

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

RUBENS DOS SANTOS JUNIOR

**IMPACTOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO TERCEIRIZADO
NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO**

**RUBIATABA/GO
2018**

RUBENS DOS SANTOS JUNIOR

**IMPACTOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO TERCEIRIZADO
NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora Especialista, Leidiane de Moraes e Silva Mariano.

**RUBIATABA/GO
2018**

RUBENS DOS SANTOS JUNIOR

**IMPACTOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO TERCEIRIZADO
NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação da
professora Especialista Leidiane de Moraes e
Silva Mariano.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM ____ / ____ / ____

**Orientador Leidiane de Moraes e Silva Mariano, Especialista em Direito Civil e Direito
Processual Civil
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Examinador (a)
Professor (a) da Faculdade Evangélica de Rubiataba
Especialista Marilda Ferreira Machado Leal**

**Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba
Especialista Pedro Henrique Dutra**

Toda dedicação seja feita em nome de Deus meu redentor e Jesus seu filho que me dá forças nesta caminhada, e em especial a minha MÃE que aqui na terra me deu todo o apoio e ajuda que eu necessitei não só nestes cinco anos de curso, mas desde o momento em que fui concebido, também ao meu Pai, esposa, filhos, minhas irmãs, familiares e amigos, muito obrigado a todos, vocês são essenciais na minha vida e fazem parte da minha história.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos prezados (as) colegas que convivi nestes cinco anos de curso em especial aos professores que tive desde o primeiro período, e se esforçam muito para nos passar conhecimento, há os prezados colegas de escritório que me deram a oportunidade de aprender e atuar ao seu lado. Para mim é um privilégio ter cruzado com todos vocês nesta jornada e que a nossa amizade nunca se perca e permaneça para sempre, é uma honra ter conhecido vocês caros amigos.

EPÍGRAFE

Nenhum caminho de flores te leva a glória.

RESUMO

Com a evolução da sociedade surge a necessidade de acompanhar as relações, que devem ser amparadas legalmente para evitar litígios e abusos. Aprovada recentemente no Brasil, a lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, o que trouxe inúmeras indagações, especialmente acerca de seus efeitos, que reduziriam os direitos dos trabalhadores e acabariam com os concursos públicos. A problemática deste trabalho indaga se: a lei nº 13.429 de 31 de março de 2017 que regulamenta a terceirização respeita os princípios e garantias da proteção do trabalhador? Para atingimento deste objetivo desenvolve-se um estudo detalhado da lei, súmula, jurisprudência, site da internet, doutrinas e revistas, que serviram de sustentação para buscar o esclarecimento da problemática, no entanto, é necessário entender o que é prestação de serviço a terceiros, sua estabilidade nas relações jurídicas do Brasil e quais os princípios e garantias que são inerentes a proteção do trabalhador, e se foram respeitados com a aprovação da nova lei. No decorrer da pesquisa fomos consagrados com os frutos do empenho, sendo os resultados obtidos no trabalho, diante disso, obtemos o saldo de que a terceirização mesmo sendo amparada por muito tempo pela mesma lei que versa sobre o trabalho temporário, são contratos distintos um do outro, foi constatado que a terceirização agora traz uma relação trilateral sendo empresa, empreiteira, tomadora e trabalhador, sob a análise dos artigos da terceirização o índice de artigos que obedeceram aos princípios e garantias da proteção do trabalhador se revelou bem abaixo, além do mais, em alguns artigos da lei pode se notar características do direito empresarial ou até mesmo a pejotização, uma forma de burlar as leis trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização. Princípios e Garantias do Trabalhador.

ABSTRACT

With the evolution of society, there is a need to monitor the relations, which must be legally protected to avoid litigation and abuses, recently approved in Brazil, Law 13,429, dated March 31, 2017, which amends provisions of Law No. 6,019, of January 3, 1974; provides for labor relations in the company providing services to third parties, which has led to many inquiries, especially about its effects, which would reduce workers' rights and end public tenders. The problematic of this work asks if: the law n° 13.429 of March 31, 2017 that regulates the outsourcing respects the principles and guarantees of the protection of the worker? In order to achieve this objective, a detailed study of the law, sumula, jurisprudence, internet site, doctrines and magazines was developed, which served as a support to seek clarification of the problem. In the course of the research we were consecrated with the fruits of the commitment, being the results obtained in the work, in front of this we obtain the balance that the outsourcing even being supported for a long time by the same law that deals with temporary work are contracts distinct from each other, was contacted that the outsourcing now brings a trilateral relationship being company, contractor, borrower and worker, under the analysis of the articles of outsourcing the index of articles that obeyed the principles and guarantees of the protection of the worker has turned out well below, in addition in some articles of the law can be noted characteristics of business law or even pejetização, a way to circumvent labor laws.

Keywords: Outsourcing. Principles and Guarantees of the Worker.

Traduzido por Marise Melo Lemes

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF- Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

Nº - Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

UNIFACS - Universidade Salvador

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2 A INSTITUIÇÃO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E A ESTABILIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL.....	13
2.1 A LEGISLAÇÃO PRIMÁRIA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	15
2.2 LEGISLAÇÃO SECUNDÁRIA: SÚMULA 331 DO TST.....	18
2.3 REGULAMENTAÇÃO DA LEI 13.429 DE 31 DE MARÇO DE 2017.....	20
3 OS PRINCÍPIOS E GARANTIAS INERENTES A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	23
3.1 A PARTE DISPOSITIVA DA LEI 13.429/2017 QUE RESGARDAM OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	28
3.2 DOS DÍSPPOSITIVOS DA LEI 13.429/17 QUE NÃO OBEDECEM A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	31
4 DOS IMPACTOS DA LEI 13.429/17 EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES.....	34
4.1 DOS BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS DA LEI Nº 13.429/2017 PARA OS TRABALHADORES.....	36
4.2 REQUISITOS PARA O FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS.....	39
4.3 PARECER DOS TRIBUNAIS EM RELAÇÃO A LEI Nº 13.429/2017.....	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	49

1. INTRODUÇÃO

Inúmeras são as indagações levantadas em relação a regulamentação da terceirização com a lei nº 13.429/17, que entrou em vigor no dia 31 de março de 2017, sancionada pelo então Presidente Michel Temer. Existem duas correntes majoritárias em relação ao tema, uma contrária a nova lei expressa onde às mudanças nas leis trabalhistas irão preconizar o mercado de trabalho e reduzir os direitos dos trabalhadores, por outro lado traz um pensamento positivo em relação à aprovação da nova lei, expressando que a reforma é um avanço nas relações trabalhistas pois abre portas para a contratação no mercado de trabalho e flexibiliza as relações de emprego, dando mais segurança para empresas contratar, pois a terceirização irá desafogar a administração, e as atenções estarão voltadas para novos negócios.

No entanto, a presente monografia tem como temática, a regulamentação do serviço terceirizado no direito trabalhista brasileiro, mas para que o legislador possa fazer alterações nas leis trabalhistas é necessária cautela, levando em consideração a vulnerabilidade do trabalhador que já foi muito explorado pelo empregador; diante disso, existem princípios e garantias que quando adotados não oferecem resistência alguma devendo os decorrentes consolidar o que foi estipulado, para que não afete a vida profissional e pessoal do trabalhador.

Sobre tais fatos, a presente monografia apresenta como problemática se: a lei nº 13.429 de 31 março de 2017 que regulamenta a terceirização respeita os princípios e garantias da proteção do trabalhador? No entanto, faremos uma especificação dos princípios explícitos e implícitos da Constituição Federal do Brasil de 1988, que traz princípios em seus artigos e não exclui os não decorrentes da CF, e que devem ser respeitados no tratamento dispensado ao trabalhador, levando em consideração que princípios são a base de todo ordenamento jurídico.

De início, para compreender o que é a terceirização iremos zerar os fatos quanto a terceirização como é desenvolvida no Brasil em termos de legislação, como ela chegou no Brasil e como é entendida, buscando como objetivo de resposta se o instituto da terceirização provém segurança jurídica ao trabalhador.

O presente capítulo aborda também as principais mudanças da terceirização no direito do trabalho, como diz o texto aprovado pelo Presidente Michel Temer, a PL nº 4302

de 98, que deu origem a lei nº 13.429/2017 e dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho nas empresas prestadoras de serviço a terceiros, o projeto foi apresentado na câmara em 1998, ainda no governo Fernando Henrique Cardoso.

Considera-se que não é somente a CLT que protege o trabalhador, também versa sobre a matéria direito do trabalho a constituição que estabelece obrigações a serem cumprida pelo empregador, acerca dos princípios e garantias dos trabalhadores, foi feito uma análise em doutrinas e na constituição federal, traçando uma linha de raciocínio quanto aos princípios que o constituinte deve obedecer no tratamento do trabalhador e nas criações de leis que regem o labor.

Também faz uma análise dos artigos da lei nº 13.429/2017 que têm o intuito de responder a problemática desta monografia, no entanto serão analisados os artigos que obedecem aos princípios e garantias da proteção dos trabalhadores e também se discorre sobre as vantagens e desvantagens da Lei nº 13.429/2017.

O terceiro e último capítulo aborda os artigos que não obedecem aos princípios e garantias da proteção do trabalhador e ferem os princípios constitucionais, além do mais o terceiro capítulo faz uma análise minuciosa aos artigos 4-A e 4-B que não faz menções ao trabalhador, mas sim a pessoa jurídica de direito privado, apresentam-se do mesmo modo, os Impactos da lei 13.429/17 para os trabalhadores e finalizando com o parecer dos tribunais sobre a Lei nº 13.429/2017.

A terceirização se revela como uma descentralização das obrigações trabalhistas quanto a empregador e empregado, por ser o dono do capital e principal beneficiário do trabalho prestado pelo trabalhador com a aprovação da lei 13.429/2017, versa em sua maior parte sobre as constituições das empresa e contratos de prestação de serviços a terceiros, deixando ainda muitos questionamentos e se distanciando ainda mais da legislação trabalhistas e se aproximando do direito contratual o que se preocupa pela autonomia de vontades.

2 A INSTITUIÇÃO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E A ESTABILIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Surge no Brasil a outsourcing que ganha à denominação de terceirização, e tem por finalidade transferir para outra empresa (empresa terceirizada) serviços que deveriam ser realizados pela empresa contratante, mas prefere contratar outra empresa interposta para realizar o serviço nas dependências da empresa ou fora dela. Este subtítulo tem por finalidade aclarar sobre o surgimento da terceirização no Brasil, como são aceitas, quais legislações no Brasil que amparam o trabalhador e as relações decorrentes da prática e sua finalidade.

Realizada uma minuciosa pesquisa acerca da lei nº13.429/17, que faz entender que não havia outra norma neste sentido a não ser a lei 6.019/73 apenas em suas disposições e a súmula 331 do TST, que versava sobre a matéria e certamente será revogada por dispor apenas da possibilidade de terceirização de atividades de limpeza, conservação, segurança e vigilância, além da chamada atividade meio, a nova lei que regula a terceirização traz um entendimento mais amplo acerca do tema.

