

CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPEDES SOARES DA ROCHA DE MARÍLIA –
UNIVEM
CURSO DE DIREITO

Ana Maria da Silva

TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA – AVANÇOS E RETROCESSOS.

Marília
2018
Ana Maria da Silva

TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

Artigo apresentando ao curso de Graduação em Direito, da Faculdade Eurípedes Soares da Rocha – Univem, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. José Ribeiro Leite.

Marília

2018

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

Natureza do trabalho*

Ana Maria da Silva¹

José Ribeiro Leite²

RESUMO

A terceirização surgiu no cenário mundial em virtude da segunda guerra mundial, com a necessidade de aumentar a produção de materiais bélicos, com objetivo de obter resultados mais eficientes e assim manter a oferta de armamento dos países envolvidos no conflito. No Brasil, a partir das instalações em solo brasileiro de empresas automotivas com intuito de produção em massa, e se intensificou a partir da década de 1990 com a abertura comercial, privatização de empresas estatais e reestruturação produtiva, seguindo um modelo neoliberalista com flexibilização de leis trabalhistas. Sob argumentos de maior segurança jurídica, ganhos de eficiência e competitividade entre as empresas brasileiras, bem como, modernização nas relações trabalhistas exigidas pelo novo modelo de mercado de trabalho e diminuição da alta taxa de desemprego. Porém, constata-se que que essa proposta foi desvirtuada, provavelmente pelo interesse de aumentar os lucros com menor custo pelas empresas, percebemos que não houve aumento da segurança jurídica, pois grande parte destes contratos terceirizados são apenas uma forma de fraudar direitos trabalhistas, ficando a cargo do Poder Judiciário a regulamentação dessas relações através de súmulas, antes da aprovação da Lei 23.249/17, além do fato de que o trabalhador perdeu o vínculo que até então existia entre empresa e trabalhador, pois ora, trabalha numa empresa do qual não pertence ao quadro de funcionários, recebe salários menores que os dos empregados contratados direto pela tomadora, a rotatividade dos terceirizados é maior, prejudicando sua formação profissional além de favorecer um trabalho degradante potencializando os riscos de acidentes de trabalho. A finalidade do presente trabalho foi mostrar como surgiu o processo de terceirização, inclusive no Brasil, que na sua essência trouxe uma proposta de novo enfoque nas relações trabalhistas modernas que necessitam de maior flexibilização diante do mundo globalizado, porém, pela utilização como forma de mão

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

de obra barata, com intuito de geração de lucros ao mercado capital, fez com que seus impactos tenham sido na maioria das vezes negativos aos trabalhadores, causando a estes, grandes malefícios.

Palavras-chave: Direito Trabalhista, Terceirização, Constituição Federal, Dignidade da Pessoa Humana.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 TERCEIRIZAÇÃO E SEU CONTEXTO, 1.1 Denominação, 2 EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO, 3 AVANÇO OU RETROCESSO, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O presente estudo busca analisar a terceirização, fenômeno caracterizado pela realização de serviços, por parte de empresas ou autônomos, em substituição à mão-de-obra de trabalhadores contratados diretamente como empregados, através de trabalhadores sem vínculo empregatício entre a empresa contratante e os empregados da contratada ou o autônomo, “tendo aparecido no cenário mundial em virtude da Segunda Guerra mundial, com a produção em grande escala de materiais bélicos, com objetivo de manter a oferta de armamento para os países em conflito”(DUARTE,2016).

Foi introduzida no Brasil, segundo (CARELLI, 2003), devido a revolução industrial, por volta da década de 1950, com as instalações em solo brasileiro de grandes empresas multinacionais automotivas, nascendo essa nova forma de organização trilateral, onde o trabalhador presta serviços junto a tomadora de serviços, porém, permanece vinculado à empresa prestadora

O objetivo do presente estudo é pesquisar, tendo a ótica voltada à pessoa do trabalhador, mostrando o quanto esse instituto é indiferente ao ser humano trabalhador, precarizando as relações de trabalho, fazendo com que o tomador de serviços se isente das responsabilidades previstas na C.L.T., promovendo desigualdade entre os trabalhadores vinculados e terceirizados e assim, desvirtuando o princípio da dignidade da pessoa humana.

No ano de 2017, tivemos a edição da Lei 13.249/2017, que alterou consideravelmente a Lei 6.019/74 que regulamentava trabalho temporário, assim como tivemos a incidência de alguns artigos, passando também a mesma lei versar sobre terceirização, dividindo opiniões

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

entre aqueles que apontam como um avanço nas relações de trabalho em contraponto com aqueles que visualizam uma precarização dos direitos do trabalhador.

Muito aquém de se esgotar as possibilidades de estudo sobre esse tema, o objetivo é evidenciar que tanto lícita como ilícita a terceirização vai de encontro aos avanços das conquistas trabalhistas ao longo de décadas, pois quando ilícita é fraudulenta, constituindo-se numa forma de enganar o trabalhador, aniquilar direitos, mascarando o vínculo trabalhista, e portanto um contrato nulo, e, por outro lado, quando se dá de forma lícita, ainda assim é uma afronta aos trabalhadores, que além de exigir uma multiplicidade de partes envolvidas no polo passivo de uma eventual lide trabalhista, aniquila destes trabalhadores uma perspectiva de crescimento profissional, pois não estão inseridos no contexto da empresa tomadora, isto sem mencionar os problemas relacionados a falta de isonomia entre os terceirizados e os empregados da própria tomadora, tanto em relação salarial, bem como nas proteções de acidentes de trabalho e ainda nas responsabilidades perante a justiça em relação aos mesmos.

