



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ANGLO AMERICAN**

ELIANE RODRIGUES DA SILVA
POLIANE PEREIRA DA SILVA

ELIANE RODRIGUES DA SILVA
POLIANE PEREIRA DA SILVA

**DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ANGLO AMERICAN**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG (Faculdade Evangélica de Goianésia), como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Me^a Prof.^a Simone Maria da Silva

FOLHA DE APROVAÇÃO

DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ANGLO AMERICAN

Este Artigo Científico foi julgado adequado para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO- FACEG.

Aprovado em, 28 de novembro de 2023

Nota Final _____

Banca Examinadora:

Prof.^a Mestre Simone Maria da Silva
Orientadora

Prof.^a Doutoranda Keren Morais de Brito Matos
Professora convidada 1

Prof. Mestre Thiago Brito Steckelberg
Professor convidado 2

AGRADECIMENTOS

A *priori*, agradecemos a Deus, que fez com que tivéssemos saúde e determinação para não desanimar durante a realização deste trabalho.

Nossos sinceros agradecimentos aos nossos familiares e amigos, que acreditaram em nossa capacidade durante o curso e nos incentivaram a chegar até o final.

Por fim, agradecemos o corpo docente da Faculdade Evangélica de Goianésia, e principalmente a nossa orientadora, Simone Maria da Silva, pelas correções e ensinamentos que nos permitiu apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional ao longo do curso.

EPÍGRAFE

“A realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade”.

(LEDUR, 1988, p. 98)

DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ANGLO AMERICAN

THE (IN)CONSTITUTIONALITY OF WORK OUTSOURCING: A CASE STUDY AT THE ANGLO AMERICAN COMPANY

Eliane Rodrigues Da Silva¹

Poliane Pereira Da Silva²

Simone Maria Da Silva³

¹*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia - e-mail: elianersilva1202@gmail.com*

²*Discente do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia - e-mail: pollyvictorps@gmail.com*

³*Docente do Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia – e-mail: smr.direito@hotmail.com*

RESUMO

A presente pesquisa intitula-se “Da (In)Constitucionalidade da Terceirização do Trabalho: Um estudo de caso na empresa Anglo American”. O tema abordado justifica-se pela sua relevância e atualidade, diante das inúmeras discussões que permeiam o campo da Terceirização do Trabalho. A problemática que se buscou reponder foi se diante das alterações legislativas ocorridas no instituto da Terceirização, houve violação aos direitos trabalhistas e constitucionais. O objetivo geral foi analisar a constitucionalidade da Terceirização do trabalho. Os objetivos específicos são: averiguar se há violação dos direitos trabalhistas, analisar as novas normas implementadas, verificar o posicionamento doutrinário e do Supremo Tribunal Federal (STF), identificar os prós e contras, e a constatação da realidade fática dos empregados terceirizados por meio de estudo de campo na empresa Anglo American, com sede localizada no município de Barro Alto/GO. A metodologia empregada foi pesquisa bibliográfica e documental, com uma abordagem descritiva, explicativa e analítica, pesquisa de campo e abordagem de dados oficiais. A pesquisa constatou que a Terceirização é inconstitucional, haja vista que os trabalhadores tem seus direitos infringidos em prol de trazer benefícios aos empregadores, verificou-se ainda que durante a criação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, e do Decreto nº 10.854/2021, o legislador não se preocupou em trazer mecanismos eficazes a garantia dos direitos dos empregados terceirizados, ao contrário, trouxe lacunas que permitem sua violação.

Palavras-chave: Terceirização do Trabalho. Violação dos Direitos Trabalhistas. Inconstitucionalidade. Lacunas Legislativas.

ABSTRACT

This research is entitled “The (In)Constitutionality of Work Outsourcing: A case study in the Anglo American company”, the topic addressed is justified by its relevance and currentity, given the countless discussions that permeate the field of Work Outsourcing. The issue that was sought to be answered was whether, given the legislative changes that occurred in the Outsourcing Institute, there was a violation of labor and constitutional rights. The general objective was to analyze the constitutionality of work Outsourcing. The specific objectives are: to investigate whether there is a violation of labor rights, analyze the new standards implemented, verify the doctrinal and Federal Supreme Court (STF) position, identify the pros and cons, and verify the factual reality of outsourced employees through field study at the company Anglo American, headquartered in the municipality of Barro Alto/GO. The methodology used was bibliographic and documentary research, with a descriptive, explanatory and analytical approach, field research and an official data approach. The research found that Outsourcing is unconstitutional, given that workers have their rights violated in order to bring benefits to employers, it was also found that during the creation of Laws no. 13,429/2017 and 13,467/2017, and Decree no. ° 10,854/2021, the legislator was not concerned with introducing effective mechanisms to guarantee the rights of outsourced employees, on the contrary, it created gaps that allow their violation.

Keywords: Work Outsourcing. Violation of Labor Rights. Unconstitutionality. Legislative Gaps.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico foi desenvolvido com o objetivo de trazer uma análise jurídica sobre a Terceirização do Trabalho, o qual cuida-se de uma contratação de uma empresa para a prestação de serviços que ocorre no quadro produtivo da empresa contratante, desse modo, verifica-se uma relação trilateral, entre a empresa contratante, a empresa contratada e o empregado.

Uma relação extremamente vantajosa para a contratante, já que a obrigação justrabalhista é estabelecida entre o empregado e a empresa contratada, existindo apenas uma obrigação solidária em caso de judicialização de uma possível lide. Além disso, constitui uma forma de redução de custos, que por sua vez gera maior lucratividade a empresa, já que esta não precisa arcar com encargos trabalhistas, bem como os terceirizados em sua maioria recebem remuneração inferior em comparação aos contratados.

Nesse diapasão, a problemática da pesquisa corresponde a seguinte indagação: Diante das alterações legislativas ocorridas no instituto da Terceirização, houve violação aos direitos trabalhistas e constitucionais?

O tema em comento fora escolhido com o objetivo geral de investigar a constitucionalidade da Terceirização do Trabalho. No mais, como objetivos específicos encontram-se verificar se há cerceamento de direitos trabalhistas, a análise dos novos diplomas normativos, o estudo do posicionamento doutrinário e do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca do referido instituto, a identificação dos pontos positivos e negativos intrínsecos a Terceirização, bem como constatar através de pesquisa de campo na empresa Anglo American de Barro Alto-GO a situação fática dos empregados terceirizados.

Com relação a metodologia empregada, para atingir os objetivos delineados anteriormente optou-se por realizar pesquisas documentais de leis, pesquisas bibliográficas de obras virtuais e literárias; empregando-se uma abordagem descritiva, explicativa e analítica; bem como a realização de um estudo de campo, com vistas a compreender a realidade fática do tema em análise. E ainda, foram abordados dados oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBR).