O Instituto da Terceirização teve suas entrâncias no contexto social brasileiro por volta de 1950, com a necessidade das empresas automobilísticas terceirizar suas peças para a montagem do produto final, são consideradas também pioneiras da terceirização no Brasil as empresas de limpeza e conservação, pois existem desde 1967.

Levando em consideração que os quatros fatores básicos e essenciais da globalização são o comércio e transações financeiras, movimentos de capital e de investimento, migração e movimento de pessoas e a disseminação de conhecimento.

Entendemos que a globalização traz para nossa sociedade maior integração nas relações econômicas, estando inteiramente ligada com o tema em questão.

Eminentemente a economia de um país está interligada as ações governamentais implementadas, demonstrando tanto a implacabilidade quanto a fragilidade do sistema.

E, foi com respaldo a estes atos, que as empresas buscaram uma forma de aperfeiçoar os seus objetivos, com implementações de mudanças necessárias, bem como a

redução de custos e especialização de seus produtos, visando maior competitividade no mercado.

Entende-se por terceirização o processo pelo qual uma instituição (prestadora de serviço especializado) contrata trabalhadores, como empregados para prestar determinado serviço específico, em outras empresas e lugares. Agora, podendo ser ligado à atividade fim da empresa, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos, desburocratizando a administração, e dando maior competitividade ao mercado assim como menciona o Artigo da revista jurídica UNIFACS (2005, p. 01):

[...]O fenômeno da terceirização implica na formação de uma relação jurídica triangular, na qual o vínculo de emprego não se forma diretamente com o tomador do serviço, mas com uma empresa interposta. Constitui uma exceção à regra geral que vincula o empregado diretamente àquele que se beneficia do seu serviço e que exerce o poder de comando, o patrão nato [...]. Envolve uma subcontratação, admitindo a interposição de uma terceira pessoa entre quem contrata a prestação de serviço e quem a executa. Participam da relação jurídica: o trabalhador, prestador dos serviços; as empresas terceirizam-te, com quem o trabalhador, em princípio, firma um contrato de trabalho; a empresa tomadora dos serviços, que se beneficia do trabalho realizado, não assumindo diretamente a posição de contratante do empregado.

Diante dos estudos de Pessoa (2011, p.5) estes são chamados de direitos sociais explícitos da CF de 1988 que cumpre um importante papel no contexto social, pois requer intervenção do Estado para assegurar os critérios de justiça e ratificar a sociedade, assim como explica:

O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 se refere de maneira bastante genérica aos direitos sociais por excelência, como o direito a saúde, ao trabalho, ao lazer entre outros. Partindo desse pressuposto os direitos sociais buscam a qualidade de vida dos indivíduos, no entanto apesar de estarem interligados faz-se necessário, ressaltar e distinguir as diferenças entre direitos sociais e direitos individuais. Portando os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a equalização de situações sociais desiguais, são, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade.

Dessa forma, empresas enxergaram na intermediação de mão de obra uma oportunidade de otimização de seus negócios, os empregadores depararam com um universo interno e de conveniente exploração, tendo em vista que tudo que não é legal necessariamente se torna ilegal, não restou saída para que o legislador não interviesse novamente nas relações

trabalhista agora impondo normas para a realização da terceirização no Brasil por meio da Súmula do TST 331 que versa sobre os contratos de terceirização.

Foi um longo período até que a terceirização chegasse a ser regulamentada, o Projeto de Lei estava engavetada desde 1998, quando foi apresentada a câmara ainda no governo Fernando Henrique Cardoso, a votação da câmara dos deputados até que fosse aprovado pelo Presidente Michel Temer a PL nº 4302 de 98, que deu origem a lei nº 13.429/2017 e dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho nas empresas prestadoras de serviço a terceiro publicado no Diário Oficial da União em 31 de março de 2017.

De certa forma, a lei nº 13.249/17 surge no contexto com o encargo de ceifar às discursões acerca do tema, considerando que as ações trabalhistas acerca da terceirização estão sendo bastante discutidas nas varas e tribunais do trabalho mesmo pelo aumento das ações em relação ao tema.

Por outro lado, buscando a estabilidade do emprego e a crise financeira em alta no país, fez com que o constituinte buscasse novas modalidades de prestação de serviços, buscando estabilizar o desemprego e inovar o mercado de trabalho. Há quem defenda a terceirização e veja nela a possibilidade de retomar o crescimento e gerar novos empregos, assim como diz Kátia Carmo (p.20).

É certo, que a Lei nº 13.249/17, abre a trava que proibia a terceirização de atividade meio e libera as empresas de serviço temporário a prestarem quaisquer tipos de serviços, e as empresas a contratarem assim como pessoa física, mas estabelece normas para sua contratação, sendo que a mão de obra temporária era aceita apenas em casos de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e por acréscimo extraordinário de serviço, agora sendo permitida a contratação de empresa de prestação de serviços temporários e a terceiros para atender a demanda complementar de serviço, tanto em atividades meio quanto atividades fim. A lei 13.429/17 agora traz também regulamentação expressa para o exercício da terceirização, bem como, abordaremos no próximo capítulo fazendo uma análise de quais princípios da proteção do trabalhador o legislador obedece.

Obtemos as informações, que a regulamentação da lei nº 13.429/17, sancionada pelo Presidente da República Michel Temer no dia 13 de março de 2017, acabou por ser necessária já que as legislações que versavam sobre a terceirização não regulamentavam os fatos litigiosos que surgiam com a prática da prestação de serviços, faltava legislação expressa já que a terceirização se tornou uma prática constantemente usada nas relações de trabalho no Brasil.

2.1 A LEGISLAÇÃO PRIMÁRIA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.

Neste ponto do estudo, faremos uma análise das transformações das leis que regem a terceirização no Brasil, não deixando de ressaltar a lei nº 6.019 de 1974, que dispunha em relação ao trabalho temporário nas empresas urbanas e outras províncias, que não faz menção a prestação de serviço a terceiros, mas servia de orientação para juízes nas decisões dos tribunais, das ações trabalhistas que condizia com a terceirização, assim como dispõe o acórdão da 6ª turma:

A C Ó R D ã O

6ª Turma

MGD/lm/mjr/md

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. A contratação terceirizada de trabalhadores não pode, juridicamente, propiciar tratamento discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido na categoria ou função equivalentes na empresa tomadora de serviços, nos termos dos artigos. 7º, XXXII, e 5º, caput e inciso I, da CF. A própria ordem jurídica regulamentadora da terceirização temporária sempre assegurou a observância desse tratamento ante discriminatório, ao garantir ao obreiro terceirizado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária (art. 12, “a”, Lei nº 6.019/74). Ora, se o critério já se estendia, de modo expresso, até mesmo à terceirização de caráter provisório, é lógico concluir-se que a ordem jurídica, implicitamente, considera aplicável o mesmo critério às terceirizações de mais longo curso, as chamadas terceirizações permanentes. **Agravo de instrumento desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de **Revista TST-AIRR-1.830/2005-013-06-40.5**, em que é Agravante **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF** e Agravados **MIRON COIMBRA MAIA SOBRINHO E OUTRO** e **PRODATEC – PROCESSAMENTO DE DADOS E CURSOS TÉCNICOS LTDA.**

A Presidência do 6º Regional denegou seguimento ao recurso de revista da Reclamada com fundamento nas Súmulas 23, 126 e 297/TST. (fls. 311-312). A Reclamada interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que a sua revista reunia condições de admissibilidade (fls. 2-13).

Foram apresentadas contraminuta ao agravo de instrumento (fls.322-324) e contrarrazões ao recurso de revista (fls. 325-329), sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, do RITST.

É o relatório.

V O T O

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO

O Regional negou provimento ao recurso ordinário da Reclamada e manteve a sentença quanto ao deferimento das diferenças salariais. A decisão está assim fundamentada:

“(…)

Os reclamantes executavam as mesmas tarefas dos empregados da Caixa Econômica, como confessado pelo próprio preposto, de sorte que têm direito à diferença salarial para o salário inicial do técnico bancário, cargo de ingresso na reclamada” (fls. 296-297).

Em suas razões de revista, às fls. 299-307, a Reclamada sustenta que os Reclamantes não fazem jus à isonomia salarial, tendo em vista que, ao contrário do consignado pelo Regional, não desempenharam atividades específicas do cargo de técnico bancário, além de não se terem submetido a concurso público para investidura no referido cargo. Aponta violação dos artigos. 461 da CLT, 37, II da CF e 12 da Lei 6.019/74 e transcreve arestos. Sem razão.

O Regional não analisou a questão à luz da alegada violação dos artigos. 461 da CLT, 37, II da CF e 12 da Lei 6.019/74. Incidência da Súmula 297/TST. Ademais, a Reclamada não informou a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foram publicados o 1º, 2º (fl. 302) e 5º (fls. 304-306) arestos. Incidência da Súmula 337, I/TST.

Já o 3º aresto (fls. 302-304) é inespecífico, na medida em que trata de hipótese em que os modelos, apesar de ocuparem o mesmo cargo, desempenhavam tarefas díspares. Aplicação da Súmula 296/TST. E, finalmente, o 4º e último aresto (fl. 304) é proveniente de Turma do TST, hipótese não contemplada no art. 896, “a”, da CLT.

De qualquer forma, vale a pena o registro de que é inegável que a fórmula terceirizam-te tende a criar um padrão de contratação de força de trabalho sumamente inferior àquele que caracteriza o trabalhador submetido a contrato empregatício clássico. E esse contraponto de situações socioeconômicas e jurídicas não é tolerado pela ordem constitucional recente do país.

É que o art. 7º, XXXII, da Carta de 1988, reelaborou antigo preceito ante discriminatório existente na ordem jurídica: “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. A ideia básica incorporada na regra constitucional já estava expressa até mesmo no antigo texto celetista (o art. 3º, parágrafo único da CLT falava que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”) e no anterior texto constitucional (art. 165, XVII, CF/69). Contudo, a Carta de 1988 fez combinar o tradicional preceito às suas regras ante discriminatórias gerais – que são regras fortemente enfáticas e precisas -, inseridas no art. 5º, *caput* e inciso I, da mesma Constituição (“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...” e, também, “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”).

A combinação de todos esses significativos preceitos constitucionais tem dado suporte à interpretação contemporânea de que a contratação terceirizada de trabalhadores não pode, juridicamente, propiciar tratamento discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido na categoria ou função equivalentes na empresa tomadora de serviços. Em virtude do parâmetro constitucional analisado, é devido, em tais situações, o chamado salário equitativo, hábil a assegurar a correspondência não-discriminatória entre os respectivos profissionais.

Note-se que a própria ordem jurídica regulamentadora da terceirização temporária sempre assegurou a observância desse tratamento ante discriminatório, ao garantir ao obreiro temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária (art. 12, “a”, Lei nº 6.019/74).

Ora, se o critério já se estendia, de modo expresso, até mesmo à terceirização de caráter provisório, é lógico concluir-se que a ordem jurídica, implicitamente, considera aplicável o mesmo critério às terceirizações de mais longo curso, as chamadas terceirizações permanentes. De todo modo, se a reflexão sobre as normas infraconstitucionais ainda não fosse bastante para garantir o tratamento ante discriminatório ao trabalhador terceirizado, a incidência dos preceitos constitucionais acima referidos inevitavelmente produz essa consequência jurídica de natureza isonômica.

