

Data de aprovação 09/12/2020

UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR DAS ATIVIDADES-FIM

Brenno Augusto Paiva ¹

Andrea de Andrade Fernandes ²

RESUMO

O presente artigo científico tem o objetivo de analisar, pela prisma da Lei nº 13.467/2017, as mudanças de caráter mais problemática frente as alterações. Entretanto, a alteração analisada será voltada ao instituto da terceirização, que, com a Reforma, abrangeu-se demasiadamente atuando, assim, nas atividades-fim e como isso afetaria o dia a dia da praxe trabalhista e suas relações. Utilizando o método dedutivo na realização da pesquisa científica, com leitura na doutrina especializada em Direito do Trabalho e Constitucional, bem como a averiguação de dispositivos legais e jurisprudência do TST e STF.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Direito do Trabalho. Atividade-fim. Reforma trabalhista.

An analysis of outsourcing in the core activities sector

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to analyze, according to Law nº 13.467/2017, as changes of a more problematic character in the face of changes. However, the alteration analyzed will be turned to the outsourcing institute, which, with the Reform, was too much involved, thus acting in the core activities and how this would affect the daily routine of labor and its relations. Using the deductive method in scientific research, with reading in the doctrine specialized in Labor and Constitutional Law, as well as the investigation of legal provisions and jurisprudence of the TST and STF.

Keywords: Outsourcing. Precariousness. Labor Law. End activity. Labor reform.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: brennoaugustop98@gmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: andreaandrade.adv@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Visando um esclarecimento mais assertivo sobre o tema, o presente artigo visa em analisar os resultados com advento da Lei 13.467/2017, com foco no instituto da terceirização, precisamente no que tange as modalidades das atividades-fim. Partindo da análise de conceitos históricos, vinda ao Brasil, os primeiros dispositivos e jurisprudências que tratem sobre o assunto.

O artigo se limitará a uma abordagem das atividades-fim, mas explanando todo o contexto inicial restrito as atividades-meio e o que tal mudança legislativa na rotina do trabalhador frente à flexibilização proporcionada pela Reforma Trabalhista. Esta no decorrer da pesquisa sendo melhor esmiuçada para elucidar quais pontos mais impactantes ao trabalhador, como exemplo o número na diminuição de processos nos tribunais trabalhistas e suas consequências geradas.

Noutro momento, os pontos da precarização serão apresentados aos leitores do artigo, vagando pelos campos da segurança do trabalho, questões sindicais, disparidade entre empregados contratados diretamente e os empregados terceirizados e quais discriminações isso poderá acarretar.

Em suma, a apresentação de pontos onerosos que atuação das atividades-fim pode acarretar, trazendo à baila argumentos doutrinários e com base pesquisas na produção científica, bem como explanando a Lei 13.467/17 pode afetar as relações trabalhistas e, conseqüentemente, enfraquece-las.

2 ENTENDENDO O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) abarcou notórias e polêmicas alterações na legislação trabalhista, em especial, o instituto da terceirização. Outrora, esta modalidade, em regra, tinha seu campo de atuação mais restrito, entretanto com a reforma, a atividade fora expandida. Ademais, faz-se necessário o entendimento e a atuação da terceirização nos postos de trabalho.

A terceirização ocorre quando uma determinada empresa transfere parte de sua atividade laboral para outra empresa, esta atuaria na parte transferida concedendo trabalhadores e trabalhadoras para execução do serviço.

“O transpasse de parte da atividade desenvolvida para outra empresa, cujo objetivo social seria, exclusivamente, o fornecimento de mão de obra” (Cairo, 2019, p. 503).

Marcelino (2017, p. 57) explica que a terceirização sucede por um processo de contratação de trabalhadores por determinada empresa interposta. Em suma, cria-se uma relação onde o efetivo trabalho seja realizado para uma empresa, entretanto, realizada por outra empresa.

A terceirização aparece, em tese, para reduzir custos das empresas. Estas terceirizam determinado setor do segmento da empresa para outra empresa prestadora de serviços a terceiros e com isso dá certa margem de liberdade para focar exclusivamente em sua atividade-fim.

“Em determinado momento histórico, percebeu-se que haveria uma sensível redução dos custos operacionais de um empreendimento, com o transpasse de parte da atividade desenvolvida para outra empresa” (Cairo, 2019, p. 503).

Tholl (2004, p. 11) preleciona que é o estabelecido em uma relação contratual entre um principal, ora contratante, e seu agente, ora contratado no qual o segundo executa determinado trabalho e em nome do primeiro. Dito isso, com a terceirização, a empresa apresenta um viés mais flexível e adaptável às mudanças do mercado.

A terceirização se concretiza de duas maneiras: na primeira fase, a empresa contratante se exime da produção de bens e serviços de determinado setor, e passa a adquiri-los de outra, onde resultaria num desligamento total ou parcial de setores que outrora ocorriam no interior da empresa. Outro modelo, este mais comum, se consistiria na contratação de uma empresa para executar o serviço nas pendencias da empresa contratante.

Dessa forma, o instituto da terceirização abrange uma visão mais alinhada ao empresário no qual objetiva a redução de gastos, diminuição ou extinção total do empenho da empresa em determinado segmento e, conseqüentemente, podendo gerar até mesmo um notório lucro a empresa, pois, com determinado serviço sendo prestado por uma empresa prestadora de serviços a terceiros, a empresa

contratante contaria com mais tempo e recursos, focando exclusivamente (ou quase) à sua atividade-fim.

2.1 A origem da terceirização e sua chegada no Brasil.

O termo terceirização fora idealizado por volta da década de 80, oriunda da palavra “terceiros”. O então superintendente da Riocell, Aldo Sani, criou esse termo à luz dos contratos de terceiros. No decorrer dos anos, a expressão terceirização também surgiu como uma espécie de sinônimo, entretanto, o termo que acabara por ser mais conhecido, fora o da terceirização.