No tocante aos autores, foram abordados os posicionamentos de Rodriguez (1993), Barros (2011), Lima (2013), Pereira (2013), Oliveira (2013), Cortez (2015), Martins (2015), Jorge Neto e Cavalcante (2015), Schawrcz e Starling (2015), Alves

(2017), Silveira *apud* Cajaíba (2017), Chebel (2017), Leite (2017), Mascaro Nascimento (2017), Nunes (2017), Vasconcellos (2017), Castro (2019), Resende (2020), e Romar (2022).

Quanto a legislação, foi utilizada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a Lei nº 13.429/2017 (altera a Lei 6.019/1974, 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).

Ainda, foram empregadas a Lei nº 13.467/2017 (altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nº 6.019/1974, 8.036/1990, e 8.212/1991, com o fito de adequar a legislação às novas relações de trabalho), bem como o Decreto nº 10.854/2021 (regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580/2018).

Ademais, a presente pesquisa foi estruturada em três relevantes tópicos imprescindíveis a correta explanação e desenvolvimento da análise crítica da temática, quais sejam: breves considerações sobre Direito do Trabalho, aspectos essenciais da Terceirização, e retrato da Terceirização na empresa Anglo American.

No primeiro tópico, foram apresentados aspectos importantes acerca do direito do trabalho, ocasião em que foi apresentada a parte histórica em que a primeira lei a abordar direitos trabalhistas foi a Constituição de 1934, promulgada pelo Presidente Getúlio Vargas, que em sequência também criou a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.

No segundo tópico, foi analisado o conceito da Terceirização, o qual em síntese cuida-se da contratação de uma empresa de prestação de serviços cuja realização se dá no quadro produtivo da empresa contratante. Além disso, foram apontados os aspectos primordiais da Terceirização do trabalho. Por último, o terceiro tópico abordou a pesquisa de campo realizada na empresa Anglo American, a qual localiza-se no município de Barro Alto-GO.

1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITO DO TRABALHO

Desde os primórdios da história, o trabalho sempre existiu, ostentando um caráter de essencialidade para a subsistência humana. Dessa forma, as relações de

trabalho por muito tempo ocorreram sem a presença de um corpo normativo que pudesse regularizar a situação, ocasião em que a vontade do detentor de maior poder econômico era o que prevalecia, ensejando a violação da Dignidade da Pessoa Humana do trabalhador (Schawrcz; Starling, 2015).

No Brasil, a Constituição de 1934, promulgada pelo Presidente Getúlio Vargas (1930-1945), foi a primeira legislação a abordar os direitos trabalhistas, a qual garantiu a jornada de trabalho de oito horas, regulação do trabalho da mulher e do menor de idade; lei de férias, instituição da carteira de trabalho e do direito a pensões e à aposentadoria. Entretanto, somente em 1943, ainda na Era Vargas, que foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), responsável por reunir os direitos trabalhistas em um único documento (Schawrcz; Starling, 2015).

Dada a sua relevância, os direitos trabalhistas são inclusive objeto de tutela no âmbito internacional através da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que em seu artigo 23 preconiza que todos tem direito ao trabalho, a sua livre escolha, a condições equitativas e satisfatórias para seu exercício, a proteção contra o desemprego, igualdade salarial, remuneração suficiente a garantia de uma vida digna, direito de fundar e filiar-se a sindicatos, limitação da duração do trabalho, bem como direito ao repouso, lazer e férias remuneradas.

No ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho ostenta condição de fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV da Constituição Federal), bem como compreende um direito fundamental social, conforme o art. 6º da Constituição Federal (1988). Portanto, o Direito do Trabalho é um ramo de suma importância, que tem como objeto tutelar as relações de trabalho, ou seja, determinando seus sujeitos e as organizações destinadas a proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade (Mascaro Nascimento, 2017).

De acordo com Martins (2015), referido ramo jurídico tem como escopo assegurar melhores condições de trabalho, bem como engloba questões sociais inerentes a figura do trabalho, com o fito de garantir que a prestação de serviços ocorra em um ambiente salubre e que sua remuneração seja compatível com uma vida digna, suprindo suas necessidades e de sua família.

A relação de trabalho é formada por dois sujeitos, quais sejam, empregado e empregador. Nesse sentido o Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) apresenta alguns critérios para a correta caracterização da condição de empregado e empregador, a quais encontram-se dispostas no artigo 2º, que preconiza:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Brasil, 1943, *online*)

Delgado (2015) leciona que para caracterizar a condição de empregado é necessário preencher os seguintes requisitos: trabalho não eventual, prestado *intuitu personae* (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação e com onerosidade. Ademais, dentre os principais aspectos a serem ressaltados na seara trabalhista, encontra-se os seus princípios norteadores, que atuam sobre a forma como o texto normativo é interpretado ou até mesmo complementado.

Elencar os princípios próprios ou únicos do Direito do Trabalho é uma tarefa árdua, haja vista as divergências doutrinárias que permeiam essa questão, já que muitos princípios apontados como referentes a ciência juslaboral por alguns doutrinadores, são classificados por outros como princípios gerais do direito. Contudo, vislumbra-se o consenso acerca da doutrina de Rodriguez (1993), que elenca seis princípios como norteadores do Direito do Trabalho, quais sejam: o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade, o princípio da primazia da realidade, o princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé.

O Princípio da Proteção encontra fundamento na própria finalidade do direito do trabalho, portanto, refere-se a busca pela igualdade entre as partes (empregado e empregador), que ao longo da história sempre estiveram em desequilíbrio. Dessa forma, a lei trabalhista atua no intento de proteger a parte hipossuficiente da relação, ou seja, o trabalhador.

O princípio protetor funciona como um moderno instrumento de política de

inclusão social, de correção de desigualdades. Diz-se em favor do trabalhador por que este é que forma a grande massa dos desvalidos dos país e porque a septuagenária CLT foi o primeiro instrumento jurídico que, sem rodeios nem eufemismos, rompeu com a igualdade meramente formal. (Lima, 2013, p. 61)

De acordo com Oliveira e Dorneles (2013), aludido princípio tem como pressuposto a vulnerabilidade ou a hipossuficiência do trabalhador, buscando garantir os direitos mínimos, ou seja, o trabalhador é entendido como a parte mais fraca da relação, o que faz com que as leis trabalhistas se preocupem em atuar em prol de sua proteção.

Rodriguez (1993), destaca que este princípio observa três regras de aplicação. A primeira é o Indubio Pro Operario, que preconiza que a interpretação da norma deve ser aquela mais benéfica ao trabalhador. A segunda é a regra da Norma Mais Favorável, a qual estabelece que diante do caso concreto em que for possível a aplicação de mais de um norma deverá ser empregada aquela que for mais vantajosa ao empregador. Por terceira e última, a regra da Condição Mais benéfica, a qual determina que uma nova norma não poderá trazer prejuízos para o operário.