Por todo o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Egrégia Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento. Brasília, 4 de junho de 2008. Relator (Mauricio Godinho Delgado)

O relator Mauricio Godinho Delgado usou como base para sua decisão o artigo 12 da lei nº 6.019/74, que proíbe a discriminação da remuneração entre os empregados da tomadora e os trabalhadores terceirizados, assim negando provimento ao agravo de instrumento mantendo a decisão anterior, com a aprovação da lei nº 13.429/17 o novo texto revoga o artigo 12 da lei nº 6.019/74.

Desta forma, quando o legislador se deparava com a questão de terceirização nos litígios trabalhistas, o legislador usava como amparo para o trabalhador a lei 6.019/74 que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dão outras providências, não especificando o amparo a terceirização, o TST buscando sanar questionamentos editou a súmula 331 que com apenas seis incisos amparavam as relações de prestação de serviço a terceiro.

2.2 A LEGISLAÇÃO SECUNDÁRIA: SÚMULA 331 DO TST

Foi com a súmula 331 do TST que surgiu a terminologia de atividade meio e atividade fim, ambas subdividem o funcionamento das empresas, relação pela qual, veio por intermédio do Tribunal Superior do Trabalho, que diante das práticas delituosas dos empregadores em relação ao surgimento da nova forma de prestação de serviços que surgia no Brasil na década de 90, já que não havia regulamentação alguma no ordenamento jurídico brasileiro que regulamentasse tal ato, assim foi editado a súmula 331 do TST.

Desse modo, era regido o instituto da terceirização no Brasil que disponha apenas sobre a prática aos serviços de vigilância e limpeza e a funções não relacionadas às atividades-fim das empresas.

Vale ressaltar, que antes do enunciado da súmula 331 do TST, somente era visto e admitido o trabalho temporário nas empresas, tendo por diferenciação das empresas prestadoras de serviços a especialização em determinada área, não se diferenciando substantivamente da hipótese celetista de pacto de contrato empregatício de trabalho temporário.

Assim, a súmula 331 do TST traz consigo a permissão de realização da terceirização nas empresas, apenas para atividades meio que não condiz com a função principal da empresa, ou seja, que não diz respeito ao seu produto final, ex: -Uma escola pode terceirizar serviços de limpeza, segurança, conservação e paisagismo, refeitório, mas não o corpo docente, ou seja, permite terceirizar todo o serviço que não diz respeito a função principal da empresa, assim como aduz o renomado Martins (2011, p.133) sobre o tema em questão.

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

Tem-se então que atividade meio é uma forma fundamental de se chegar ao produto final com maior agilidade e perfeição, no regulamento da súmula 331 do TST que versa sobre a licitude da terceirização nos casos de atividades meio e atividades fins é de

suma importância sua definição, no que corresponde aos encargos e vínculos trabalhistas, versa também quanto a legitimidade para acionar a empresa empreiteira, para quem prestou serviço para que responder subsidiariamente com a empresa prestadora e cumpra com os devidos encargos trabalhistas, esta seria uma forma de garantir os direitos dos trabalhadores em caso de fraude ao trabalhador, este direito ainda encontra-se resguardado na égide da nova lei da terceirização, mas com uma interpretação diferente, assim como veremos a frente.

A legislação da súmula 331 do TST que regia sobre a terceirização, no que tange a definição da atividade, torna-se preponderante no para que se possa estabelecer o vínculo trabalhista, pois era permitido que uma empresa interposta (terceirizada) prestasse apenas serviços que dizem respeito à atividade meio, assim levando em consideração que um trabalhador possa a vir futuramente reclamar seus direitos trabalhistas da empresa empreiteira não teria o mesmo sucesso de um trabalhador terceirizado que teria realizado atividades fins.

A terceirização teve suas raízes em meados do século XX, com o período da Revolução Industrial e o surgimento da indústria automobilística, devido à falta de peças para montagem dos veículos, surge então, a necessidade de terceirizar toda linha de peças que vinham ao país para montagem do produto final.

Como na época ainda não havia regulamentação expressa na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil, nem na Constituição Federal da República, os empregadores depararam com um universo interno e de conveniente exploração, na decorrência de práticas pelos empregadores coube ao Tribunal Superior do Trabalho a iminência de sistematizar esse instituto para fins de organização e legitimação, assim, foi editada a súmula de número 331 do TST, e sua relevância era a permissão apenas nas atividades meio das empresas.

Assim, compreendemos que a legislação primária que versava sobre o instituto da terceirização é a lei 6.019/74, embora esta lei tenha sido criada para versar apenas sobre o trabalho temporário mas, como a prática da terceirização veio se tornando comum no Brasil e não havia legislação expressa para versar a matéria em questão, esta acabou por ser a legislação que foi inserida, sendo editado único texto que retratava diretamente da terceirização só com a súmula 331 do TST em 2011, que continham apenas seis incisos e faziam menções a responsabilidade dos encargos trabalhista em relação ao trabalhador que tendo os seus direitos frustrados pela empresa prestadora de serviço, faremos um análise agora quanto a origem da nova lei de prestação de serviços a terceiros qual sua finalidade e questões quanto a sua criação.

2.3 REGULAMENTAÇÃO DA LEI Nº13. 429 DE 13 DE MARÇO DE 2017

O principal objetivo desta parte do estudo é traçar uma análise da regulamentação da lei nº 13.429/17, acerca da normatização do instituto da terceirização na legislação trabalhista brasileiro, além disso sua influência no sistema de contratação mencionada e previsões de atuação.

Foi realizada pesquisa em diversas fontes bibliográficas, documentos e internet, por se tratar de um tema novo e que consiste na exposição do entendimento de vários autores que escreveram sobre o tema acolhido, o presente estudo tem como objetivo delinear uma linha do tempo para que possamos compreender a trajetória de nossa sociedade e o processo de evolução do trabalho, por meio de consulta a lei nº 13 429 / 2017 e seus artigos, súmula 331 do TST, consolidação das leis trabalhistas, dentre diversas doutrinas sobre os princípios que norteiam a criação e o exercício das leis trabalhistas.

No entanto, a edição de uma nova lei que defina qual a responsabilidade do prestador, tomador de serviços e a posição dos empregados da relação trabalhista se tornam essenciais na terceirização, levando em consideração que o fato de não haver legislação expressa específica e a ampliação do termo atividade meio, litígios soterravam a justiça do trabalho, sem falar nas multas que eram aplicadas nas empresas.

A definição da terceirização decorre da necessidade de transferência da execução de atividades da empresa contratante a empresas contratada para prestação de serviços de mão de obra especializada.

Diante do atual critério legal (art. 4º-A da lei nº 6.019/1974, com redação dada pela lei nº 13.467/2017), terceirização é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade fim, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Pode-se notar que a terceirização envolve uma relação trilateral, envolvendo empregado, a empresa prestadora de serviços que figura no polo de empregador e a empresa tomadora de serviço que é a contratante de serviços assim como enfatiza, Delgado (2013, p.13)

Para o direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus 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 jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma

entidade interveniente. [...] O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo de terceirização 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 relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizada) traz grandes desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizam o direito do trabalho ao longo de sua história.

A presente pesquisa se justifica com o Projeto de lei nº 4302 de 1998 que deu origem a lei nº 13.429/17 sancionada pelo presidente Michel Temer, embora tenha sido um tema constantemente debatido, muitos não têm o conhecimento de sua relevância no contexto social, pois, é de suma importância ressaltar o Art. 6º da Constituição Federal (1988). Alterado pela EC 90/2015.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Projeto de Lei que foi aprovado pelo Presidente da República Michel Temer que, altera dispositivos da lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências Artigo 2º; e inclui o Artigo 4º-A e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e estabelece que:

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.

Art. 4º-A Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante de serviços determinados e específicos.

Mesmo sendo institutos incluídos na mesma lei, versam sobre contratos diferentes, entende-se por terceirização a pessoa jurídica de direito privado que presta determinado serviço especializado, agora podendo ser ligado a atividade fim da empresa.

Empresa de trabalho temporário é aquela pessoa jurídica devidamente registrada no ministério do trabalho que presta trabalho temporário, sendo responsável pela colocação de trabalhadores a disposição de outras empresas temporariamente.

A primeira legislação a versar sobre a terceirização foi a lei 6.019/74, apesar de não ser criada com este fundamento, mas sim para o trabalho temporário, foi por muito tempo amparo dos litígios envolvendo a terceirização, só veio a ser criada legislação específica com a edição da sumula 331 do TST que foi bastante questionada por declarar a empresa contratante como subsidiariamente responsável pelos encargos trabalhistas da empreiteira, por fim aprovada recentemente a lei 13.429/17 que altera dispositivos da lei 6.019/74, e agora estabelece artigos que dispõem unicamente sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e do regimento das empresas terceirizadas.

3 OS PRINCÍPIOS E GARANTIAS INERENTES A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Como vimos no capítulo anterior sobre as previsões legais acerca do direito do trabalho e suas evoluções históricas, compreende-se que princípios são os pilares de todo ordenamento jurídico, a base da qual se constrói toda sistemática jurídica.

Com fulcro na problematização da pesquisa, buscando responder se, a lei nº 13.429 de 31 março de 2017 que regulamenta a terceirização respeita os princípios e garantias da proteção do trabalhador? Estudamos o princípio da proteção do trabalhador, e surge no contexto a necessidade de analisar o princípios inerentes, levando em consideração que as contratações que não respeitarem tais princípios serão consideradas como ilícitas.

Vale ressaltar, a importância dos princípios e das garantias dos direitos fundamentais como protetores para o direito do trabalho, tal princípio é conhecido como protetor do trabalhador, visando a validação do ato, no plano jurídico, o desequilíbrio do contrato de trabalho e de todos os princípios dos trabalhadores.

O princípio da proteção do trabalhador é o princípio que direciona a criação de leis no direito do trabalho, buscando sempre proteger a parte mais frágil da relação jurídica, o trabalhador, há certa liberalidade de vontades no direito do trabalho, onde o Estado, figura como protetor, impondo obstáculos a autonomia das vontades, que visa ao trabalhador o mínimo de proteção.

Para buscar responder a problemática desta monografia, neste capítulo abordaremos em diversas doutrinas de diferentes autores o que se diz respeito ao conceito de princípios, ou melhor, princípios que norteiam o direito trabalhista.

Sabe-se, que no direito Brasileiro os princípios são alicerces que servem de base para o escoamento das disciplinas jurídicas, princípios são a base da sustentação da norma, temos também a denominação dos direitos fundamentais em palavras que são usadas como sinônimas pelos tratadistas um exemplo recente é a "Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento", aprovada em junho de 1998, na 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra. Que se utilizavam ambas as expressões (princípios e direitos fundamentais) como sinônimas a OIT traz em seu tratado também a proibição de a proibição da comercialização do trabalho.

