a esta pesquisa, também não foi possível aprofundá-la com base no pensamento Marxiano sobre as relações de trabalho, deixando assim uma abertura

para continuidade deste trabalho. Outra proposta para pesquisas futuras é realizar um estudo semelhante a do Campos ou do DIEESE para anos mais recentes comparando a situação dos terceirizados antes e depois da aprovação da Lei 13.429/2017.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total**. Revista ABET, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 6-14, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25698/13874>>. Acesso em: 03 jun.2017.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed São Paulo: Cortez, 2015. 285 p.

\_\_\_\_\_. **A epidemia da terceirização**. In ANTUNES, R. (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho, vol III. São Paulo: Ed. Boitempo, 2014.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. **(I) licitude da terceirização no Brasil: uma análise na perspectiva da especialização e da dependência do prestador de serviços**. São Paulo: LTr, 2012.109 p.

BATISTA, João Marcos. **A Evolução Da Economia: Uma Abordagem Histórica Sobre Os Principais Modelos, Teorias E Pensadores**. Rev. RENEFARA, Araguaia, v. 2, n. 2, p. 286-302, 2012. Disponível em: <<https://www.fara.edu.br/sipe/index.php/renefara/article/viewFile/68/58> >. Acesso em 09 abr.2016.

BRASIL. Lei N.6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 03 dez.2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331, de 31 de maio de 2011**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em: 03 dez.2016.

BRASIL. Leis e Decretos. **Projeto de Lei 4.302/1998, de 19 de março de 1998**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 16 abr.2017.

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**: Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 16 abr.2017.



BRITO, Rider Nogueira de. **A terceirização no Brasil**. 2015. Disponível em: <[http://www.indaleciogomesneto.com.br/indalecio/public/arquivos/artigos/artigo\\_20150408100259.pdf](http://www.indaleciogomesneto.com.br/indalecio/public/arquivos/artigos/artigo_20150408100259.pdf)>. Acesso em: 01 mai.2017.

CAMPOS, André Gambier. Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: novas evidências para o debate. **Texto para discussão 2245**. ed. Rio de Janeiro: Ipea, 2016a. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/26102016td\\_2245.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/26102016td_2245.pdf)>. Acesso em: 29abr. 2017.

CARMO, Paulo Sergio do. **História e ética do trabalho no Brasil**. São Paulo: Moderna, 1998. 144 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTR, 2006. 149 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. **Nota Técnica n. 172**. Março de 2017a. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 05mai. 2017.

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. **Nota Técnica n. 175**. Abril de 2017b. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 05mai. 2017.

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline. **O lado (des) humano da terceirização**: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administra-lo. Salvador: Casa da Qualidade, 1994. 114 p.

FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. South American Development Society Journal, São Paulo, v. 2, n. 4, p.78-101, jan. 2016.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KRAWULSKI, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Rev. ABOP**, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1998. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-88891998000100002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002)>. Acesso em 09 abr.2016.

LOPES, Esther Beatriz Christmann. A evolução histórica do processo do trabalho. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 15, nº 1292, 02 de dezembro de 2015. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/index.php/artigos/320-artigos-dez-2015/7448-a-evolucao-historica-do-processo-do-trabalho-1>>. Acesso em 01

abr.2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed São Paulo: Atlas, 2009. 164 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 187p.

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MINAYO GOMEZ, Carlos. **Trabalho e conhecimento**: Dilemas na educação do trabalhador. São Paulo: Ed. Cortez, 1987. 92 p.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. 223p.

NICOLAU, Maria Ceschin. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.professornilson.com.br/Downloads/TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.pdf>  
> . São Paulo, Brasil. 201-?. Acesso em: 01 abr.2016.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do trabalho**. 2. ed São Paulo: Ed. Ática, 1987. 94 p.

PEREIRA, Andréa Renê. **Evolução do trabalho e o trabalho em tempos globalizados**. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO, 6, 2008, UNESP, Marília. **Anais...** VI Seminário do Trabalho: Trabalho, Economia e Educação no Século XXI. Marília: ED. Grafica Massoni, 2008. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/andrearenepereira.pdf>>. Acesso em: 09 abr.2016.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização**: aspectos legais, trabalhistas e tributários. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000. 214 p.

POCHMANN, M. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008. 238p.

POCHMANN, Marcio. **SINDEEPRES**: Relações do trabalho terceirizado. In: SEMINÁRIO 20 ANOS DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL, 2013, São Paulo. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/images/stories/terceirizacao\\_nobrasil.pdf](http://www.diap.org.br/images/stories/terceirizacao_nobrasil.pdf)>. Acesso em: 18 out.2016.

SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da Reconfiguração do capitalismo Contemporâneo: a dinâmica da Construção da súmula nº 331 do TST. **Revista TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 19-35, jul./set. 2014. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70969/2014\\_revista\\_tst\\_v080\\_n03.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/70969/2014_revista_tst_v080_n03.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 18 ago.2016.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho:** a lei de contrato a prazo no Brasil como instrumento de combate ao desemprego. Curitiba, PR: Juruá, 2000. 141 p.

## ANEXO(S)

### **ANEXO A – LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.**

Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1o, 2o, 4o, 5o, 6o, 9o, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.” (NR)

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.”

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 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. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.” (NR).

“Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.” (NR).

“Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

a) (revogada);

b) (revogada);

c) (revogada);

d) (revogada);

e) (revogada);

f) (revogada);

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

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

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

Parágrafo único. (Revogado). (NR)

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 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. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º 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.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1o e 2o deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5o deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

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

“Art. 11. ....

Parágrafo único. (VETADO). (NR)

“Art. 12. (VETADO).” (NR)

Art. 2º A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4o-A, 4o-B, 5o-A, 5o-B, 19-A, 19-B e 19-C:

“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.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

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

II - registro na Junta Comercial;

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

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

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

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

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

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

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.



§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor.”

“Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

“Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.”

“Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2017; 196o da Independência e 129o da República.

MICHEL TEMER

Antonio Correia de Almeida

Eliseu Padilha

Este texto não substitui o publicado no DOU de 31.3.2017 - Edição extra