A doutrina atribui ao Princípio da Proteção o status de principal dentre o rol de princípios basilares da lei trabalhista, sendo os demais considerados apenas seus desdobramentos.

Consequência do reconhecimento genérico da autonomia científica do Direito do Trabalho, é o apuramento do princípio da proteção como princípio fundamentante geral da área jurídica. Este princípio é desenvolvido em diversos princípios menores, no domínio geral da interpretação e aplicação das fontes (assim, os princípios do favor laboratoris e dos direitos adquiridos), no âmbito do direito das situações juslaborais individuais (assim, os princípios da invariabilidade da prestação, da irredutibilidade e retribuição e a igualdade salarial, da irreversibilidade da categoria e da inamovibilidade, e ainda, a tutela da estabilidade do emprego), e no âmbito das situações laborais coletivas (assim, o princípio da autonomia colectiva e do princípio da autotutela, repostado ao direito de greve). Embora estes princípios tenham um significado específico, a verdade é que a sua justificação mediata na ideia de tutela dos trabalhadores permite reconduzi-los à categoria de princípios laborais derivados do princípio da proteção do trabalhador. (Ramalho, 2009, p. 475)

Em sequência, é mister destacar o Princípio da Irrenunciabilidade, que preconiza que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, ou seja, é inadmissível qualquer manifestação que implique na renúncia de tais direitos. Desse modo, objetiva-se limitar a autonomia das partes, coibindo que empregadores imbuídos de má-fé requisitassem que o laborador abrisse mão de seus direitos sob pena de perder o emprego. A irrenunciabilidade tem o condão de assegurar que os direitos trabalhistas são consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro, representando a

maior intervenção estatal nos contratos provados (Barros, 2011).

O Princípio da Primazia da Realidade, por sua vez, traz a concepção de que as relações trabalhistas são definidas em virtude da situação fática vivida entre as partes, não sendo relevante o contrato que traz cláusulas contrárias a realidade. Esse princípio também tem como objetivo proteger o trabalhador, sendo que em relação ao empregador preserva-se a presunção de veracidade dos documentos (Romar, 2022).

Outro princípio consagrado pela doutrina é o Princípio da Continuidade, que tem por escopo preservar a manutenção do contrato de trabalho durante o decurso do tempo, visando assegurar o vínculo empregatício, bem como evitar dispensas arbitrárias, com o fito de trazer segurança jurídica ao trabalhador (Resende, 2020).

Este princípio fundamenta-se na: Boa-Fé, já que a realidade demonstra a verdade; na Dignidade da Pessoa Humana, que é um princípio basilar de todo o ordenamento jurídico, devendo estar presente em todas as relações humanas; na Desigualdade das Partes, visto que o trabalhador é a parte mais fraca da relação, bem como na Interpretação Racional da Vontade das Partes, que leva em consideração a real intenção das partes ao modificarem a realidade do contrato (Rodriguez, 1993).

O Princípio da Razoabilidade é outro que merece destaque, sendo sua função aferir a verossimilhança de determinada explicação ou solução dentro de um contexto, para que seja possível distinguir a realidade da simulação. Este princípio é utilizado de modo complementar na ausência de outros elementos em juízo, com o fito de coibir as arbitrariedades cometidas em face da subordinação do empregado (Romar, 2022).

Por último, Rodriguez (1993) elenca o Princípio da Boa-fé que se faz presente em todos os ramos jurídicos, segundo o qual as partes devem agir de forma proba, pautados pelo respeito mútuo e o adimplemento de suas obrigações.

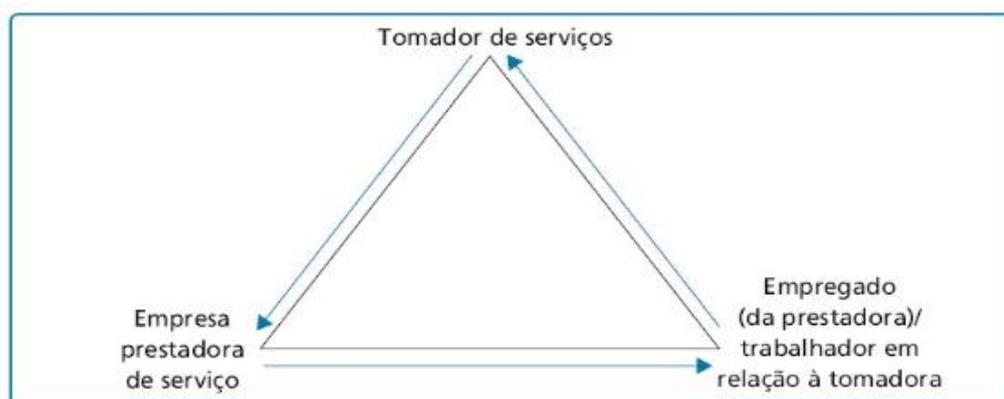
Ante o exposto, é notória a preocupação do ordenamento jurídico o qual reconhece a posição de vulnerabilidade do empregado, que para manter o seu emprego muitas vezes é coagido a assinar contratos que não condizem com sua realidade. Nesse sentido, o Direito do Trabalho atua em prol do laborador, para coibir que o empregador utilize-se de brechas da lei em prejuízo de seu funcionário.

2. ASPECTOS ESSENCIAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização do Trabalho surge em contraponto à relação tradicional entre empregado e patrão, que é definida no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), segundo a qual o empregado presta serviços de forma pessoal, habitual, subordinada e onerosa ao empregador, que por sua vez assume os riscos da atividade econômica, e como contraprestação tem o dever de entregar uma remuneração, bem como fica responsável pelos reflexos trabalhistas.

De acordo com Delgado (2015), a Terceirização é o instituto trabalhista pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista. Através da Terceirização o trabalhador é inserido no processo de produção do tomador de serviços sem que a este se estendam as relações justralhistas, que permanece estabelecida com a empresa interveniente. Desse modo, esse fenômeno traz uma relação trilateral entre o obreiro, a empresa contratada e a empresa contratante, esta última que recebe a prestação de trabalho, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

De forma didática e sistematizada, Romar (2022) conceitua a Terceirização como uma subcontratação de mão de obra, ou seja, o trabalho não é prestado por meio de uma relação bilateral (empregado e empregador), como tradicionalmente acontece nas relações de trabalho, mas sim em uma relação trilateral (tomador de serviços, empresa prestadora de serviços, empregado da prestadora/trabalhador em relação à tomadora). Vejamos a representação:



Fonte: Romar (2022)

Historicamente, a Terceirização do Trabalho ganhou reconhecimento na sociedade, na economia e no universo jurídico nos últimos 40 (quarenta) anos, sendo que dentro da legislação brasileira seu advento ocorreu na década de 1960, de forma tímida, através de uma lei federal, que tinha por objeto disciplinar a reforma administrativa. Posteriormente, referido instituto trabalhista foi se ampliando, e a partir

dos anos 80 e 90, a Terceirização se tornou amplamente utilizada, agora não somente restrita ao setor público (Delgado, 2015).