Mesmo que a ideia de princípio seja tudo aquilo que esteja expresso na constituição federal, a constituição também garante que os princípios expressos na constituição não excluem outros direitos e garantias fundamentais que não estejam expressos em lei, assim aduz o §2º do artigo 5º da CF de 1988. “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Grandes diversidades encontraram-se ao examinar a enumeração dos princípios, entre dez autores que usam de sete a dez princípios podemos contar vinte princípios diferentes, embora alguns recebam denominações diferentes, o curioso é que autores confrontam entre si, às vezes até negam que determinado princípio exposto por tal autor exista, outros se defrontam com entendimentos absolutamente diversos, no entanto, estes 7 princípios que foram mais citados, produziu-se um resumo de cada, para a extração da resposta desta obra.

Assim, enquadram neste rol os princípios que norteiam as decisões do judiciário e servem para resguardar o trabalhador por ser a parte mais inferior nas relações de trabalho assim, bem como:

O princípio da proteção revela-se à autoridade de proteger uma das partes da relação de emprego essa parte protegida é o empregado, este amparo tem a finalidade de igualar as partes, pois na relação empresa e empregado é normal que haja uma discrepância de ordem econômica, e este princípio está para assentar em pé de equidade as partes implantadas no processo para que nenhum dos dois tenha proveitos sobre o outro, já que o empregado é considerado como classe subordinada, já que deve submissão ao seu empregador no que tange as normas do direito do trabalho e da empresa onde o mesmo trabalha, deste princípio

decorrem três princípios, in dúbio pró-operário, da aplicação da norma mais favorável, da condição mais benéfica.

In dúbio pró-operário se parece bastante com um princípio do direito penal chamado in dúbio pró-réu que denota dizer que na dúvida de interpretação das normas que seja mais favorável ao réu, trazendo para o direito do trabalhista aduz que na dúvida de interpretação que seja mais favorável ao operário, trabalha como uma expansão ao princípio da proteção, fazendo assim com que a parte mais frágil da relação possa estar protegida, mas só deve ser posto quando verdadeiramente houver dúvidas com relação à aquisição da norma e sempre tem que atentar para não estar em discordância com o legislador.

A aplicação da norma mais favorável diz que o magistrado ao se encontrar com duas ou mais normas que versem sobre a mesma matéria aplicar-se-á a norma mais favorável para o empregado, admitindo-se ao magistrado afastar-se da hierarquia das normas, ou se houver conflito entre regras e uma for hierarquicamente elevada à outra, mas a inferior for mais adepta à parte mais frágil esta será aplicada.

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego aduz que, em regra, o contrato de trabalho terá eficácia por prazo indeterminado, isto é, a prestação e relação de trabalho caracterizam-se em continuidade. Os contratos são celebrados por prazo indeterminado, a situação contrária, ou seja, a determinação da duração da prestação de serviço precisa ser comprovada. Portanto, sempre que não constar nada no contrato de trabalho a respeito de seu prazo ou duração, considera-se o contrato por prazo indeterminado.

Princípio da Primazia da Realidade diz que, no âmbito do Direito do Trabalho, os fatos somam muito mais que documentos, do que as alterações formalmente acordados.

Por exemplo, de nada adianta a celebração de um contrato entre o empregador e o empregado em que se rotule este de trabalhador se, de fato rural, o trabalhador desenvolve atividades comerciais, sobressairão os fatos sobre os documentos, sobre a mera formalidade.

Princípio da Inalterabilidade Contratual, que se expressa no ditado “os pactos devem ser cumpridos” (*pacta sun servanda*), vedam-se as alterações contratuais desfavoráveis ao trabalhador, mesmo que essa inalterabilidade implique prejuízo à atividade da empresa os riscos do negócio são do empregador, não havendo redução de suas responsabilidades em razão de dificuldades havidas no empreendimento.

Princípio da Intangibilidade Salarial assegura a não redução salarial, tornando-se espécie do gênero da inalterabilidade contratual lesiva a matéria em si da proteção oferecida por tal princípio é garantir ao trabalhador receber a contraprestação a que faz jus por prestação de seu trabalho, de maneira garantida, não sujeita as oscilações econômica e às instabilidades

do mercado e, para, assegurar a satisfação de um conjunto, ainda que eventualmente mínimo, de suas necessidades e de sua família, por exemplo, a alimentação.

Não se pode dizer que é só a CLT que protege o trabalhador, a Constituição Federal também faz parte desse desempenho, pois serve de base e norte para as outras leis relacionadas às regras trabalhistas, e adota princípios e garantias que protege o trabalhador mesmo que não esteja expresso em seu texto.

A CF tende a instruir a dignidade da pessoa humana, adverte que o Estado carece enxergar não só a coletividade, mas, também, os individual contidos nela, colocando o cidadão como detentor de direitos e deveres, com isso, ao ler a Constituição Federal notamos como garantias fundamentais do cidadão trabalhador, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a livre iniciativa, a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária e a prevalência dos direitos humanos.

Além desses existem outros 34 incisos que garantem tutela em relação aos direitos dos trabalhadores, embora, constatado que o princípio da proteção do trabalhador, se subdivide, e engloba tudo aquilo que diz respeito às garantias já conquistada pelo trabalhador, ou seja tudo o que está elencado no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 do Brasil:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

- XII** - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV** - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI** - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII** - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII** - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX** - licença paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX** - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII** - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII** - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV** - aposentadoria;
- XXV** - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXV** - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- XXVI** - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII** - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII** - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX** - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:
- a)** cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
- b)** até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;
- XXIX** - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- a)** (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- b)** (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- XXX** - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI** - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII** - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII-proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Não obstante, todos estes direitos são de fato do trabalhador em geral, ou seja é um direito pessoalíssimo que protege a pessoa humana, na prática de seu labor, apenas se diferenciando em urbano e rural, mas com obrigações entre o dono do capital e o seu ordenado, tais direitos, princípios e garantias figuram-se como, o princípio da proteção do trabalhador que surgiu para instruir a criação e aplicação da norma trabalhista.

Depois de analisar os princípios inerentes ao direito do trabalho, farei uma exposição dos artigos que obedeceram aos princípios da proteção do trabalhador, também serão expostos e fundamentados os artigos que há de se considerar, mais benéficos aos trabalhadores com a aprovação da nova lei da terceirização.

3.1 A PARTE DISPOSITIVA DA LEI 13.429/17 QUE RESGUARDAM OS PRINCÍPIOS E GARANTIAS DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Serão expostos e fundamentados neste capítulo os artigos da lei 13.429/2017 que obedeceram ao princípio da proteção do trabalhador; analisaremos para a extração da resposta desta monografia primeiramente os artigos que mais obedecem a tal princípio, na proteção do trabalhador temporário e terceirizado que serviram de escopo para a elaboração da lei.

De início, observa-se o parágrafo 1º do artigo 5º da lei nº 13. 429/2017, que aduz da seguinte forma, “É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços”. Aqui a lei resguarda o que era muito cobrado pelos trabalhadores, a proibição do desvio de função, deve ser cumprida apenas o acordado no contrato de prestação de serviço, nada mais.

O desvio de função consiste quando no contrato e acordos feitos ante execução de um trabalho, o empregado acaba cumprindo função distinta daquela previamente acordada durante acordos, convenções e no contrato do trabalhador, mesmo que isto ocorra de forma casual e não constantemente, mas a súmula 275 do TST.

O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas, mesmo que o desvio de função haja iniciado antes da vigência da CF/1988. Assim, provado o desvio de função, terá o empregado o direito ao recebimento das diferenças salariais entre seu cargo e o exercido desvirtuosamente, respeitada a prescrição de 05 (cinco) anos de acordo com a súmula 275 do TST.

Desta forma, encontra-se amparado o seu § 2º, que mais uma vez garante ao trabalhador terceirizado apenas realizar aquilo que foi estabelecido em comum acordo entre as partes, desta vez estabelecendo critérios de onde possam ser realizados os serviços, artigo 5º § 2º da lei nº 13.429/2017, “Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes”.

Ambos os parágrafos, primeiro e segundo do artigo 5º da lei nº 13.429/2017 obedecem ao princípio da inalterabilidade contratual, que traz o aforamento os pactos devem ser cumpridos, ou seja, deve ser realizados os encargos do contrato.

Já, o parágrafo terceiro do artigo 5º da lei 13.429/2017, diz que; “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”, aqui a lei determina de quem é a obrigação de garantir segurança, higiene e salubridade ao trabalhador terceirizado, sendo de responsabilidade da contratante e não da prestadora, quando os trabalhadores estiverem a sua disposição, no entanto, o artigo não especifica se esta responsabilidade é só quanto aos IPIS, ou se é responsabilidade de indenizar o trabalhador em caso de falta de quaisquer destas obrigações.

Não menos importante, abordaremos o artigo 5º-B e seus incisos, que estabelecem requisitos indispensáveis para a celebração do contrato de prestação de serviço, entre a prestadora de serviços a terceiros e a contratante, que se regerá da seguinte forma o artigo 5º-B da lei nº 13.429/2017:

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:
I - qualificação das partes;
II - especificação do serviço a ser prestado;
III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;
IV - valor.

Diante do livre acordo de vontades, quando manifestadas pelas partes com concordância criando deveres e obrigações entre si, são necessárias as partes e as qualificações para que surtam efeitos, partes são os personagens do contrato, qualificação é a permissão para apreciar-se da legitimidade do acordo, criando assim uma relação jurídica.

A especificação do serviço a ser prestado é um resumo onde se mapeia detalhadamente o serviço que está sendo contratado sendo obrigatório o seu registro na minuta de acordo para esclarecer futuros questionamentos que surgir, podendo não necessariamente dizer relação ao tempo mas à empreita.

Poderão as partes livremente optar por estabelecer prazos para o término da empreita e fim do contrato, estando amparados para estabelecer suas vontades.

O valor é um requisito importantíssimo para a celebração do contrato de prestação de serviços a terceiros, pois é encima desta clausula que será feito o cálculo, da porcentagem que será descontado da nota fiscal, para pagar à previdência social do trabalhador de prestação de serviço à terceiro.

Mesmo que, o artigo 5º-B não se refira quanto aos princípios deste estudo que é a lei 13.429/17, que regula a prestação de serviços a terceiros e os princípios e garantias do trabalhador, ela traz quesitos essenciais par o firmamento do acordo de prestação de serviço a terceiros caso uma das partes venha ficar inadimplente com as obrigações interpostas.

Tais observações são indispensáveis na celebração do contrato de serviço a terceiros, a não observação desses requisitos, implica-se no pagamento de multa pela empresa infratora, assim como estabelece o artigo 19-A da lei nº 13.429/2017:

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

Como será calculada a multa? Mesmo sendo novas as disposições, lei aprovada recentemente para versar sobre a terceirização, o constituinte deixou claro em seu parágrafo único da lei nº 13.429/17 que: “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[...].