Ainda sob um olhar voltado para a CF/88, o trabalho é um direito social, é um fator de inclusão do Homem na sociedade, sendo através deste que o ser humano consegue sua realização pessoal e profissional, buscando nas relações de trabalho a base para esta promoção como pessoa humana e não como objeto de mão de obra para produzir riquezas a outrem, devendo esta relação se dar de forma digna, sendo papel do Estado cuidar para que este direito seja respeitado, e em meios a debates tão acirrados entre o assunto em questão, onde a terceirização dos serviços é vista pelo âmbito administrativo como forma de restabelecimento do crescimento econômico, geração de empregos e atração de capital estrangeiro, se propõe este estudo a não perder de vista o personagem principal, sua inserção, sua proteção de forma ampla, sua realização como pessoa humana, mediante tais transformações para garantir um bem estar social extremamente capitalista.

E nesse contexto, o Direito do Trabalho, vem desempenhando seu papel primordial em defesa dos trabalhadores, zelando pelos princípios básicos dos quais estão inseridos os direitos trabalhistas, como por exemplo o princípio da primazia da realidade sobre contratos fraudulentos, tendo como base a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Constituição Federal.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Esta pesquisa, será uma pesquisa descritiva, através de uma abordagem qualitativa, cujo método será o dialético, que irá confrontar as ideais, sobre o tema em estudo, mostrando que conceitos tidos como verdadeiros nesse processo de terceirização, deve ser confrontado diante da realidade vivida por muitos trabalhadores, confrontado também diante de estatísticas que comprovam a precariedade nas relações de trabalho, e através da ponderação, pelo fato de que o fenômeno da terceirização é um fenômeno mundial, quase impossível de ser revertido, pois se adequa às relações de trabalho do mundo moderno, todavia, havendo necessidade de maior fiscalização ou mesmo de um olhar mais protetivo voltado para o Homem, como um ser social, que realiza sua promoção através do trabalho.

1 - TERCEIRIZAÇÃO E SEU CONTEXTO

A terceirização encontra sua origem durante a segunda Guerra Mundial, no momento em que os Estados Unidos se aliaram aos países europeus, para o fim de combater as forças nazistas e também o Japão (MEIRELES 200-?). Em razão disso, as indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, havendo a necessidade de suprir o aumento da demanda, bem como aprimorar o produto e as técnicas de produção.

Neste contexto histórico, havia a necessidade de que a concentração industrial deveria voltar-se para produção e as que as atividades de suporte deveriam ser transferidas para terceiros, o que, sem dúvida, aumentou o número de empregos na época, seguindo assim o modelo de produção toyotista.

Vale aqui ressaltar, que antes desse período histórico, já existiam esse tipo de atividade prestada por terceiros, todavia, como destaca Rubens Ferreira de Castro, “não poderiam ser chamadas de terceirização, pelo fato de só a partir deste momento é que temos esse modelo interferindo na economia, na sociedade, e que passou a ser estudado pelo Direito Social”.

No Brasil, a ideia da terceirização, foi introduzida por volta de 1950, pelas multinacionais, em função do interesse que tinham apenas na atividade fim de seus negócios (HAFFNER 2017).

As empresas consideradas pioneiras na terceirização de serviços no Brasil, são as que têm por atividade limpeza e conservação. O objetivo principal dessas empresas era mão de obra com menor custo, porém, não sendo alheias às disposições trabalhistas (HAFFNER 2017).

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Importante ressaltar, então, o caráter da produção em menor custo, característica de um modelo econômico capitalista, ou seja, a terceirização tem como sua principal origem social, a lógica de produção capitalista e os interesses no lucro por menor custo.

2.1 – Denominação

Há várias nomenclaturas para terceirização, segundo a doutrina jurídica e econômica brasileira, tais como: horizontalização, focalização, parceria, subcontratação, filiação, recontração, desverticalização, externalização de atividade e afins, no entanto o sentido é o mesmo e permanece conservado, nos dizeres de Rodrigo de Lacerda de Carelli ela “demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a ‘terceiro’, no sentido de ‘outro’, da posição de empregador na relação empregatícia (e conseqüentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados”(CARELLI,2003).

A expressão “terceirização”, advém da ciência da administração, da qual significa uma forma de reestruturação administrativa, onde uma empresa transfere a outra, determinadas atividades produtivas, que até então não tinha relação diretamente com sua atividade principal.

Alguns doutrinadores sustentam a tese de que ela nasceu com a lei n. 6.019/74 que regulamenta o trabalho temporário no Brasil. Porém a terceirização, quando de sua introdução no Brasil, se diferenciava do trabalho temporário no fato de que no trabalho temporário a empresa contrata pessoas para a realização tanto de atividade-fim quanto atividade-meio da empresa, enquanto nesta somente era possível a contratação de pessoal para realizar funções secundárias.

A terceirização consiste em atribuir uma função competente a algo ou alguém e posteriormente repassada a um terceiro. Contudo, é importante observar a terceirização como fenômeno oriundo do mercado capitalista, por esse motivo, Carlos Henrique Bezerra Leite, conceitua a terceirização como sendo:

[...]um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata uma outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados (LEITE. 2001, p. 28).