No Brasil durante muitos anos não houve lei que disciplinasse a Terceirização. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) mencione a hipótese de subcontratação (art. 455, que trata da empreitada e da subempreitada, e o art. 652, a, III, que trata da pequena empreitada) ela é considerada apenas um embrião da Terceirização utilizada atualmente. Da mesma maneira, a Lei n. 6.019/74 (trabalho temporário) e a Lei n. 7.102/83 (Terceirização de serviços de vigilância bancária) abordam situações específicas, que não são capazes de dirimir todas as hipóteses de subcontratação de mão de obra (Romar, 2022).

Com o crescimento do referido instituto trabalhista e frente a ausência de norma reguladora, durante anos a Terceirização foi disciplinada com base no posicionamento jurisprudencial consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) através da Súmula 331, a qual determinava que a Terceirização se limita a atividade-meio, não sendo possível sua aplicação na atividade-fim.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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

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

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

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

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

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (Enunciado da Súmula nº 331 do TST)

Romar (2022) destaca que diante da variedade de atividades terceirizadas houve uma dificuldade em estabelecer o que é atividade-meio e atividade-fim, gerando

insegurança jurídica. Frente a inúmeras discussões e controvérsias foram promulgadas as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, as quais implementaram regras específicas à Terceirização, e também foi criado o Decreto nº 10.854/2021, responsável por trazer disposições referentes a lei trabalhista sobre diversos temas, dentre eles as empresas prestadoras de serviços.

Com a inovação legislativa, a norma passou a trazer o conceito de Terceirização, através do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, segundo considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência realizada pela empresa contratante da execução de quaisquer atividades, até mesmo da atividade principal, à uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que tenha capacidade econômica compatível com a sua execução (Brasil, 1974, *online*).

As alterações trazidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 foram responsáveis pela revogação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), na medida em que deixou de diferenciar a atividade-meio da atividade-fim, passando a ser permitida a Terceirização em qualquer setor da empresa tomadora de serviços, mesmo em sua atividade principal. Tal ampliação se deu por meio do artigo 5ºA, da Lei nº 6.019/74, cuja redação foi dada pela Lei nº 13.467/2017, que dispõe: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” (Brasil, 1974, *online*).

Entretanto, referida ampliação da Terceirização deu origem a diversas críticas, o que ensejou ações de inconstitucionalidade, vindo o Supremo Tribunal Federal (STF) no dia 30 de agosto de 2018 a encerrar o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, decretando a constitucionalidade da Terceirização da atividade-fim, ocasião em que foi fixada a tese de repercussão geral (Tema 725): “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante” (STF, 2018, *online*).

Cabe destacar que o vínculo empregatício do trabalhador terceirizado se dá em relação a empresa prestadora de serviços e não com a contratante, salvo, se for comprovada a existência de fraude na contratação da prestadora, conforme disposição legal do Decreto nº 10.854/2021:

Art. 39. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive de sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

(...)

§ 3º A verificação de vínculo empregatício e de infrações trabalhistas, quando se tratar de trabalhador terceirizado, será realizada contra a empresa prestadora dos serviços e não em relação à empresa contratante, exceto nas hipóteses de infração previstas nos § 7º e § 8º e quando for comprovada fraude na contratação da prestadora, situação em que deverá ser indicado o dispositivo da Lei nº 6.019, de 1974, que houver sido infringido. (Brasil, 2021, *online*)

Ademais, Cortez (2015) classifica a Terceirização em consonância com alguns critérios. Acerca da finalidade, divide-se em produção de bens ou de serviços, a primeira diz respeito a própria transferência das etapas do processo de produção para uma outra empresa, como ocorre por exemplo com a indústria automobilística, que delega a terceiros a confecção das peças; a segunda finalidade, ocorre quando a empresa contratante faz uso da mão de obra da empresa prestadora de serviços, é o que ocorre em atividades de conservação, limpeza e no setor de vigilância.

Acrescenta-se ainda, que quanto à forma de exteriorização a Terceirização pode ser interna ou externa. Será interna quando a empresa se utilizar de trabalhadores alheios, por meio de outra empresa, ou seja, transferir atividades a empresas terceirizadas, que serão realizadas dentro da empresa contratante, que exerce poder direto sobre os empregados. Quanto a externa, ocorre quando é repassada as etapas de produção para outra empresa, que irá realizar tais atividades fora da empresa contratante, essa modalidade também é denominada de subcontratação (Cortez, 2015).

Acerca da natureza jurídica da Terceirização, Martins (2015) pontua ser difícil a sua atribuição, em razão da combinação de vários contratos distintos, contudo, da detida análise de sua obra, conclui-se pela natureza contratualista.

É primordial salientar que a Terceirização, ganhou ainda mais força no Brasil no ano de 2015, em razão da grande crise econômica que assolava o país, momento em que a inflação alcançou a taxa de 10,67%. Nesse cenário, o empregado tornou-se um vilão para os empregadores, devido aos altos custos salariais e encargos, o que foi visto como um obstáculo para que a atividade empresarial crescesse em meio a concorrência local e no mercado internacional (Leite, 2017).

Portanto, a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, que culminou na reforma trabalhista de modo amplo, sobretudo, com relação a Terceirização, adveio da união de diversos fatores, quais sejam: instabilidade econômica, concorrência, desenvolvimento tecnológico, a necessidade de se combater o desemprego e o subemprego, e a busca de adaptação as novas formas de produção (Chebel, 2019).

Sua criação se deu em razão da necessidade econômica em descentralizar a atividade produtiva, para que o tomador passasse a se concentrar em sua atividade principal, de modo que não mais precisasse se envolver com atividades específicas, que passariam a ser delegadas a uma empresa especializada, cuja teria uma estrutura destinada a execução e sobretudo ao controle da mão de obra (Castro, 2019).

Diante desse cenário, o tomador gozaria da redução de custos com capacitação dos profissionais, e a empresa prestadora da mão de obra em razão da sua especialização teria facilidade em oferecer serviços dotados de qualidade e agilidade. Assim sendo, a Terceirização constitui uma estratégia administrativa, destinada a estruturar a empresa na busca de conferir maior produtividades as suas atividades, por meio do corte de gastos, concentração em sua atividade principal e contratação de terceiros para o fornecimento da mão-de-obra qualificada (Castro, 2019).