Ao analisar os princípios inerentes ao direito do trabalho, o autor constatou que o princípio da proteção do trabalhador mesmo sendo o princípio que visa a proteção a parte mais frágil das negociações, também resulta de normas imperativas de ordem pública, artigo 7º da CF que caracteriza a intervenção do Estado nas relações de Trabalho colocando obstáculos à autonomia da vontade, considerando como princípio da proteção do trabalhador todos os direitos e garantias já conquistados pelo trabalhador.

A análise dos artigos em que mais obedeceram ao princípio da proteção do trabalhador, foi constatada que os parágrafos 1º 2º, do artigo 5º obedecem ao princípio da proteção do trabalhador, pois faz menção a inalterabilidade contratual.

No próximo capítulo faremos uma análise dos artigos que não obedecem ao princípio da proteção do trabalhador, e ferem os princípios constitucionais da constituição federal, e abordaremos indagações quanto à vulnerabilidade da terceirização e faremos ponderações quanto aos artigos que não versam sobre o direito do trabalho, mas sob a constituição de empresas de prestação de serviço a terceiros e o parecer dos tribunais sobre a Lei nº 13.429/2017.

3.2 DOS DISPOSITIVOS DA LEI 13.429/2017 QUE NÃO OBEDECEM AOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Como expressado nos capítulos anteriores, às práticas para o exercício da terceirização, agora será regida sob a égide da lei nº 13.429 de 13 de março de 2017, o texto 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.

A lei nº 13.429 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 agora orienta sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, e acrescenta novos artigos.

Mesmo que a lei nº 6.019/74 tenha amparada a terceirização por muito tempo agora a terceirização tem seu regimento expresso, no entanto, não fará necessário estudar os artigos que versam sobre o trabalho temporário, pois ambos são termologias e contratos diferentes mesmo estando expressos na mesma lei, faremos análise de quais artigos não obedecem aos princípios e garantias do trabalhador, no entanto, somente o que diz respeito às relações de trabalho das empresas de prestação de serviços a terceiros, que passam a vigorar acrescida dos seguintes artigos. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 19-A, 19-B e 19-C.

De início, analisaremos o artigo 4º-A da lei nº 13.429/2017, antes de adentrar a lei seca, este artigo de nada tem a ver com o direito do trabalho pois como vimos no primeiro

capítulo o direito do trabalho versa sobre deveres, direitos e garantias entre empregado e empregador, no mais o presente artigo expressa da seguinte forma: “ Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante, serviços determinados e específicos”.

Em resumo, pessoa jurídica consiste numa união de pessoas ou bens, dotados de personalidade jurídica própria e compostos na forma da lei, são três os pré-requisitos para a concepção da pessoa jurídica: organização de pessoas ou bens, laicidade de propósitos ou fins e capacidade jurídica reconhecida por norma estabelecida.

Este artigo versa sobre empresas terceirizadas e não sobre o trabalhador, estabelece que empresa prestadora de serviços terceirizados é a pessoa jurídica de direito privado, porém não podemos deixar de citar uma prática muito usada pelos empresários que é a “pejotização”, onde uma empresa chama uma pessoa para realizar deveres em suas dependências mas não o contrata como trabalhador sob a égide da CLT, não havendo o depósito mensal do FGTS, férias, 13º salário e encargos constitucionais, embora, na prática, estão contidos todos os elementos de uma relação de emprego, pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade, em vez disso essa pessoa cria um CNPJ no nome do trabalhador como se fosse uma empresa, e o mesmo presta serviços como seu ordenado, assim burlando as obrigações trabalhistas.

É de suma importância compreender que a prestação de serviços a terceiros consiste em executar o serviço não havendo subordinação. Deixando claro que se uma empresa contratar um empregado que preencha todos os critérios de uma relação de emprego como se pessoa jurídica fosse, configura-se fraude à legislação.

A pejotização é uma prática totalmente ilegal, pois fere o princípio da primazia da realidade e a aplicação de direitos sociais constitucionais, ocorrendo à prática, a empresa está sujeita a reconhecimento do vínculo em juízo, e pagamento de todas as verbas trabalhistas, acrescida do artigo 47 da CLT.

O parágrafo 1º do artigo 4º traz uma indagação bastante controversa, ou seja, a lei nº 13.429/2017, não só libera a terceirização, mas também a quarteirização, assim nos faz entender referido parágrafo quando expressado da seguinte forma: “§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”.

Quarteirização é quando uma empresa que presta serviços terceirizados solicita os serviços de outra empresa, para realizar serviços que é de sua responsabilidade por força de contrato de prestação de serviços a terceiros, firmado com a empresa contratante para realizar

determinado serviço, neste parágrafo são expulsos os princípios e garantias do trabalhador, pois, coloca o trabalhador em vulnerabilidade se vier a reclamar seus direitos trabalhistas na justiça, figurando até três empresas como reclamada, o que dificultaria a satisfação de seu crédito.

Logo, na denominada “quarteirização”, a empresa contratante se prevalece de pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços a terceiros de administração ou organização para que esta, por sua vez, seja a responsável por concretizar toda subcontratação de empresas terceirizadas que oferecerão serviços para a contratante originária.

Contudo, cabe ponderar que essa incumbência pode ocorrer, com um trabalhador autônomo, embora a contratação da quarteirizada em regra ocorra em face de empresa especializada em organizações de contratos terceirizados.

Outro ponto negativo na nova lei é o que expressa parágrafo 2º da lei 13.420/2017“§ 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.” Em outras palavras, mesmo o trabalhador, realizando atividades laborais nas dependências da empresa contratante não se configurar vínculo empregatício, quanto aos sócios, nada mais justo, pois, os sócios figuram como empresários, mas se levado pelo ponto de vista de que as empresas deverão ser pessoa jurídica de direito privado, deparamos com o direito empresarial que segundo expressa a legislação brasileira, assim como diz texto publicado por Associação Brasileira de Advogados (2015, p. 01):

As pessoas jurídicas de direito privado dividem-se em duas categorias: de um lado, as estatais; de outro, as particulares. Para essa classificação interessa a origem dos recursos empregados na constituição da pessoa, posto que são estatais aquelas para cujo capital houve contribuição do Poder Público (sociedades de economia mista, empresas públicas) e particulares as constituídas apenas com recursos particulares. A pessoa jurídica de direito privado particular pode revestir seis formas diferentes: a fundação, a associação, a cooperativa, a sociedade, a organização religiosa, os partidos políticos e as empresas individuais de responsabilidade limitada.

Existem seis tipos de pessoa jurídica de direito privado segundo a legislação brasileira, são as associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos, empresas individuais de responsabilidade limitada, agora acompanhando o grupo a empresa de prestação de serviços a terceiros que regira pela lei nº 13.429/2017, não impedindo também que seja explorada por uma sociedade, talvez uma brecha para maquiar as

leis trabalhistas onde trabalhadores se associariam na prestadora de serviços, mas eles mesmos que prestarão o serviço, assim as empresas não pagarão verbas trabalhistas.

Foram apresentados acima, os artigos não favoráveis ao trabalhador foi constatada certa vulnerabilidade quanto à prática, enxergando pelo ponto de vista onde a empresa beneficiada com o trabalho do trabalhador não formará vínculo algum com o trabalhador deixando inteira responsabilidade para a empresa terceirizada que irá dirigir o serviço e ser responsabilizada pelos encargos trabalhistas onde o trabalhador ficará vulnerável a fraude em seus direitos trabalhistas, pela insignificância do valor incompatível com a quantidade de trabalhadores que poderão ser contratados pela prestadora de serviços a terceiros, assim como, é exigido pela lei nº 13.429/2017, para a abertura da empresa e contratação de trabalhadores como veremos no próximo subtítulo.

4 DOS IMPACTOS DA LEI 13.429/17 EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES

Uma grande discussão apresentada para o ramo justralhista, na contemporaneidade, é no que é referente às novas regras da terceirização, considerando que o Projeto de Lei nº 4.302-E/1998, confirmado pela Câmara dos Deputados, em 22 de março de 2017, logo foi sancionado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 31 de março de 2017, passando a ser na Lei Ordinária nº 13.429/2017 (CARVALHO, 2017).

Atualmente, a terceirização é vastamente usada nos mais distintos setores da economia. A doutrina apresenta os mais diversos posicionamentos referentes ao tema. No entanto, em meio a críticas e exaltações, a terceirização necessita de regulamentação apropriada que possa oferecer maior segurança jurídica para tomadores de serviço e trabalhadores terceirizados (BAPTISTA, 2017).

Oliveira (2017) alude que a Lei 13.429/2017 apresenta certos mecanismos importantes e indispensáveis para a eficácia atual do mercado. Ela ajusta uma das formas de terceirização: o uso de trabalho temporário. Contudo, muitas incertezas não foram superadas com a normativa e também restam pontos a serem abordadas.

Entretanto, Spagnol (2017) menciona que a Lei 13.249/2017, versada como Lei da Terceirização, alcançou somente alterações em uma das formas de terceirização empregadas: Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, adequado pela lei 6.019/74. A Lei do Trabalho Temporário padeceu modificações expressivas, que conferiram maior flexibilidade contratual para os empregadores e tomadores e determinadas garantias para os trabalhadores temporários.

A nova lei da terceirização 13.429/17, que tem sido vista por muitos como o aval para a terceirização irrestrita, aguardada pelo empresariado e duramente criticada pelas organizações de trabalhadores, a lei pretendeu esclarecer pontos relativos ao contrato de trabalho temporário e aos contratos de prestação de serviços genericamente considerados, entretanto, não cumpriu esse papel (SANTOS, 2017).

Conforme Oliveira (2017, p. 10) “importante, portanto, antes de se adentrar aos impactos da lei, compreender as diferenças entre contrato de trabalho temporário e contrato de prestação de serviços”. A própria lei determina que trabalho temporário é aquele praticado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, ficando esse empregado a dispor de uma empresa tomadora de serviços, atendendo assim as necessidade de substituição transitória de pessoal efetivo ou à questão complementar de serviços. A mesma lei, quando discorre sobre contratos de prestação de serviços de forma genérica analisados, comunica que esses são referentes a quaisquer serviços, prático e exclusivos, a serem exercidos em outras empresas.

Maciel (2017) diz que uma das mudanças mais significativas ressaltadas na lei é ser possível a contratação de trabalho temporário para a concretização de atividades-fim, as quais consistem em serem avaliadas como atividades e tarefas empresariais e laborais que se estabelecem ao centro da eficácia empresarial do tomador de serviços”. Antes, somente as atividades-meio poderiam ser terceirizadas.

Assim, Trindade (2017) fala que a legislação inova perante a compreensão jurisprudencial já concretizada. O contrato de trabalho, que antes era de no máximo 90 dias, foi ampliado para 180 dias, sendo possível ter a sua prorrogação por mais 90 dias. É indispensável destacar que, embora a lei garantir que não há vínculo de emprego em meio a tomadora de serviço e o trabalhador temporário, ela admite uma exceção. A tomadora não pode contratar o mesmo trabalhador temporário por um período de 90 dias depois o fim do prazo contratado, sob a punição de constituição de ligação trabalhista.