Na realidade, em virtude de grandes transformações nas relações de trabalho, tendo em vista a revolução tecnológica que impera o processo produtivo, bem como as sucessivas crises econômicas que transformaram os mercados, levando-os a buscarem novas formas de produção

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

a fim de se manterem competitivos. Nesta linha de raciocínio, assim define a terceirização Rubens Ferreira de Castro.

[...] uma moderna técnica de administração de empresa que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal. (pg.75,2000)

Seguindo o entendimento do autor, temos que a terceirização, se operacionaliza através de um contrato celebrado entre duas empresas: a contratante tomadora, que pode ser tanto pessoa jurídica de Direito Privado como pessoa jurídica de Direito Público, como o Estado e a contratada, denominada prestadora, pela qual uma prestará serviços especializados à outra, continuamente, em um contrato de parceria no âmbito das relações trabalhistas.

Rodolfo Pamplona conceitua como sendo a “transferência do segmento ou segmentos do processo de produção da empresa para outros de menor envergadura, porém de maior especialização na atividade transferida”.

Através destes conceitos, temos que a terceirização é um fenômeno que se estabeleceu nos meios empresariais e de forma abrangente vem se solidificando, desta feita, vem interferindo nas clássicas relações de emprego, haja vista a transferência da execução das atividades para outras empresas, que sob a ótica da economia, visa o incremento da competitividade pelo aumento da produtividade, que poderá reduzir custos e aumentar a qualidade.

Já Mauricio Godinho Delgado, adota um conceito de uma relação trilateral, porém, observa-se pelo entendimento do autor, a sua preocupação com as implicações desse modelo de contratação da força de trabalho, quando estudado sob prisma dos princípios basilares do Direito do Trabalho, assim afirmando:

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente, (...). O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo de terceirizante é francamente distinto do modelo clássico, modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e a relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz grandes desajustes em contraponto aos clássicos objetivos

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

tutelares e redistributivos que sempre caracterizam o direito do trabalho ao longo de sua história. (pg.136, 2005).

Percebe-se que o autor se preocupa com as implicações desse modelo de contratação, quando tem o olhar voltado à proteção do trabalhador hipossuficiente, uma vez que se desprende dos princípios basilares do Direito do Trabalho

Há ainda que se destacar que o Direito do Trabalho pode ser caracterizado como coletivo ou individual, e sobre isso Delgado diz de cada um:

O direito individual do trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e materiais envolvidos, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas. (...) o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborações de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada automaticamente ou através das respectivas associações.(DELGADO, 2005 p.49)

É inquestionável, que tanto as doutrinas quanto as jurisprudências atuais reconhecem a força normativa dos princípios, não sendo meros referenciais, e sim verdadeiras normas a serem aplicadas no caso concreto, e como estes vem sendo abordados no fenômeno da terceirização? Questiona-se de alguns ou algum restam afetados pelo fenômeno da terceirização. Grande parte da doutrina considera que sim, pois afinal de contas quaisquer flexibilizações nas leis trabalhistas, grandes conquistas são colocadas à prova, principalmente no fenômeno da terceirização que logo de início quebra-se a pessoalidade na relação de trabalho, sem contar a coisificação do trabalhador que passa a ser objeto da relação e não mais o sujeito.

Além disso, existe a terceirização fraudulenta, conforme referência do autor Américo Plá Rodrigues:

Na complexidade da atividade econômica moderna, muitas vezes uma empresa encomenda a realização de uma tarefa, complementar e especializada, a outra empresa. Razões de economia de custo, de maior eficiência nos serviços, de utilização plena de equipamentos técnicos excessivos para uma só exploração, explicam, a proliferação dessas contratações ou subcontratações. Mas justamente com esses casos em que não há dúvida de que não se trata de empresas independentes que contratam entre si para desenvolver uma atividade econômica concertada, há outros nos quais simplesmente o empregador procura elidir ou negligenciar suas responsabilidades trabalhistas ou de previdência social, promovendo artificialmente a ficção de uma empresa que figure em nome de uma pessoa (geralmente um ex empregado) que aparece como contratando outros

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

trabalhadores, mas que, na realidade atua como simples intermediário da empresa principal, que é a autentica empregadora tanto do que figura como intermediário como de seus empregados (RODRIGUES, 1996, pg.259).

O autor alude sua preocupação com a questão das consequências na aplicação de institutos ainda não acobertados legalmente. Ele destaca tal preocupação com o mau uso dessa nova forma de contratação pelas empresas, quanto aos prejuízos que podem ser gerados aos empregados.

2 – EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização não é um fenômeno recente, vem se despontando nas últimas três décadas, como um processo de técnica moderna de gestão empresarial, extremamente estratégica, devendo ser analisada com as devidas ressalvas, por si só tem o objetivo de desconcentrar as atividades acessórias das atividades principais da empresa, então a terceirização surgiu com o condão de descentralizar secundárias, fazendo com que a empresa tomadora se concentrasse nas atividades fim, paradigma este que sofreu alterações permitindo hoje que se possa terceirizar tanto atividades meio, quanto atividades fim.

Se não houver um controle, se esse fenômeno for feito sem limites, constantemente e de forma irresponsável, acabará precarizando as relações individuais de trabalho, tanto que antes da aprovação da Lei 13.249/17, era admitida tão somente de forma excepcional, de forma restritiva.