É indiscutível os inúmeros benefícios da Terceirização para o tomador, contudo, aludido instituto acarretou prejuízos aos direitos fundamentais intrínsecos ao trabalhador, haja vista o seu distanciamento do modelo tradicional de relação de trabalho, em razão disso existem inúmeras críticas. Nesse sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 454) lecionam:

Em linhas gerais, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.

Um ponto benéfico ao trabalhador, é que a nova lei proíbe que as empresas demitam seus funcionários do quadro fixo, com o fito de recontratá-los na condição de terceirizados, salvo quando a rescisão se der em virtude de acordo ou a pedido do empregado (Martinez, 2020).

Outro importante destaque trata-se da inserção do artigo 5º-A, §4º na Lei 6.019/74, que visando estabelecer paridade, determinou que se estende ao trabalhador terceirizado tratamento igualitário aos dos empregados contratados pela empresa tomadora de serviços, com relação ao atendimento médico, ambulatorial, alimentação e transporte. Entretanto, a aplicação desse dispositivo não se torna obrigatório caso o serviço seja executado fora das dependências da tomadora, o que demonstra a falibilidade desse dispositivo em boa parcela dos casos (Vasconcellos, 2017).

Ademais, a norma prevê a possibilidade da contratante juntamente com a contratada estabelecerem que os empregados da contratada afirmam salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, bem como outros direitos (art. 4º-C, §1º, da Lei 6.019/1974). Por óbvio, este artigo é alvo de inúmeros questionamentos, já que se trata de uma mera faculdade, que na prática não será adotada, pois acarretaria prejuízos as empresas (Martinez, 2020).

Esperava-se que o legislador garantisse a coibição da discriminação salarial, pois é cediço que o empregado terceirizado recebe remuneração inferior quando comparado ao empregado da tomadora dos serviços. Nesse prisma, convém destacar a fala de Germano Silveira (Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) asseverou que apresentou a proposta de que a nova norma garantisse que o trabalhador terceirizado aferisse o mesmo salário que o contratado direto, contudo, aludida proposta não obteve aceitação, isso porque a vantagem do trabalhador terceirizado encontra-se na diferença salarial, aumentando o lucro da empresa (Silveira *apud* Cajaíba, 2017).

O indeferimento da criação de um dispositivo legal apto a garantir a equiparação salarial, deve ser entendido como uma ofensa ao texto Constitucional, vez que viola o princípio da igualdade, já que o tratamento isonômico entre os trabalhadores terceirizados e contratados deveria ser uma obrigação, e não uma faculdade (Martinez, 2020).

Analisando a norma vislumbra-se as inúmeras brechas existentes, bem como ausência de mecanismos eficazes para reprimir as arbitrariedades do empregador, o que na prática culminam em graves violações aos direitos trabalhistas, os quais encontram-se sob a égide de proteção da Constituição da República Federativa de 1988, o que por sua vez implica na inconstitucionalidade da Terceirização.

3. RETRATO DA TERCEIRIZAÇÃO NA EMPRESA ANGLO AMERICAN

A nível mundial a Anglo American possui 106 (cento e seis) anos de atuação, cuja história teve início em 1917 com uma mina de ouro em Joanesburgo, na África do Sul, fundada por Sir Ernest Oppenheimer, sendo que na década de 30 a empresa aprendeu a utilizar diamantes de baixa qualidade em equipamentos destinados a perfuração, momento em que iniciou a construção de sua sede localizada na África do Sul.

Na década de 40, a empresa expandiu sua área de atuação para o negócio do

carvão, o que teve relevante contribuição para a independência energética sul africana. Em sequência, nos próximos anos o grupo continuou investindo em pesquisas e tecnologia, conseqüentemente diversificando cada vez mais o ramo de mineração (Angloamerican, 2017).

Em 1973, a Anglo American chega no Brasil, com sede no Rio de Janeiro, sendo o primeiro passo que futuramente alcançaria às operações de ouro, níquel, nióbio, fosfatos e minério de ferro no solo brasileiro. No ano de 2017 a empresa contava com a produção de aproximadamente 16 milhões de toneladas de minério de ferro por ano no Brasil, produção que ocorre através da Minas-Rio, que possuía capacidade para 26,5 milhões de toneladas de produção. Além disso, a empresa no ano de 2017 produziu cerca de 45 mil toneladas de ferroníquel com duas operações no estado de Goiás, em Barro Alto e Niquelândia (Angloamerican, 2017).

Diante da grande importância da Anglo América no mercado brasileiro, em meados do mês de julho de 2023 foi realizada pesquisa de campo na empresa, localizada na Rodovia GO 565 Km 6,2, zona rural, Barro Alto - GO, 76390-000; cuja atividade destina-se a produção de ferroníquel, tendo sido inaugurada em 06 de dezembro de 2011, contando atualmente com 12 (doze) anos de atuação nessa região, que por sua vez é um município pequeno, que conta apenas com cerca de 10.371 (dez mil, trezentos e setenta e um) habitantes, segundo censo IBGE (2022). As imagens a seguir retratam a infraestrutura da empresa:



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Da detida análise das imagens, verifica-se ser uma empresa de grande porte, razão pela qual demanda um grande número de trabalhadores, dentre eles encontram-se trabalhadores terceirizados e contratados. Frente a esse cenário, a presente pesquisa de campo buscou analisar os prós e contras da Terceirização, para

isso foi realizada uma entrevista via email com o Gerente dos Recursos Humanos, com o fito de aferir a Terceirização sob o ponto de vista do empregador, bem como foram entrevistados trabalhadores terceirizados.

De acordo com dados fornecidos pelo colaborador, a Anglo América possui contrato de terceirização com aproximadamente 100 (cem) empresas, em razão disso a empresa afere atualmente o total de 3.250 (três mil duzentos e cinquenta) empregados, sendo que 64% (sessenta e quatro por cento) são trabalhadores terceirizados. A empresa terceiriza apenas as atividades-meio, quais sejam, os serviços de manutenção, transporte, alimentação, limpeza predial e segurança patrimonial.