Contudo, Oliveira (2017, p. 13) descreve que a lei no seu artigo 1º, modifica uma série de artigos da Lei 6.019/74 (lei que originalmente trata da matéria). Um dos artigos alterados é o 9º, cujo parágrafo 3º passa a ter a seguinte redação:

O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. Vê-se, portanto, que a clareza nesse ponto é incontestável. Poderá ocorrer prestação de serviços via contrato de trabalho temporário (por meio de empresa de trabalho temporário) em qualquer atividade da empresa, inclusive em sua atividade principal.

No entanto, a mesma clareza não se vê quando a lei trata dos contratos de prestação de serviços. E, era justamente aqui o ponto em que o legislador, em tese, quis inovar, de modo a trazer para a legalidade os contratos de terceirização inclusive da atividade principal das empresas. A lei não é explícita, tal como o foi acima, quando trata das possibilidades de contratação (TRINDADE, 2017).

A rigor, Viana (2017, p. 18) limita-se a informar que “as empresas prestadoras de serviços a terceiros são destinadas à prestação de serviços determinados e específicos”. Ora, tem-se como questionamento se seria razoável inferir que serviços determinados e específicos englobam todo e qualquer serviço empresarial, incluindo a atividade-fim? Se a intenção era essa, porque o legislador não tratou a questão com a mesma clareza conferida ao contrato de trabalho temporário?

No entanto, Carvalho (2017) delinea que não parece, portanto, que a questão seja tão clara quanto se veicula nos noticiários e, certamente, demandará alguns anos para que se tenha um entendimento pacificado junto aos tribunais. Sabe-se que órgãos como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho se posicionaram frontalmente contrários a essa lei e a qualquer possibilidade de terceirização irrestrita.

Portanto, ressalta-se que não seria demais apostar que a lacuna deixada é argumento suficiente para que os referidos órgãos sustentem que a terceirização da atividade fim está autorizada apenas para os contratos de trabalho temporários, mantida, portanto, a proibição para as atividades-fim.

4.1 DOS BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS DA LEI Nº 13.429/2017 PARA OS TRABALHADORES

A Lei nº 13.429/2017 tem atribuído muitas aceitações por causa da sua segurança aos contratantes, que antes apresentavam suas implicações determinadas pela jurisprudência,

tem ocasionado apreciações diferentes referente das vantagens e desvantagens a empresários e trabalhadores (LIMA, 2017). Contudo, ainda Lima (2017), destaca que os sindicatos asseguram que a terceirização procederá nas circunstâncias das relações de trabalho pela extensa rotativismo de trabalhadores e a probabilidade da substituição de contratos por outros terceirizados.

Para Guglinski (2017) a maioria dos empresários são favoráveis à terceirização, na acepção de que o preceito já é uma realidade e decisiva, não sendo mais possível ser descartada do cotidiano das empresas. Porém, os empresários ainda garantem que o projeto não interfere nos direitos trabalhistas presumidos pela CLT e que o empregado possuirá “dupla garantia de direitos”, pelo fato de ser possível a responsabilização subsidiária da contratante referente aos despesas trabalhistas que não são pagos pela terceirizada.

Entretanto, Amarante (2017) menciona que as principais particularidades desse projeto se referem aos dois pontos chave relacionado ser possível que as empresas terceirizem do mesmo modo as designadas “atividades-fim” e também ser possível a terceirização no setor público. Portanto, a Lei nº 13.429/2017, faz com que o contrato de prestação de serviços tem a capacidade de considerar a respeito do acréscimo de atividades essenciais, adicionais ou integrantes à atividade econômica da contratante. Uma vez que anteriormente, somente atividades-meio, como vigilância, limpeza e manutenção constituiriam ser possíveis de terceirização. Assim, entende-se que os novos regulamentos, permitem que todas as atividades de uma empresa tem a capacidade de serem terceirizadas. Por exemplo: a escola por opção poderá contratar desde a faxineira até professores terceirizados.

Nesta acepção, Spagnol (2017) fala que os críticos já mencionam o primeiro problema referente a terceirização dos serviços, dizendo que desvia da principal finalidade para o qual a terceirização foi designada, exatamente o consentimento de que empresas especializadas concretizem está sua capacidade para a contratante e consintam que esta última se complete de seu desígnio essencial.

Portanto, além das atividades terceirizáveis, a lei apresentou as mais variadas vantagens relacionadas às relações trabalhistas, conforme Lima (2017, p. 5-6) apresenta a seguir:

- a) atualmente qualquer atividade empresaria tem a capacidade de ser terceirizada (atividades inerentes, acessórias ou complementares da empresa tomadora).
- b) Pela nova lei, menos nos casos de trabalho temporário, a norma é a invalidade da vivência de subordinação e de importância de ligamento empregatício (art. 4º-A, § 2º).

- c) Acidente de trabalho – A nova Lei não previne a responsabilização nesses acontecimentos. É aplicado as regras comprimidas nos artigos 927, 932 e 942 do Código Civil - responsabilidade solidária.
- d) A Lei nº 13.429/2017 não prevê a representação sindical.
- e) Exigência de capital social mínimo – Antes não existia regulamentação a respeito do assunto. A nova lei instituiu reivindicações de capital social mínimo segundo a quantidade de empregados.
- f) Alteração da empresa prestadora de serviços - Na legislação atual não prediz troca de empresas prestadora de serviços.
- g) A Lei nº 13.429/2017 prevê que a contratante forneça refeição, transporte e serviço médico aos empregados terceirizados.
- h) o contratante possui toda a responsabilidade em proporcionar condições adequadas de segurança, higiene e salubridade quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em localidade onde está sendo realizado o serviço.
- i) Quarteirização – na Lei anterior não existia regras que previa essas circunstâncias. Atualmente, a lei expressamente permite a subcontratação de outras empresas que consistem em ser responsáveis pela contratação, remuneração e direção do trabalho (Art. 4º-A, § 1º).
- j) Administração pública antes, porém, tinha responsabilidade subsidiária pela contratação. Agora a nova lei nada se refere a respeito do poder público, sendo que a contratação de terceirizados pelo Estado já é costume e conduzida pela Lei de Licitações.
- k) Trabalho temporário – a principal inovação na lei é referente ser possível o aumento do prazo do contrato: podendo ser de 180 dias, com prorrogação por mais 90 dias.

Ressalta-se que uma das vantagens que mais se destacam nas modificações das leis da terceirização, com o surgimento da Lei nº 13.429/2017, para os que são a favor, pode ser na autorização para operar em todas as áreas, e não somente em atividades-meio, como na lei anterior, uma vez que a porta se abriria para que as empresas brasileiras se favorecessem de altos ganhos de produtividade dos últimos anos na gestão da organização empresarial e no campo das tecnologias da informação, contratando empresas que são especialistas, pois, a globalização admite o desenvolvimento das cadeias nacionais e internacionais de produção (AMARANTE, 2017).

Assim, Spagnol (2017) expõe que a Lei nº 13.429/2017 trouxe várias vantagens, mas para a autora uma das maiores é originar maior segurança jurídica para as empresas tomadoras de serviços, possibilitando o aparecimento de pequenas e médias empresas especializadas, determinando, deste modo, maior produtividade à tomadora desses serviços, que se focalizará em seu ponto forte e estratégico.

Contudo, como já era esperado, os movimentos sociais e as centrais sindicais surgem se manifestando contra o projeto, pontuando as diversas desvantagens que a terceirização ocasionará aos seus direitos de acordo com a história e conquistados, dentre eles Guglinski (2017, p. 10-11) enfatiza:

Ser possível a diminuição salarial – com a modificação de empregador, a empresa terceirizada não é obrigada a pagar o mesmo valor que antes o trabalhador recebia.

- Eliminação da equiparação salarial – trabalhos iguais poderão ser pagos de forma desigual, em motivo da distinção de funcionários.

- Benefícios conferidos por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho e o sindicato passa a não ter mais força em suas ações.

- A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho será ainda mais difícil – somente empresas com mais de 100 funcionários serão obrigadas a oferecer empregos com 2% de PCD.

- As possibilidades de fraudes serão aumentadas – empregadores “laranjas” poderão ser usados para estabelecer pessoas jurídicas e deste modo empregar os trabalhadores, sem que tenham capacidade técnica ou econômica para exercer de modo adequado os direitos trabalhistas. - Prejuízo à saúde e segurança do trabalhador – por causa à alta rotatividade de mão-de-obra referente às terceirizadas.

Como se vê, a Lei nº 13.429/2017 possivelmente tem a capacidade de ocasionar a diminuição de contratados com carteira assinada, da mesma maneira que a substituição de trabalhadores normais por terceirizados poderá gerar uma queda na qualidade geral de salários da economia, bem como um acréscimo na jornada de trabalho (LIMA, 2017).

Por conseguinte, Spagnol (2017) relata que os órgãos patronais, que são representados pelos setores ligados ao capital-empendedor, são favoráveis a ampla terceirização, afirmando que a terceirização acrescentará a necessidade de especialização dos serviços, com uma coerente elevação de produtividade. Declaram também o aumento de vagas de trabalho e que a contratação de mão-de-obra temporária promoverá o desenvolvimento do emprego.

Logo, Maciel (2017, p. 02) destaca que “a Lei, na forma aprovada, apresenta preocupações, se for analisar ser prováveis as perdas dos benefícios trabalhistas conquistados ao longo do tempo”. Assim, tem-se como receio que, a terceirização tendo como consequência a diminuição dos benefícios trabalhistas (diminuição de salários, empregados exercendo mesmas funções, porém com salários caracterizados - o que, é inconstitucional, infringido os princípios da dignidade da pessoa e da isonomia).

4.2 REQUISITOS PARA O FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Como já havia sido explanada nos capítulos anteriores, a lei nº 13.429/2017 dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, foi questionado anteriormente quanto ao pequeno valor que a lei estabelece para o capital que a empresa deve ter disponível em caixa para poder pedir a abertura de uma prestadora de

serviço a terceiros, aqui neste subtítulo será levantada indagação acerca do tema, onde faremos uma exposição dos artigos que versam sobre o seu funcionamento e serão apontados os pontos desfavoráveis aos trabalhadores, ou a seus direitos.

De início, o artigo 4º-B que agora reconhece empresas que contratam pessoas para negociar sua mão de obra e estabelece parâmetros da seguinte forma:

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:

Este capital, depois de verificado os números se mostram incertos para o trabalhador que venha a requerer seus direitos trabalhistas futuramente, o autor considera que estas alíneas ferem o princípio da primazia da realidade, pois o capital econômico é incompatível para dar segurança a quantidade de trabalhadores que as empresas podem vir a contratar, assim como estabelece:

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).”

Em relação ao caso discutido, afirma também o juiz do trabalho Colussi (2017, p. 02):

Uma das críticas feitas por quem defende essas reformas recentes é justamente o grande número de processos que chegam à Justiça do Trabalho. São de fato mais de 3 milhões por ano. Mas em 40% desses processos se discute o pagamento de verbas rescisórias, grande maioria delas de empresas terceirizadas. Elas se constituem da noite para o dia, muitas são pequenas e sem patrimônio. No momento da cotação, essas prestadoras oferecem preços baixos para ganhar o contrato e acabam não cumprindo os direitos, como pagamento de horas extras, porque o valor não cobre todas as obrigações que tem que arcar junto ao empregado. Depois que acaba o contrato, não há outro imediato para recolocar os dispensados. Eles vão para a rua sem receber os direitos rescisórios. Isso acaba levando-os a buscar a Justiça. Em outros casos, o trabalhador é mantido mas vinculado a outra que assume o contrato, sem tirar férias e receber outros benefícios. Na Reforma Trabalhista há uma série de dispositivos para dificultar ou impedir o acesso à Justiça do Trabalho. Até mesmo obrigando-os a pagar as custas.