Os primeiros pontos que conseguimos associar com a terceirização no Brasil foi através da CLT em 1943, que falava de contrato de empreitada e contrato de sub empreitada, mesmo que tais referências não seja a terceirização nos moldes atuais, se aproxima deste fenômeno, sendo o prelúdio deste processo.

Foi no final da década de 1960, início da década de 1970 que tivemos o Decreto 200/1967, decreto que regulamentou a Administração Pública no âmbito Federal, ficando conhecido como Reforma Administrativa, que em seu art. 10º previu que a execução das atividades da administração federal deverá ser amplamente descentralizada, começando a surgir aí a descentralização da prestação de serviços no âmbito das empresas estatais, começando a ser delegadas à particulares, como serviços de transportes, limpezas, etc., percebendo que seria mais racional delegar tais atividades a entidades privadas.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

A primeira Lei que abriu as portas para a terceirização foi a ‘Lei do Trabalho Temporário’, a Lei 6.019/1974, que versava apenas sobre trabalho temporário, ao contrário de hoje que versa sobre terceirização em geral, porém quando surgiu foi para regulamentar o trabalho temporário, que é uma espécie de terceirização, porém, temporária.

Em 1983, através da Lei 7.102/83, surgiu a terceirização para os serviços de vigilância, do qual autorizava a contratação apenas por parte dos bancos, através de uma empresa de vigilância, que ao contrário da terceirização temporária, esta era definitiva.

Ao longo dos anos, percebeu-se que o fenômeno da terceirização foi se aprimorando e se construindo, principalmente porque os empresários começaram a perceber que tal fenômeno era muito bom para eles, fato este que a terceirização começou a se dar em hipóteses fora das previstas nas legislações.

Para tentar frear esse processo de terceirização, muitas vezes ilícita, o TST em 1986 editou a Súmula 256, que falava sobre terceirização, que foi posteriormente revisada culminando na Súmula 331

O Tribunal Superior do Trabalho ao editar antiga súmula nº 256, deixava claro que só poderia existir trabalho terceirizado em duas situações: nos casos expostos pela lei 6.019 ou em contratação do setor de vigilância, súmula essa que não vigora mais.

Até a situação atual não havia tido avanços, ainda não existia uma legislação específica que discorresse a respeito terceirização. O que vinha imperando era o entendimento do TST, materializado na súmula 331, sem efeito vinculante. Não havia uma regulamentação ampla e restrita sobre a terceirização.

O TST era claro ao diferenciar a terceirização da atividade fim da terceirização da atividade meio, na súmula nº 331 de 2003. De acordo com o seu entendimento, a terceirização da atividade fim era ilegal. Entendeu o TST, através do item III da súmula em questão, que seria possível a terceirização das atividades meio, chamadas também de acessórias, complementares ou secundárias (vigilância, limpeza, portaria, conservação, recepção, etc.), ou seja, havia duas possibilidades de terceirização, que poderia ser considerada lícita ou ilícita. Quando esta se dava de forma lícita, tal modalidade gerava como efeito jurídico a não formação de vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o tomador de serviços e, conseqüentemente, diante do inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador,

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

atribuía-se a empresa tomadora de serviços uma responsabilidade subsidiária por tais obrigações.

As terceirizações ilícitas, objetivavam a intermediação de mão de obra somente como forma de fraudar a aplicação das normas tutelares de direitos trabalhistas e, nos termos da Súmula 331, incisos I e III, do TST, essa ilicitude que poderia ser encontrada na contratação de serviços compreendidos nas atividades – fim da empresa tomadora e na existência de pessoalidade e subordinação direta do trabalhador terceirizado a empresa tomadora de serviços. Nesses casos de ilicitude, havia incidência do art. 9º da CLT, determinando nulidade dos atos praticados imputando responsabilidade solidária no tocante ao adimplemento das verbas trabalhistas, uma vez que ambas eram consideradas autoras da violação de direitos dos trabalhadores.

Em outras palavras, toda a relação trabalhista de trabalhadores terceirizados estava determinada tão somente por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho, de nº 331. Na prática, a súmula carregava consigo muita força, uma vez que era comum que juízes da vara do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho seguissem o entendimento do TST. A partir de então, todos os órgãos de proteção ao Trabalho passaram a trabalhar incansavelmente evitando a precarização das relações do Trabalho através de terceirizações abusivas,

Finalmente, em 1998, tivemos a edição do Projeto de Lei 4.302/98, cujo objeto era regulamentar a terceirização no Brasil, e seu objetivo era alterar a Lei 6.019/74, que regula o trabalho temporário e incluir dentro desta Lei, além do Trabalho Temporário, a terceirização em geral

Temos, que este Projeto de Lei permaneceu parado por muitos anos, e somente no ano de 2017 esse projeto foi rediscutido e transformado na Lei 13.429/2017, promovendo profundas alterações na Lei 6.019/74.

Então, podemos dizer, que temos uma lei, ou seja, a Lei 6.019/74 versando sobre Trabalho Temporário e Terceirização, ou seja, a terceirização foi finalmente regulamentada no Brasil, através da lei mencionada, que já existia, porém versava apenas sobre trabalho temporário.