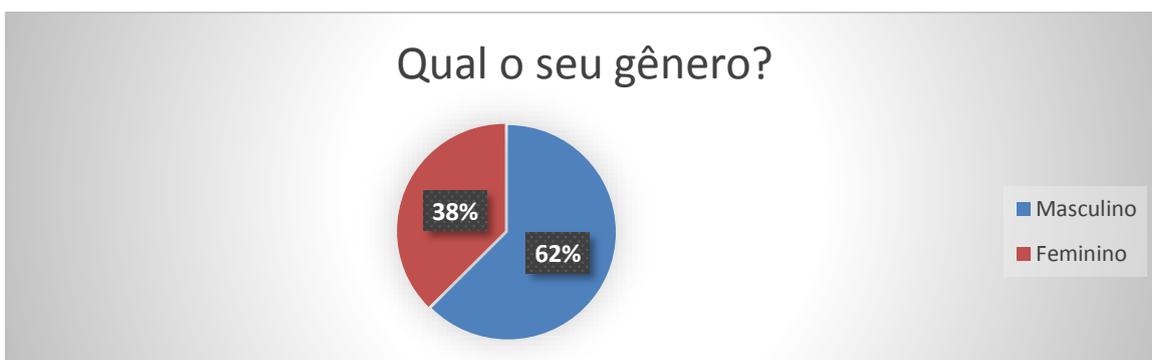
No tocante aos benefícios que levam a Anglo América a contratar empresas terceirizadas foram apontados: foco no *core business* (atividade central de uma organização), a redução de custos, mais eficiência, a flexibilidade para contratar e demitir funcionários conforme a demanda, bem como o acesso a uma base de mão de obra mais ampla. Quanto aos riscos da Terceirização, o gerente apontou os riscos trabalhistas, aumento da burocracia e a perda do controle sobre a qualidade dos serviços prestados.

O contrato possui duração de 12 (doze) a 48 (quarenta e oito) meses, conforme a necessidade da contratante, e a empresa contratada precisa cumprir alguns requisitos, tais como: manter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), estar adimplente com as obrigações fiscais e trabalhistas, possuir seguro contra acidentes de trabalho, apresentar sistema de gestão de qualidade e ter equipe qualificada para prestação dos serviços.

Durante a entrevista o colaborador asseverou que os funcionários terceirizados não possuem os mesmos direitos e benefícios dos empregados contratados, bem como informou que a Anglo América foi alvo de reclamações trabalhistas de trabalhadores terceirizados em razão do não pagamento dos salários e de horas extras, bem como pela falta de registro da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

No tocante à pesquisa de campo desempenhada com os empregados terceirizados, foram colhidas diversas informações através de um questionário, as quais encontram-se dispostas de forma gráfica a seguir, com o fito de trazer tais informações de forma mais didática e sistematizada, contribuindo para uma maior compreensão.

Gráfico 1: Gênero



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Verifica-se, que 62% dos empregados terceirizados entrevistados são homens, e apenas 38% mulheres. Referidos dados ilustram na prática o levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE, 2022), o qual revelou que os homens representam maioria no mercado de trabalho.

Gráfico 2: Cor

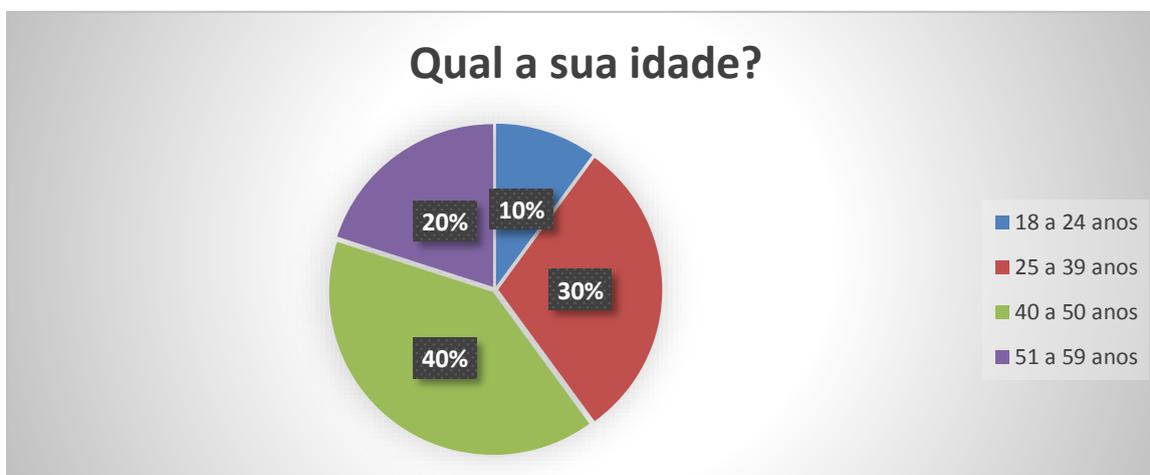


Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Analisando o gráfico acima, percebe-se que majoritariamente (63%) dos entrevistados identificam-se como pardos, 25% como negros, e 12% como brancos. Segundo dados do IBGE (2021), embora 56% da população brasileira se autodeclare como negra, apenas 29,9% ocupam cargos de gerência. No mais, pesquisa realizada pelo Vagas.com (2021) aponta que a maioria dos pretos e pardos estão ocupando

posições operacionais (47,6%) e técnicas (11,4%), enquanto apenas 0,7% estão em cargos de diretoria.

Gráfico 3: Idade



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

No tocante a idade, 40% dos participantes da pesquisa possuem de 40 a 50 anos, 30% tem de 51 a 59 anos, 20% encontram-se na faixa etária de 51 a 59 anos, e apenas 10% tem de 18 a 24 anos. De acordo com o IBGE, entre 2012 e 2023, o número de profissionais com 40 anos ou mais passou de 38,6% para 45,1%, o aumento, em números absolutos, representa cerca de 11,5 milhões a mais de trabalhadores nessa faixa etária. Contudo, os trabalhadores com faixa etária entre 18 e 24 anos reduziu de 17% para 14%, e o grupo entre 25 e 39 anos teve uma redução de 40,5% para 38,8%.

Gráfico 4: Empresa Terceirizada



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Com relação as empresas terceirizadas, 50% dos entrevistados trabalham para TGL, 13% para GSA e Manserv, e por fim, 12 % para Trans Aquino e H&F. No tocante ao ramo de cada empresa, vejamos a seguir: a TGL (Transportes, Guindastes e Locações) atua nos segmentos de transportes pesados, locação de máquinas, veículos, equipamentos e guindastes para obras de infra-estrutura, remoção industrial e movimentação de grandes cargas.

Em continuidade, a GSA explora as áreas de obras civis, manutenção, reforma predial, limpeza, conservação, locação de equipamentos e veículos, mão de obra especializada, facilites, vigilância, portaria, jardinagem, paisagismo e urbanismo, atendendo as demandas dos mais variados segmentos da indústria, comércio, construção civil, instituições públicas e privadas; a Trans Aquino é uma empresa destinada ao transporte; a Manserv é uma multiespecialista de prestação de serviços com foco no desenvolvimento de soluções holísticas e inteligentes; por fim, a H&F é uma empresa que atua no setor de limpeza.

Gráfico 5: Tempo de Trabalho



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Com relação ao tempo em que prestam serviços a respectiva empresa terceirizada, 55% afirmam trabalhar de 1 a 3 anos, 30% menos que 1 ano, 10% de 4 a 6 anos, e 5% de 7 a 10 anos. Analisando o gráfico, verifica-se que os dados são compatíveis com o balanço publicado no editorial da Revista Trabalho, Educação e Saúde, em que o autor Giovanni Alves (professor da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - Unesp) (Alves, 2017).