Como constata, com a facilidade de constituir uma empresa de prestação de serviço a terceiros, necessariamente se torna fácil sua dissolução que acarretando também descumprimento de obrigações, o que leva na maioria das vezes o credor acionar a justiça do trabalho, no caso mencionado, como diz respeito à prestação de serviços terceirizados muitos desses credores são trabalhadores das empresas.

Diante dessa prática, não só o trabalhador fica vulnerável a fraudes, a legislação, a União está sendo cobrada a pagar indenizações milionárias a trabalhadores terceirizados da Petrobras, por conta de empresas interposta que ficaram inadimplentes com seus trabalhadores, mas como a empresa contratante é responsável subsidiariamente pelos encargos acarretados pelas empresas prestadoras de serviço a terceiros, caso essas empresas não tenha condições de saldar suas dívidas à empresa em que foram realizados os serviços em suas dependências, será a responsável pelos encargos não saldados, assim como expressa Nascimento (2017, p. 01):

A Advocacia-Geral da União (AGU) estimou, em sua defesa no Supremo, que essas ações têm potencial de gerar um prejuízo de R\$ 870 milhões para os cofres públicos, se considerados os processos em todas as instâncias sobre o assunto. A AGU calcula que, da primeira à última instância, são 59 mil ações. Os passivos geralmente caem sobre a União quando as empresas vão à falência e deixam os empregados sem receber.

Números que só vem a crescer, simplesmente essas empresas desaparecem, mas não por inadimplência da União, mas porque elas não têm condições de pagar suas dívidas, muitas são mal estruturadas, às vezes pegam empreitas com preços bem abaixo do que se necessita para concretizar o serviço, perdem contratos e não consegue saldar as dívidas que serão transferidas a União.

Podem firmar contrato de prestação de serviço a terceiros, pessoa física ou jurídica desde que, seja determinado e específico, o que muitos consideram como uma empreita de determinado, e específico serviço.

Mas, o contratante é responsável subsidiariamente pelos direitos trabalhistas do trabalhador assim como relata parágrafo 5º do artigo 5º-A da lei 13,429/2017: § 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. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de

serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei.

Dispõe o artigo 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que a empresa contratante deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou da fatura, a retenção desse valor deverá ser destacada na folha de pagamento, para contribuição do seguro social dos seus segurados.

Este é o único artigo que versa em questão de direitos e garantias do trabalhador, no entanto, sem questionamentos frisam-se que os trabalhadores terceirizados de qualquer natureza que seja sua especificação ficam resguardados seus direitos sob a égide da consolidação das leis trabalhistas.

Então, verifica-se que o trabalhador de prestação de serviços a terceiros se encontra resguardado sobre as garantias sociais do artigo 7º da constituição federal, restando intacto seus direitos e garantias podendo ser observados também, os princípios da proteção do trabalhador para seu tratamento caso seja necessário.

Observa-se que a lei 13.429 de 31 de março de 2017, não altera ou fere os princípios e garantias do trabalhador, impondo maior parte do seu texto quanto às relações de prestação de serviços terceirizados, versando sobre especificação quanto às responsabilidades das empresas contratante e tomadora, no mais, estabelecendo requisitos para a constituição das empresas de prestação de serviços a terceiros e quesitos indispensáveis para a celebração de contratos.

Como podemos observar com a aprovação da lei 13.429/2017 fica instituída a empresa de prestação de serviço a terceiros, conhecida como terceirização, embora não podemos deixar de citar Cesarino Junior (*apud*, Melo, 2017) que expressa sobre a terceirização da seguinte forma:

Se não tomarmos cautela, uma lei dessa natureza pode eliminar toda a legislação social brasileira, porque daqui para diante, se esta lei contiver saídas, aberturas, nenhuma empresa vai contratar mais empregados para não ter os ônus que a Legislação do Trabalho impõe ao empregador; vai utilizar esse tipo de contrato que, do ponto de vista jurídico, merece um exame.

Pode ser que o receio do estudioso, agora esteja mais perto de se concretizar com a recente regulamentação, até mesmo por conta do rumo que a terceirização poderá tomar

daqui para frente, devendo o legislador estimular fiscalizações a prática, buscando sanar as fraudes que poderão surgir com a deliberação da mesma.

Diante deste artigo, observo que essa é a única obrigação expressa referida a empresa empreiteira, quanto aos direitos dos trabalhadores, frisa-se que compreende esta lei como uma descentralização das obrigações do empregador com o trabalhador, que agora terá seus direitos sobre responsabilidade de uma terceira empresa com capital inferior ao da empresa realiza atividades laborais.

4.3 PARECER DOS TRIBUNAIS EM RELAÇÃO A LEI Nº 13.429/2017

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já sinalizou que não deve admitir a aplicação da Lei da Terceirização em contratos extintos antes da vigência da Lei nº 13.429, de 31 de março. Segundo entendimento do relator, ministro João Oreste Dalazen, a entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, geradora de profundo impacto perante a jurisprudência consolidada do TST, que alterou substancialmente a Lei nº 6.019/74 (que trata do contrato temporário), não se aplica às relações de emprego regidas e extintas sob a égide da lei anterior, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosas (AGUIAR, 2017). Ainda conforme Aguiar (2017, p. 01) “o julgamento, “aos contratos de trabalho celebrados e findos antes da entrada em vigor da Lei 13.429, prevalece o entendimento jurisprudencial firmado à luz da Súmula nº 331, I, do TST”.

Segundo Leite (2017), no momento, as empresas correm o risco de os Tribunais do Trabalho entenderem que a atividade desenvolvida pelo terceirizado integra a atividade-fim da empresa (teoria dos fins da empresa, de sua dinâmica empresarial), o que levará ao reconhecimento do vínculo diretamente com a empresa tomadora, provocando a geração de custos adicionais.

Não se pode olvidar que se a Lei da Terceirização fosse compatível com as conquistas trabalhistas e à luz dos princípios constitucionais, certamente, afastaria a insegurança jurídica, no que respeita à licitude da terceirização da atividade-fim da empresa, o que poderia provocar um aumento dos postos de trabalho ao estimular o crescimento de empresas especializadas. Até a criação da lei da 13.429/2017 somente era permitida essa modalidade quando a mão-de-obra fosse especializada conforme revela Garcia (2016)

E, diante disto, é que se pode entender a terceirização como um meio de empreendedorismo, onde o empresário é beneficiado, remanescendo grandes perdas aos direitos do trabalhador, tendo em vista que o mesmo tem afetado diretamente o seu salário, além de outras vantagens decorrentes da relação laboral.

Os tribunais do trabalho, no que tange ao tema terceirização, firmaram suas orientações no verbete da súmula 331 do TST, a qual foi responsável por delimitar e descrever as características e o âmbito de incidência da prestação de serviço na modalidade em referência.

Portanto, podemos entender que a terceirização poderá ser aplicada, com exceção da atividade fim, que adiante será minuciosamente tratada, em todas as áreas da empresa definida como atividade-meio, tendo como exemplo as seguintes profissões: serviços de alimentação, conservação patrimonial e limpeza, de segurança, de manutenção geral predial e especializada, engenharia, arquitetura e etc.

E nesses termos, temos o artigo 581, parágrafo 2º da CLT, onde relata sobre o que é uma atividade-fim, caracterizando a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convissem exclusivamente em regime de conexão funcional.

Contudo, em conformidade com o novo sistema que será adotado pela lei que permite a terceirização, ter-se-á todos os setores com mão-de-obra terceirizada, conforme cita Cavallini (2015, p. 01) em publicação no portal de notícias do G1, o qual narra que,

O projeto de lei regulamenta a terceirização para a atividade-fim, ou seja, a atividade principal. Atualmente, por exemplo, uma empresa de engenharia não pode contratar um engenheiro terceirizado, mas o serviço de limpeza pode ser feito por um prestador de serviço. Da mesma forma montadoras não podem terceirizar os metalúrgicos, e os bancos, os bancários, por serem funções para atividades-fim. Hoje só é permitido terceirizar as atividades-meio ou apoio das empresas, ou seja, pessoal da limpeza, recepção, telefonia, segurança e informática, por exemplo.

Desse modo, em breve síntese, é possível perceber que a nova roupagem pela qual passou o direito do trabalho, especialmente quando se põe em discussão as atividades laborativas passíveis de terceirização, sofreram significativa modificação. Tal conjuntura requer, portanto, estudo minucioso e reflexivo, levando-se em consideração que ao se permitir que a terceirização incida indiscriminadamente sobre qualquer setor profissional, os efeitos advindos desse novo panorama jurídico poderão afetar, direta ou indiretamente, a população de modo geral.

Para seus defensores, a Lei nº 13.429/2017 aponta para serviços contratados, como aqueles determinados e específicos, sendo que sua delimitação estará definida no objeto do contrato, eliminando-se, desse modo, a possibilidade de utilizar terceirizados para outras funções não previstas em contrato. Logo, abaixo Morales (2017, p. 19-21) apresenta alguns depoimentos:

O que precariza o emprego é a circunstância que se encontra a economia do país, não a terceirização. O trabalhador terceirizado tem todos os direitos do não terceirizado. É uma falsidade falar o contrário. (Almir Pazzianotto, advogado trabalhista, ex-ministro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho - TST).

A aprovação da lei da terceirização é muito importante para o panorama negocial do País. Existe mais de 12 milhões de trabalhadores que vivem em emprego da terceirização. Isso vai oferecer segurança jurídica e previsibilidade a uma extraordinária atuação econômica no Brasil, que era padecida por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho. As prováveis adaptações na regulamentação da lei poderão ser realizadas através do relatório. (Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), relator da reforma trabalhista na Comissão Especial da Câmara do Trabalho - TST)

A terceirização é um acontecimento global e um fato ocorrido no Brasil. O Brasil possui 12 milhões de trabalhadores terceirizados, até mesmo o poder público contrata empresas terceirizadas. A regulamentação da terceirização vem exatamente na direção de uma baliza regulatória que dê proteção ao trabalhador. Onde está documentado que o trabalhador terceirizado vai perder direitos? (Deputado Federal Laércio Oliveira - SD-SE).

No Senado, os desacordos mais intensos, e que transformaram a substituição da Câmara, incidiram na Comissão de Assuntos Sociais e Econômicos. Foi obtida a ativa participação do presidente do TST, ministro Almir Pazzianotto, o presidente do TRT/SP juiz Francisco Antonio de Oliveira, do professor José Pastore e o presidente da CUT, João Felício. Através de requerimento do senador Eduardo Suplicy, o Ministro do Trabalho, Paulo Paiva, do mesmo modo, foi ouvido na Comissão. Salienta-se também a participação da senadora Heloisa Helena nos debates, até mesmo expondo diversas emendas ao projeto (MORALES, 2017).