Todavia, tivemos também a edição da Lei 13.467/17, a Reforma Trabalhista, que entrou em vigor dia 11/11/2017, que também promoveu alterações na Lei 6.019/74.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Analisando os artigos da Lei 6.019/74, sobre o fenômeno da terceirização que agora está regulamentada na atividade fim, devemos ressaltar que a referida lei abrange tão somente as empresas privadas, nada dispondo sobre administração pública, tanto que na segunda jornada de direito material e processual do trabalho que discutiu a Reforma Trabalhista editou o enunciado 75, que diz: A lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, ao alterar a Lei 6.019/74, tanto no tema da Contratação Temporária como no que tange à Terceirização de Serviços não serve para como marco regulatório para administração pública direta ou indireta, em razão do disposto no art. 37, caput, e incisos II e IX da CF/88, ou seja, o impeditivo constitucional do concurso público.

Então ao analisarmos a Lei 6.019/74, com suas alterações, temos que ela regula o trabalho temporário que é uma espécie de terceirização, quanto a terceirização em si. Para melhor compreensão há que se fazer uma cisão entre as duas definições.

Entende-se por trabalho temporário sendo aquele prestado por pessoa física, contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, ou seja, uma espécie de terceirização, uma relação triangular. Porém o trabalho temporário possui requisitos, só cabendo diante de duas hipóteses: quando houver a necessidade de uma substituição transitória de um pessoal permanente, como por exemplo cobrir férias de um funcionário permanente, ou no caso também de uma funcionária entrar de Licença Maternidade, permitindo a empresa contratar uma trabalhadora temporária que que fique em seu lugar temporariamente prestando serviços. Na segunda hipótese permitida para contratação de trabalhador temporário é quando houver uma demanda complementar de serviços, oriunda de fatores imprevisíveis ou previsíveis. Exemplo de um fator previsível o aumento da demanda no período da Páscoa, natal, etc., da qual autorizam as empresas a contratarem funcionários temporários para tais períodos, bem como entende-se por imprevisível no caso de um caso de força maior, como uma tempestade ou enchentes que destrói parte da uma produção de uma empresa, e esta não tem corpo fixo de empregado para restituir tal prejuízo.

Valendo ressaltar que a Lei terminantemente proíbe a contratação de temporários para substituir grevistas, caso contrário desvirtuaria o objetivo da greve.

Com a nova redação dada pela lei, atualmente, tanto o trabalho temporário como a terceirização podem versar tanto em atividades meio como em atividades fim, inclusive o trabalho temporário poderá ocorrer em atividades rurais.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

As partes em uma relação de trabalho temporário é a empresa de trabalho temporário que deve ser registrada no Ministério de Trabalho e Emprego, sendo esta empresa a colocar trabalhadores à disposição de outras empresas, enquanto a tomadora que recebe a força de trabalho celebra um contrato de prestação de trabalhos temporários com a empresa de trabalho temporário, sendo esta, a tomadora, a responsável pelas condições de higiene, segurança e salubridade de seus trabalhadores, devendo se estender aos trabalhadores temporários o mesmo tratamento médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados, não podendo haver distinção entre eles.

O contrato de trabalho temporário deverá ser necessariamente escrito, constando na sua CTPS sua condição de trabalhador temporário, bem como elencados seus direitos previstos na Lei 6.019/74.

Uma das grandes mudanças trazidas pela nova legislação foram os prazos, antes o prazo de um contrato temporário era de 3 meses, podendo ser prorrogado por mais 6 meses, atualmente o prazo é de 180 dias para o mesmo tomador, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, podendo chegar atualmente a 270 dias.

Findo o prazo deste contrato temporário, deverá aguardar mais 90 dias para trabalhar novamente para este mesmo empregador, sob pena de reconhecimento de vínculo empregatício, não podendo haver quaisquer cláusulas que impeça após esse período de o trabalhador poder ser contratado direto pela empresa como funcionário estável.

Quanto à responsabilidade, existem dois tipos de responsabilidades, a subsidiária e a solidária. A tomadora responderá subsidiariamente quando houver o inadimplemento das obrigações por parte da empresa de trabalho temporário, já haverá responsabilidade solidária quando houver falência da empresa de trabalho temporário.

Quanto aos direitos do trabalhador temporário, a norma elenca alguns deles, tais como: remuneração equivalente às percebidas pelos funcionários da mesma categoria da empresa tomadora, jornada de 8 horas, remuneração das horas extras, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, além de indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 avos do pagamento recebido, além de seguro contra acidentes de trabalho e proteção previdenciária, dentre outros, sendo que, quaisquer lides que venham a aparecer a competência para julgá-las, neste caso de trabalhador temporário é da Justiça do Trabalho.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Focando nosso assunto sobre as mudanças trazidas pela nova redação sobre terceirização em si, que assim como trabalho temporário é uma relação triangular, trilateral, que de um lado não temos mais um tomador, mas sim um contratante, não mais empresa de trabalho temporário, mas sim uma empresa prestadora de serviços e o trabalhador terceirizado, onde o contratante poderá ser uma pessoa física ou jurídica, que celebra um contrato com a empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive atividade principal.

Com a nova legislação em vigor a terceirização passou a ser admitida tanto na atividade meio quanto na atividade fim.