Segundo referido balanço, a permanência média de um empregado terceirizado no trabalho é em média de 2,6 anos, enquanto os trabalhadores contratados possuem

permanência de 5,8 anos, o que explica o motivo pelo qual a rotatividade dos terceirizados é de 44,9%, enquanto aqueles diretamente contratados possuem uma taxa de rotatividade de 22% (Alves, 2017).

Gráfico 6: Função



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Da detida análise do gráfico, é possível verificar que 37% dos entrevistados laboram como motorista ou na área de serviços gerais, e 13% atuam como eletricitas ou operadores de máquinas pesadas. Percrutando o gráfico, percebe-se que a Terceirização se concentra na atividade meio, de modo que o tomador de serviços pode se concentrar na produtividade de sua atividade fim, conforme destaca Castro (2019).

Gráfico 7: Salário

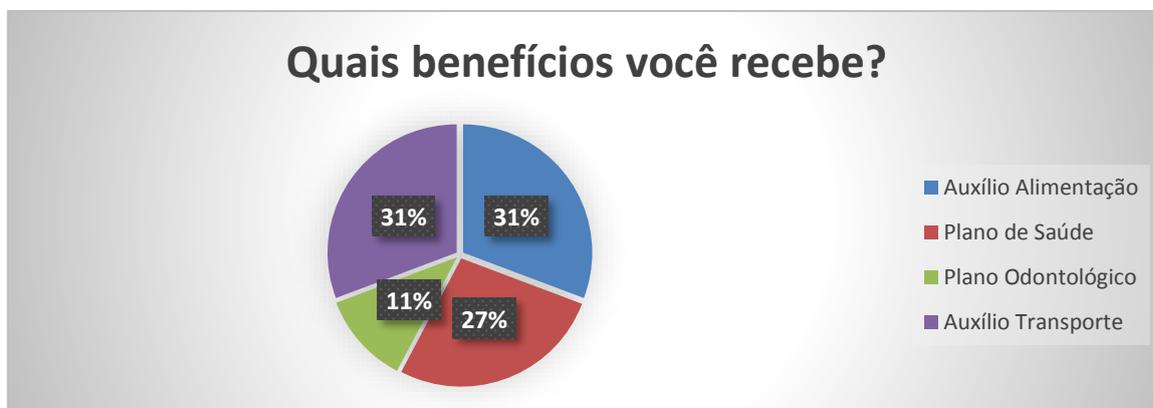


Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Observa-se, que 50% dos entrevistados recebem salários maiores que 2 até 3 salários mínimos, 37% ganham até um salário mínimo, e 13% aferem mais de 1 até 2 salários mínimos. Dados do IBGE (2021) revelaram uma média salarial do trabalhador

brasileiro era de R\$ 3.266,53 (três mil, duzentos e sessenta e seis reais e cinquenta e três centavos).

Gráfico 8: Benefícios



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Quanto aos benefícios, 31% dos participantes da pesquisa relatam que gozam de auxílio alimentação e auxílio transporte, 27% possuem plano de saúde e 11% tem plano odontológico. Convém destacar que embora os empregados terceirizados possuam benefícios, estes ainda são inferiores aos percebidos pelos contratados, o que se dá em razão da posição desvantajosa em que estão inseridos, já que em suma os terceirizados compreendem um conjunto de trabalhadores que recebem irrisória remuneração e estão inseridos em condições de trabalho desfavoráveis (Pereira, 2013).

Gráfico 9: Preferência

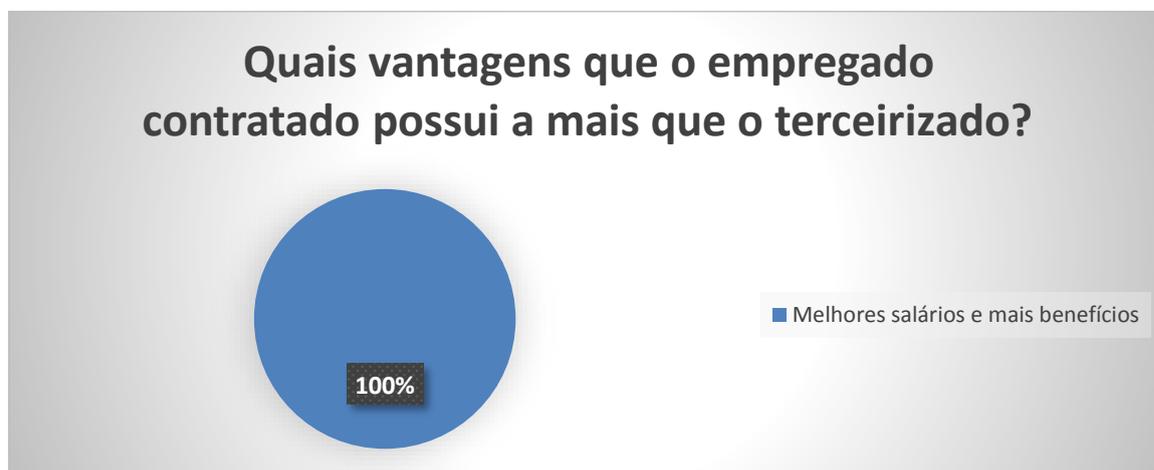


Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Compulsando o gráfico, vislumbra-se que 100% dos empregados terceirizados gostariam de ser contratados pela empresa Anglo América. Pontua-se, que aludido

dado já era presumido, haja vista que a Terceirização acarretou inúmeros benefícios ao empregador, entretanto, trouxe o cerceamento de direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos (Jorge Neto; Cavalcante, 2015).

Gráfico 10: Diferença entre o empregados terceirizados e contratados



Fonte: dados obtidos pelas próprias autoras (2023)

Quando questionados acerca da razão pela qual prefeririam ser empregados contratados, apontaram que estes possuem maiores vantagens trabalhistas do que os terceirizados, quais sejam, mais benefícios e melhores salários. Nesse ínterim, Germano Silveira (Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) assevera que a vantagem do trabalhador terceirizado encontra-se na diferença salarial, o que aumenta o lucro da empresa (Silveira *apud* Cajaíba, 2017).

Ante o exposto, vislumbra-se que a Terceirização tem crescido de forma exponencial, e que na prática esse instituto traz prejuízos aos trabalhadores, os quais tem seus direitos reduzidos em prol de trazer mais lucratividade a empresa. Tais prejuízos podem ser aferidos a partir da comparação de um empregado terceirizado com um contratado, que por sua vez recebe melhores salários, mais benefícios, bem como goza de um maior período na empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como finalidade abordar o instituto da Terceirização no Brasil, sobretudo com relação as inovações legislativas trazidas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, e pelo Decreto nº 10.854/2021, bem como por meio de

uma pesquisa de campo. Estudo que foi dividido através de três tópicos essenciais a sua correta explanação, o que será exposto a seguir.