Ainda Morales (2017) divulga que dois ministros se submergiram de modo intenso nas ideias relacionadas aos Serviços Terceirizados e do Trabalho Temporário: Eliseu Padilha, da Casa Civil, e Antônio Imbassahy, da Secretaria do Governo. Os dois receberam o grupo de líderes do setor, tendo contato estreito com seus articuladores. A porta de seus ministérios foram abertas para que as sugestões fossem ouvidas e debatidas.

A Jurisprudência brasileira ainda admite que a responsabilização, quando se tratar de terceirização, pode atingir a administração pública, em face da responsabilidade objetiva do Estado, por força do que dispõe o artigo 37, parágrafo 6º da Constituição Federal. A título ilustrativo, transcreve-se o aludido dispositivo constitucional, o qual possui o seguinte teor:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Nessa esteira, para que os entes da administração pública possam ser responsabilizados, tendo em vista vigorar em nossa ordem jurídica a modalidade de culpa objetiva em face do Estado, não é necessária a existência de dolo ou culpa, vale dizer, a conduta censurável da administração pública é requisito dispensável.

Ademais, ressaltando os efeitos negativos advindos da prática da terceirização nas relações de emprego, Silva (2009) chama atenção para o fato de que o aumento no número de desempregados é consequência natural dessa nova estrutura. E isso se deve, sobretudo, em razão do reduzidíssimo quadro de trabalhadores efetivos que a empresa detém. Conforme aponta Silva (2009, p. 06)

Tais empresas, objetivando diminuir o custo da mão-de-obra e burlar os direitos dos trabalhadores, rescindem os contratos de trabalho, despedem os seus empregados e sugerem a eles que voltem a trabalhar nelas mesmas, mas contratados por uma cooperativa ou uma empresa de prestação de serviços, e a grande crise do desemprego que assombra o nosso país faz com que esses trabalhadores aceitem tal situação e ainda se submetam a condições de trabalho inferiores às que tinham antes.

Por fim, deve-se ponderar que recentemente foi promulgada a Lei 13.429 de 2017, por meio da qual diversas modificações foram inseridas na prestação do serviço temporário e regulamentação do serviço terceirizado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após chegar ao término deste estudo, percebe-se que as novidades apresentadas pela Lei nº 13.429/2017, com inclusões na Lei nº 6.019/1974, não despontam diploma caracterizado daquele que transforma, no que a interpretação sistemática é norma que se atribui para o entendimento do assunto normativo que decorre, uma vez que se podem aceitar os diplomas como independentes, e justamente na associação de normas se completa ser

provável extrair a percepção de que a intermediação de trabalho em atividade-fim continua reconhecida, além do estabelecido no artigo 455 da CLT, quando abrangida subempregada evidente, nas simples circunstâncias de trabalho temporário, embora que hoje em dia, com a inerente ampliação da apreciação original, no apropriado conceito de ação excepcional de serviços, continuando o campo da atividade-meio como motivo de intermediação sem determinados delimitadores do tempo.

Acredita-se que muitas das alterações trazidas pela Lei nº 13.429,2017 para o trabalhador terceirizado significam garantias e melhorias, do mesmo modo quando determinam as responsabilidades do tomador pelas qualidades e ambiente de trabalho e expõem que o trabalhador terceirizado possa desfrutar dos mesmos benefícios do pessoal permanente da empresa tomadora dos serviços.

Ressalta-se que não existem outras inovações trazidas pela Lei 13.429 de 2017, no que se menciona à terceirização, além das que foram apresentadas neste estudo. Como visto, a nova lei não admite a intermediação de mão-de-obra, muito menos faz com que os trabalhadores tenham um número menor de garantias com a chamada “ampliação da terceirização”.

Assim, ao analisar os artigos, conclui-se que com a aprovação da lei nº 13.429/2017, haverá uma descentralização das responsabilidades dos encargos trabalhistas quanto a principal beneficiária da prática laboral, mesma a empresa contratante sendo responsáveis subsidiariamente quanto aos encargos trabalhistas, restando à responsabilidade de garantir os direitos e garantias do trabalhador, ficando o direito do trabalhador que é pessoa física intacta, isso porque, quando se trata do termo trabalhador, seus direitos estão resguardados sob a égide da constituição federal com o artigo 7º e consolidação das leis trabalhistas a CLT, no entanto, a referida lei cria requisitos para ao funcionamento das empresas prestadoras de serviço a terceiro, fortalecendo as relações entre estas partes de forma parelha e transparente, mas com certa vulnerabilidade das empresas tomadoras considerando o baixo valor exigido para o capital da empresa, freso esta questão buscando o melhor entendimento visando à equidade de deveres, obrigações e direitos.

Por fim, conclui-se que, a habilidade de manter essas relações em nível justo entre os membros é consagrada ao se atualizarem as normas e sua aplicabilidade em solucionar as novas demandas diante expostas no âmbito jurisdicional buscando a pacificação de quaisquer lides que por ventura possam vir a ser demandadas. Tal atualização se faz necessária e constante em razão de limitar possíveis abusos entre as partes, assim justificando uma observação mais cuidadosa destas relações.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. **TST não aplica Lei de Terceirização a caso antigo**. 2017. <http://www.valor.com.br/legislacao/5100022/tst-nao-aplica-lei-de-terceirizacao-caso-antigo>. Acesso em 08/06/2018.

AMARANTE, Leonardo. **A nova lei da terceirização e os reflexos jurídicos no caso de acidente de trabalho**. 2017. Disponível no link: <http://www.conjur.com.br/2017-abr-05/terceirizacao-reflexos-juridicos-acidente-trabalho>. Acesso em 05/06/2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ADVOGADOS. **Conceito e classificação das pessoas jurídicas**. 2015. Disponível em <<https://aba.jusbrasil.com.br/noticias/176597777/conceito-e-classificacao-das-pessoas-juridicas>> Acesso em: 06/2018.

BAPTISTA, L. **A lei 13.429/17 e os seus impactos na terceirização brasileira**. 2017. Disponível em <http://baptistaluz.com.br/institucional/lei-13-42917-e-os-seus-impactos-na-terceirizacao-brasileira/>. Acesso em 09/06/2018.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. 19º. ed. São Paulo: Rideel, 2015.

BRASIL, **Constituição** Federal 1988. 6º. Ed. São Paulo: Método, 2017.

_____. **Título II - Dos Direitos e Garantias**. 1988. Disponível em <http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=579494&id=16434803&idBinario=16434817>. Acesso em 07/05/2018.

BRASIL, 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, Casa Civil**. Brasília, DF, 31 Mar. 2017, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm> Acesso em: 05/10/2017.

BRASIL. **A Terceirização vista pela Doutrina e Jurisprudência**. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_julho2005/convidados/con_1.doc>. Acesso em 08/11/2017.

CARVALHO, Mariana Aparecida Adalberto de. **Breve análise da lei ordinária nº 13.429/2017 no que tange à terceirização**. 2017. http://www.fac.br/home/index.php?option=com_content&view=article&id=808:facnewsbreve-analisedaleiordinariano134292017noquetangeaterceirizacao&catid=225:facnews&Itemid=109. Acesso em 10/06/2018.

CAVALLINI, Marta. **Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado na Câmara**. 2015. Disponível em <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/04/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-que-sera-votado.html> Acesso em 10/06/2018.

COLUSSI Luiz. **Carteira de Trabalho**. Disponível em <<http://www.agencianossa.com/2017/10/04/reforma-trabalhista-permite-quarteirizacao-diz-juiz/>> Acesso em 06/2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 12ª ed. São Paulo: LTr. 2013.

GARCIA, G. B. **Manual de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Fonseca, 2016.

GUGLINSKI, Vitor, **A terceirização aprovada pela Câmara dos Deputados afetará, de fato, os concursos públicos? Muita calma nessa hora**. 2017. Disponível em <https://vitorgug.jusbrasil.com.br/artigos/441754530/a-terceirizacao-aprovada-pela->

câmara-dos-deputados-afetara-de-fato-os-concursos-publicos-muita-calma-nessa-hora. Acesso em 08/06/2018.

LEITE, Gisele. **Terceirização e a Lei 13.429/2017**. <http://www.jornaljurid.com.br/colunas/gisele-leite/terceirizacao-e-a-lei-134292017>. Acesso em 09/06/2018.

LIMA, Ermínio. **Opinião de expressa no Artigo**. 2017. Disponível em http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/03/03/internas_economia,577781/planalto-quer-aprovar-projeto-que-permiteaterceirizacao-no-setor-pub.shtml. Acesso em 07/06/2018.

MACIEL, José Alberto Couto. **Comentários à lei 13.429, de 31 de março de 2017, no que concerne à terceirização**. 2017. <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256807,51045-Comentarios+a+lei+13429+de+31+de+marco+de+2017+no+que+concerne+a>. Acesso em 06/06/2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização e o Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Lei da Terceirização retira garantias e precariza relações de trabalho**. 2017. <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-21/reflexoes-trabalhistas-lei-terceirizacao-retira-garantias-precariza-relacoes-trabalho>> Acesso em 06/2018.

MORALES, Vander. **Para especialistas, terceirização pode gerar ações na Justiça e aumentar empresas**. 2017. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25160-para-especialistas-terceirizacao-pode-gerar-acoes-na-justica-e-aumentar-empresas>. Acesso em 10/06/2018.

NASCIMENTO, Bárbara. **Ações de terceirizados podem gerar perda milionária à União**. 2017. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/economia/acoes-de-terceirizados-podem-gerar-perda-milionaria-uniao-21339958>>. Acesso em 06/2017.

OLIVEIRA, Luís Carlos. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores Contrato de trabalho temporário e terceirização**. 2017. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em 09/06/2018.

PESSOA, Eudes André. **A Constituição Federal e os Direitos Sociais Básicos ao Cidadão Brasileiro**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9623>. Acesso em 2018.

SANTOS, Santos, Enoque Ribeiro dos. **A nova lei da terceirização: Lei n. 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado**. 2017. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/108554/2017_santos_enoque_nova_lei.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 10/06/2018.

SILVA, Cláudia Ruth da. **D21 20 – a ilicitude da terceirização trabalhista nas empresas de telecomunicações**. *Revista Eletrônica de Direito*. 2009. Disponível em <http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=1384>. Acesso em 11/06/2018.

SPAGNOL, Débora A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos - vantagens, desvantagens e modificações. 2017. Disponível em <https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>. Acesso em 08/06/2018.

TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas.** Disponível em: <http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei13-429-de-2017-e-intemediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas> Acesso em 11/06/2018.

UNIFACS - Universidade Salvador. **A Terceirização vista pela Doutrina e Jurisprudência.** 2005. Disponível em http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_julho2005/convidados/con_1.doc) Acesso em 2.2018.

VIANA, Marcio Tulio. **Para entender a terceirização.** 2ª edição. São Paulo: LTr, 2017.