Com a nova redação da Lei 6.019/74, a principal mudança foi a possibilidade de as empresas contratarem funcionários terceirizados para atividades-fim, isto é, a principal área de atuação de um local. Até o momento, a terceirização só era permitida em atividades-meio, ou seja, aquelas que contribuem para a realização das tarefas de outros funcionários. Com a mudança, uma transportadora, por exemplo, poderá terceirizar tanto profissionais como auxiliares de limpeza e porteiros (atividades-meio), quanto motoristas (atividades-fim), porém não poderá o trabalhador ser submetido à função diferente daquela da qual ele foi contratado, sob risco de terceirização fraudulenta, e também, da mesma forma que na contratação de temporários, deve garantir as mesmas condições de segurança e higiene destinadas ao quadro fixo de funcionários, podendo também estender aos terceirizados o mesmo atendimento médico ambulatorial e de refeição.

A empresa prestadora de serviços passa a ter autorização para contratar outras prestadores de serviço que realizarão serviços de contratação, remuneração e direção do trabalho a ser realizado pelos trabalhadores nas dependências da empresa contratante. O artifício é conhecido como "quarteirização", com intuito de fomentar economia do país, porém, vai trazer grandes dificuldades ao trabalhador, no caso de inadimplementos das verbas, em receber seu crédito alimentar, pois teremos uma terceira que subcontrata, que quarteiriza mão de obra para mandar para a outra empresa. Como será na execução a efetividade para satisfação desses créditos? Antes da Lei 13.429/17 a quarteirização era considerada fraude, ensejando responsabilidade solidaria, agora permitida.

Os trabalhadores, tanto os terceirizados quanto os do quadro de funcionários das empresas deveriam ter os mesmos direitos, inclusive quanto a segurança e equiparação salarial,

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

para não haver discriminação. Contudo, não é o que acontece na realidade. Quanto à equiparação salarial quem determina se será igual ou diferente dos funcionários de quadro da tomadora, são as próprias empresas tomadora e prestadoras que convencionam sobre o assunto.

No que diz respeito à responsabilidade na terceirização, não houve mudanças no que previa a súmula 331, continua sendo subsidiária, no tocante ao inadimplemento da empresa prestadora de serviços, desde que a tomadora também configure no polo passivo.

Uma outra novidade trazida pela nova redação da Lei é a quarentena, na verdade duas quarentenas, uma para o empregado e outra para empresa.

A empresa prestadora de serviços cujos titulares ou sócios tenha prestados serviços na qualidade de empregado na empresa tomadora, nos 18 meses seguintes não poderão configurar como contratada, exceto se tais sócios ou titulares estiverem aposentados, já para a quarentena do empregado, também no período de 18 meses, ou seja, um funcionário do corpo fixo de uma empresa, sendo demitido não poderá ser contratado na qualidade de terceirizado pelo prazo de 18 meses.

Diante das novas regras, poderemos ter uma terceirização fraudulenta em caso de incapacidade econômica da empresa prestadora incompatível com a execução do objeto do contrato; não pode haver pessoalidade entre o trabalhador terceirizado e a tomadora, tampouco subordinação jurídica, sob pena de reconhecimento de vínculo empregatício.

Quanto à Administração Pública, sabe-se que a contratação irregular por empresa interposta é ilegal, porém na Administração pública não há o reconhecimento do vínculo com os órgãos da administração pública pelo fator impeditivo que é o do concurso público, porém, responde subsidiariamente desde que se comprove sua conduta culposa na fiscalização da execução do contrato, não decorrendo do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas, mas sim da ausência de fiscalização devidas aos contratos firmados.

3- AVANÇO OU RETROCESSO

A terceirização foi aprovada num contexto político de total complexidade, num momento de desespero da classe trabalhadora em meio a uma crise econômica sem precedentes na história do país, com o aumento significativo do número de desemprego. Podemos até afirmar que a aprovação da referida Lei, nada mais foi que uma estratégia para

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

colocar a classe trabalhadora diante de uma lei que amplia terceirização com várias possibilidades sem garantias legais, de forma complexa, feita de forma rápida e sem devidos estudos aprofundados, colocando diante até mesmo dos representantes da classe trabalhadora como uma saída para um mal maior, através de propagandas criadas pela grande mídia.

Então, o que tivemos foi o apoio da própria classe trabalhadora, acreditando, em razão das propagandas e pelo pânico gerado pela mídia, que este seria um meio hábil e rápido de geração de empregos, tudo envolto pelas transformações políticas que estavam acontecendo no país das quais geravam total insegurança na população.

A economia e as relações de trabalho mudaram, havendo necessidade de adaptação à nova realidade, contudo a preocupação de vários especialistas, foram as condições nas quais essas transformações foram executadas e a vulnerabilidade dos trabalhadores diante delas.

Com a liberdade das empresas subcontratar funcionários para realização das chamadas atividades – fim, ou seja, as tarefas centrais na produção de bens e serviços, esta empresa vai gerir toda sua força de trabalho por meio de contratos terceirizados, evitando, assim, o vínculo empregatício com os operários.

O empregador contrata outra empresa para lhe fornecer mão-de-obra. O empregado desta outra empresa contratada passa a ser o “terceirizado”, e não mais tratado como empregado na relação empregatícia cotidiana. Existe a relação de trabalho, mas sem o vínculo empregatício direto, este entregue a outro empregador.

De modo que a relação de confiança que deva se estabelecer naturalmente entre empregador e empregado fica relegada a um terceiro, aquele que paga salário ao empregado. Já aí existe um problema de alheamento, pois o empregado realiza seu trabalho sem muita preocupação com qualidade e produtividade, na medida em que pode ser substituído a qualquer instante, por qualquer razão.