Primeiramente, foram realizadas breves considerações acerca do direito do trabalho, ocasião em que foi abordado o contexto histórico de sua criação através da Constituição de 1934, promulgada por Getúlio Vargas, o qual também criou a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Dada a relevância dos direitos trabalhistas, ele também é objeto de tutela internacional através da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948.

Além disso, foi ressaltada a sua importância em assegurar melhores condições de trabalho, com ambiente salubre e remuneração compatível com a garantia de uma vida digna para o empregado e sua família. Ainda, foi trazido os critérios elencados pela lei para caracterização da condição de empregado, sendo eles: trabalho não eventual, prestado por pessoa física, em situação de subordinação e com onerosidade.

Ademais, abordou por derradeiro os princípios que regem o direito do trabalho, quais sejam, o Princípio da Proteção, o Princípio da Irrenunciabilidade, o Princípio da Continuidade; o Princípio da Primazia da realidade, o Princípio da Boa-fé. Salienta-se, que todos os princípios se resumem em um único objetivo, qual seja, proteger os direitos do trabalhador.

Em segundo momento, foram abordados os aspectos essenciais da Terceirização, o qual foi definido como uma relação trilateral (empresa contratante, empresa contratada e empregado), onde é realizada a contratação de uma empresa para a prestação de serviços específicos dentro do quadro produtivo da empresa contratante.

Ainda, foi abordado as inovações legislativas trazidas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, bem como o decreto nº 10.854/2021, ocasião em que foi verificado que a alteração legislativa passou a permitir a Terceirização da atividade fim, que antes era restrita somente a atividade meio, bem como foi discutido os dispositivos que trazem o tratamento igualitário e a equiparação salarial do empregado terceirizado com relação ao contratado como sendo uma mera faculdade da empresa.

Por fim, em terceiro momento, realizou-se pesquisa de campo na Anglo American de Barro Alto-GO, uma empresa de grande porte destinada a produção de ferroníquel, ocasião em que foi realizada entrevista com o gerente e com os empregados terceirizados. Da detida análise dos dados obtidos, verifica-se que a maior parte dos funcionários da referida empresa são terceirizados, em sua maioria

pessoas pardas e pretas, que asseveram que gostariam de ser contratados diretamente pela Anglo American, com o fito de obter melhores salários e benefícios.

Perante o exposto, conclui-se que a Terceirização é inconstitucional e representa o cerceamento de direitos dos trabalhadores em prol do lucro do empregador, o que se dá em razão de uma legislação falha, que não assegura tratamento e remunerações com condições equiparadas ao trabalhador contratado, haja vista que tais elementos são elencados pela lei como uma mera faculdade. Diante disso, o empregado terceirizado sofre frente ao discusso de que a tercerização é primordial para garantia de mão-de-obra mais qualificada, com fito de “esconder” seu principal objetivo, que é a lucratividade do empresário em detrimento dos direitos trabahistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/McLPNGnmsX4FyMhdyVTrcQx/>>. Acesso em: 05 nov. 2023.

ANGLOAMERICAN. **Grupo Anglo American completa 100 anos no mundo**. Disponível em: <<https://brasil.angloamerican.com/pt-pt/imprensa/noticias/2017/11-10-2017>>. Acesso em: 29 out. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7° ed. São Paulo: LTR. 2011.

BRK. **Pessoas negras ainda são minorias em cargos de liderança**. Disponível em: <[CAJAÍBA, Matheus. **Mais emprego ou precarização?**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/mais-emprego-ou-precarizacao-os-possiveis-impactos-da-lei-da-terceirizacao-que-esta-nas-maos-de-temer/441933348>>. Acesso em: 07 out. 2023.](https://brkambiental.com.br/maua/consciencia-negra-pessoas-negras-ainda-sao-minorias-em-cargos-de-lideranca-1#:~:text=Mesmo%20com%2056%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o,Geografia%20e%20Estat%C3%ADstica%20(IBGE).>>. Acesso em: 03 nov. 2023.</p></div><div data-bbox=)

CASTRO, Oberdan. **A responsabilidade do tomador como mecanismo de proteção social do trabalhador na terceirização**. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-143139/publico/9739873_Dissertacao_Original.pdf>. Acesso em: 07 out. 2023.

CHEBEL, Roberto Chagas. **Descentralização produtiva: contexto histórico da Terceirização no Brasil e suas consequências**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/71994/descentralizacao-produtiva-contexto-historico-da-terceirizacao-no-brasil-e-suas-consequencias>>. Acesso em: 28 ago. 2023.

CORTEZ, Julpiano Chavez. **Terceirização Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2015.

FGV. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

GSA. **Sobre nós**. Disponível em: <<https://br.linkedin.com/company/grupo-gsa-service>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

H&F . **H&F Serviços**. Disponível em: <<https://www.limpeza.com/empresas/h-f-servicos>>. Acesso em: 04 nov. 2023.

IBGE. **Barro Alto-GO**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/barro-alto/panorama>>. Acesso em: 29 out. 2023.

IBGE. **CEMPRE 2021**: número de empresas cresce 5,8% e pessoal assalariado aumenta 4,9%. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia->

noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37193-cempre-2021-numero-de-empresas-cresce-5-8-e-pessoal-assalariado-aumenta-4-9#:~:text=A%20soma%20de%20sal%C3%A1rios%20e,para%20R%24%203.266%2C53.>. Acesso em: 04 nov. 2023.

IBGE. **Indicadores IBGE**. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_d_e_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

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

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 3ª ed. São Paulo. Ltr. 2013.

MANSERV. **Empresa multiespecialista**. Disponível em: <<https://www.manserv.com.br/quem-somos/>>. Acesso em: 04 nov. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Rideel, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação do Direito do Trabalho**. São Paulo, Ed. LTR, 2017.

NUNES, Rizatto. **Manual de introdução ao estudo do direito**. São Paulo: Saraiva, 2017.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2ª ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 07 out. 2023.

PEREIRA, Ricardo Macêdo de Brito. Terceirização, CLT e a Constituição. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/terceirizacao-clt-e-a-constituicao/100685813>>. Acesso em: 05 nov. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rido de Janeiro: Editora Método, 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr. 1993.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho – Esquematizado**. 8ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

Schawrcz, Lilia M. e Starling, Heloisa M. **Brasil: Uma Biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

STF. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em: 15 set. 2023.

TRANS AQUINO. TGL. **Quem somos**. Disponível em: <<https://www.tglpesados.com.br/quem-somos/>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **Nova lei da terceirização: o que mudou?**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>>. Acesso em: 07 out. 2023.