O contratante de serviços certamente não pode exigir o quanto exigiria de um empregado seu, porque não lhe deve subordinação, apenas prestação de serviços; o empregado não conta com a perspectiva de progresso profissional, estando limitado por um vínculo externo.

A realidade da terceirização cria, assim, um círculo vicioso: com a precarização da mão-de-obra, perde-se a produtividade, que é suprida por maior número de empregados “terceirizados”. O contratante é obrigado a exigir mais qualidade de seu contratado e este, por

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

sua vez, não tendo como suprir, recorre a esse aumento de oferta por ser a única medida possível. Se pagar maiores salários, maiores serão os custos a repassar ao empregador. Neste círculo vicioso cada qual experimenta alternativas que lhe pareçam razoáveis, surgindo daí a maioria dos problemas amplamente conhecidos e combatidos pela Justiça do Trabalho e por fiscalizações da autoridade do Trabalho e Emprego. Vem daí a conhecida sonegação fiscal, sonegação de direitos trabalhistas, acidentes do trabalho e outros.

A terceirização afronta o valor social do trabalho consagrado na CF/88, que quer dizer respeitar a dignidade do trabalhador, não fazendo dele coisa ou mercadoria, valor este não encontrado no fenômeno da terceirização, sendo que esta mantém o foco somente no esforço braçal ou intelectual, desprezando os atributos pessoais e profissionais do indivíduo prestador

Ao fazermos uma análise deste modelo de contratação em outros países, segundo (FONTENELLE 2017), o modelo adotado no Brasil, se mostrou pouco eficaz, e, segundo a DIEESE não cria empregos. Ainda segundo Luis Eduardo Fontenelle “um funcionário terceirizado trabalha em média três horas a mais por semana que os demais diretamente contratados, e a horas extras por estes realizadas tendem a suprir vagas de emprego”.

A exemplo, temos a Espanha que no início da terceirização semelhante a aprovada no Brasil, até teve um crescimento econômico, porém, baseado em outros fatores, contudo, cinco anos após o índice de desemprego continuo altíssimo.

Sabe-se, “que os funcionários terceirizados ganham em média 30% a menos que os empregados diretos, dividindo a representação sindical, prejudicando a negociação por melhores salários e benefícios”. (FONTENELLE 2017)

Se, como sabemos o trabalhador terceirizado ganha menos, em função disso acaba tendo que trabalhar mais para auferir ganhos melhores, trazendo prejuízos a saúde desses trabalhadores. “Nos últimos anos 80% dos acidentes de trabalho no Brasil ocorreram com trabalhadores terceirizados(DIEESE 2010)”, afetivamente distanciados da empresa tomadora de serviços e tecnicamente despreparados para lidarem com seu processo produtivo.

Temos, que a terceirização, sobrecarrega os serviços e finanças públicas, diminuindo a arrecadação, em decorrência da redução dos salários e da vinculação dos trabalhadores às empresas de menor porte, que pagam menos impostos.

Ao analisarmos que o número de acidentes e de doenças ocupacionais são oriundos de funcionários terceirizados, isso certamente sobrecarregará ainda mais o SUS e o INSS, e nada

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

menos a Justiça do Trabalho, da qual cabe julgar ações decorrentes de empresas terceirizadas que simplesmente desaparecem sem pagar salários e verbas rescisórias.

Isto posto, as desvantagens da terceirização, superam amplamente os supostos benefícios. Além de não ter fatos concretos que tornará mais eficiente a atividade econômica, a não ser que se almeje investimento estrangeiro oferecendo mão de obra barata, que seria uma triste realidade para o trabalhador brasileiro, já é perceptível seu efeito prejudicial ao trabalhador, então temos, que a terceirização já era prepuicial, e com essa ampliação para todas as atividades poderá agravar muito mais os problemas já existentes.

A jurisprudência vinha entendendo que para contratos anteriormente firmados antes da Lei 13.429/2017, que nos casos de terceirização na atividade-fim, era considerada ilícita, com o intuito de fraudar a aplicação da legislação trabalhista, o principal efeito seria, a formação do vínculo de emprego direto entre o trabalhador e a tomadora de serviços, conforme entendimento consagrado pela Sumula 331, I, do TST.

Nos casos, após a vigência das Leis 23.429/17 e 13. 467/17 (Reforma Trabalhista), vem se configurando terceirização lícita a prestação de serviços relacionados com atividade-fim do tomador, e portanto, o inadimplemento das obrigações trabalhistas e o fato de o tomador de serviços ser o beneficiário do trabalho prestado, tais requisitos configuram responsabilidade subsidiária, mantendo o entendimento da Súmula 331 do TST, entendimento este, persistindo no novo ordenamento jurídico acerca da terceirização.

CONCLUSÃO.

O objetivo deste trabalho foi mostrar o surgimento do processo da terceirização e sua evolução ao longo dos contextos históricos, iniciando-se na segunda guerra mundial, intensificando-se com o avanço da globalização, inclusive no Brasil a partir da década de 1970 até os dias atuais.

Esse fenômeno foi se acentuando dentro da sociedade com as mudanças nas relações de trabalho que foram se flexibilizando de acordo com as mudanças nos setores econômicos e sobretudo com a intenção de permitir uma maior margem de lucros das empresas através da força laboral.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Com as transformações políticas, que geraram devastadoras inseguranças entre os trabalhadores no último ano, dentro deste contexto de incertezas, com o medo do crescente aumento do desemprego, e a promessa de maior competitividade e aumentos de postos de trabalho, foi aprovada a Lei 13.429/2017 provocando alterações nesta forma de contratação e até mesmo a liberação da terceirização na atividade fim, com apoio da classe trabalhadora e da representação sindical. Apoio este que não se traduz em apoiar e sim em não ver alternativas significativas, como sendo esta a melhor saída. Ora, o trabalhador não possui conhecimentos jurídicos e nem econômicos necessários para ter uma visão que essas alterações poderiam precarizar muito mais as relações de trabalho.

Portanto, embora feita com base no discurso de modernizar as relações de trabalho, o que poderemos ter é um mecanismo perverso de concentração de riquezas, que vai transferir a renda do trabalhador para os donos das empresas, que vai pagar menos pela mão de obra, não terá que arcar com encargos trabalhistas, que ficará a cargo das empresas terceirizadas, que muitas vezes não tem capital necessário para arcar com os direitos trabalhistas, até mesmo desaparecendo deixando os trabalhadores na mão, que terão que recorrer às tomadoras, que responderão apenas de forma subsidiária.

O principal objetivo da terceirização é a redução de custos, mão de obra barata para investimento de capital estrangeiro. Quanto aos trabalhadores, é como se não existissem, são meros fatores de produção, desconectados de sua categoria profissional e alienados da sua consciência de classe, um mero objeto.

A terceirização, por essência, não seria algo tão nocivo e tampouco resolverá todos os problemas da economia. Se fosse bem utilizada, poderia dar novo enfoque às relações trabalhistas, diante de um mundo globalizado, contudo, é utilizada como forma de diminuir o salário do trabalhador, vista somente como forma de alavancar lucros.

O dano causado no trabalhador, por esta invisibilidade e insignificância, é irreparável, gerando um complexo de inseguranças e incertezas que compromete a capacidade laborativa, reduzindo a produtividade, pois convive diariamente com a precarização de seus direitos, com o risco iminente do desemprego, pela alta rotatividade do terceirizado, ou seja, ninguém consegue ser produtivo sabendo que terá que trabalhar cada vez mais, com salários menores que os contratados diretos, e ainda com ameaça do desemprego à sua espreita.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Com todo exposto, teremos trabalhadores doentes, que no final das contas, ficarão sob a responsabilidade do Estado (INSS), e, possivelmente, a Justiça do Trabalho terá de atuar de forma ativa e preventiva, através dos instrumentos constitucionais, para garantia da aplicação completa dos princípios Constitucionais, abrangendo a maior parte dos trabalhadores, próprio dos regimes democráticos.

REFERÊNCIAS

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão de Obra**. Ed. Renovar, 2003.

CASTRO, Rubens Ferreira. *A terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª edição São Paulo: LTr 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª edição São Paulo: LTr 2005.

DUARTE, Jônitas Matos dos Santos. *A terceirização à luz dos princípios jus trabalhistas*. **2016**. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-terceirizacao-a-luz-dos-principios-jus-trabalhistas,56206.html>>. **Acesso em 24 julho. 2018**.

FONTENELLE, Luís Eduardo. **Cinco fatores que mostram porque a terceirização é ruim para todos**. 2017. Disponível em: < www.diariodocentrodomundo.com.br>. **Acesso em 15 julho. 2018**.

HEFFNER, Cristovão Donizetti. **Terceirização da mão de obra – Problemas e prevenção**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58890/terceirizacao-da-mao-de-obra> Acesso em 17 julho. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A Terceirização e o papel do Ministério Público do Trabalho*. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 27, n 103, julho – setembro 2001, Editora Revista dos Tribunais , Ltda, 2001.

MAIOR, Jorge Souto. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Disponível em: <www.jorgesoutomaior.com/uploads/terceirizacao_desabafo_enfrentamento.pdf>. Acesso em 23 junho. 2018.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

MEIRELES, Livia Maria Silva. **Terceirização**. Disponível em <www.egov.ufsc.br>. Acesso em 24 de junho.2018.

OLIVIERI, Antonio Carlos. **Terceirização: avanço ou retrocesso?** 2017. Disponível em: <<https://educaçao.uo.com.br>>. Acesso em 24 julho. 2018.

RODRIGUES, Américo Plá, Princípios do Direito do Trabalho. Tradução: Wagner D. Giglio. Ed. LTr, 1996, pág. 259.

SCHREIBER, Mariana. **Mais emprego ou precarização? Os possíveis impactos da lei da terceirização**. 2017. Disponível em: <<https://bbc.com/portuguese/brasil-39375305>>. Acesso em 24 julho. 2018.

SOARES, Isabella Albernaz. **A precarização das condições de trabalho através da terceirização de serviços**. 2015. Disponível em: <https://bellaalbernaz.jusbrasil.com.br/artigos/181873672/a-precariacao-das-condicoes-de-trabalho-atraves-da-terceirizacao-de-servicos>. Acesso em 17 julho 2018.

SPAGNOL, Debora. **A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos – vantagens, desvantagens e modificações**. 2017. Disponível em: <<https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 17 julho. 2018.

Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providencias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 04 de janeiro de 1974. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 24 julho. 2018.

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providencias e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 31 de março de 2017. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 24 julho. 2018.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

¹Professor José Ribeiro Leite - Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

*Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.