Determinados estudos apontam sendo o marco da terceirização o Japão, em meados de 1859, quando os portos japoneses abriram seus acessos para a entrada de produtos da indústria têxtil. Outros estudiosos, apontam que o processo de terceirização teve início com a Revolução Industrial, no século XIX. No entanto, o mais notório marco ocorreu nos Estados Unidos que, no início da Segunda Guerra Mundial, por volta de 1940, era conhecido como *outsourcing*.

“Os empresários, o governo e os militares descobriram que algumas que algumas atividades de suporte à produção de armamento, tais como fornecimento de insumos, poderiam ser transferidos a outras empresas prestadoras de serviço, e assim, foi feito” (Tholl, 2004, p. 16).

No Brasil, estima-se que a terceirização desenvolveu seus primeiros ramos na década de 50, juntamente com as montadoras de automóveis, entretanto de maneira ainda modéstia. Contudo, no final dos anos 80, ainda relacionado a empresas automobilísticas, a terceirização obteve mais notoriedade no meio industrial.

“O avanço da terceirização no Brasil se deu já na década de 1990, depois do Plano Real e encontra-se intimamente associada com o ambiente de semi-estagnação da economia, de baixos investimentos e incorporação de novas tecnologias e pela abertura e financeira dos mercados nacionais. Neste sentido, a terceirização se consolida como estratégia de minimização de custos e define ajustes no padrão de emprego formal” (Segundo Pochmann (2007), citado por Marcelino, 2007, p. 68).

Cairo (2019, p. 503) explica que com o demasiado avanço industrial e tecnológico, juntamente com às novas mecânicas de administração e produção, fora o ponto de partida ao fenômeno da terceirização. Outrora, a empresa desenvolvia

dentro de seu estabelecimento, todas as devidas etapas de sua atividade de produção ou de serviços.

O fenômeno da terceirização vem de uma notória ascensão em meio ao empresariado mundial. Especificamente na América do Norte e Ásia, mais precisamente a China, lideram essa corrida desenfreada pela descentralização das funções atribuídas às empresas. Grandes segmentos da indústria reduziram seus efetivos postos de trabalho visando uma expressiva lucratividade e delimitação de gastos. Citando caso análogo da empresa americana *Nike*, em 2008, já terceirizava parte expressiva de seus empregados e segmentos.

“A terceirização já se encontrava em curso em outras partes do mundo, como é no caso dos Estados Unidos e Europa, quando chegou ao Brasil em meados da década de 1970, sendo, portanto, posterior a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Em razão de seu ineditismo, não havia no ordenamento jurídico brasileiro uma previsão legal sobre o tema” (MELO; SILVA, 2015, p. 64).

Cairo (2019, p. 503) esclarece que as primeiras raízes da terceirização no Brasil, inicialmente, não gozaram dos olhares atenciosos do Direito do Trabalho. Este, *a priori*, não desempenhou a regulamentação dessa relação triangular.

Anteriormente a Lei nº 13.467/17, nos domínios da atividade privada, a terceirização fora regulamentada pela Lei nº 6.019/74, concedendo um caráter temporário. Posteriormente, fora editada a Lei nº 7.102/83 no qual disciplinava a terceirização nos serviços de vigilância e transporte de valores, limitada tão somente aos bancários.

Segundo Villela (2012), citado por Melo & Silva (2015, p. 65) ensina que a Lei nº 8.863/94 trouxera uma condição de caráter permanente a terceirização, tornando esta modalidade obrigatória aos serviços de vigilância patrimonial no serviço público, quanto no serviço privado.

Melo & Silva (2015, p. 65) ensina que em virtude da expressiva demanda relacionada ao tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), averiguando o demasiado volume de processos relacionados à terceirização tramitando nas cortes trabalhistas, o que levava a um repetitivo exercício de adequações por parte dos Tribunais Trabalhistas.

Cairo (2019, p. 504) preleciona que o instituto da terceirização no Brasil de caráter geral e permanente, em regra, não possuía nenhum aparato legal concretizado. Destarte a omissão, o TST editou a Súmula nº 331 considerando

expressamente ilícita a atuação da terceirização nas atividades-fim da empresa, salvo casos isoladamente específicos por ela citados.

“A publicação da Súmula 331 do TST trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro um parâmetro norteador quanto à terceirização, vez que, com uma redação mais clara e detalhada, procurou regular este processo na esfera pública e privada, estabelecendo inclusive, responsabilidade subsidiária para os tomadores de serviços” (MELO; SILVA, 2015, p. 66)

O Tribunal Superior do Trabalho com a edição da Súmula 331 abarcou um direcionamento ao instituto da terceirização, fora determinante para que a flexibilização desenfreada e de interesses empresariais não deslustrasse os postos e direitos trabalhistas resguardados ao trabalhador.

O debate acerca do instituto da terceirização molda-se muitas vezes sob a redoma das atividades-fim e atividades-meio. Legislação, jurisprudências e outros dispositivos sempre provocados buscam demarcar o alcance da terceirização sob os postos de trabalho. Não obstante, atividades-fim é aquela no qual os serviços contratados são inseridos e atuam na atividade principal da empresa contratante. Constata-se também que a atividade-fim da empresa possui uma expressa relação no tocante ao seu objetivo social. A terceirização das atividades-meio decorre quando a empresa prestadora de serviços a terceiros executa suas atividades no serviço de manutenção ou apoio para atividade-fim da empresa contratante.

“Nota-se que a atividade-fim da empresa corresponde aquela que se encontra estreitamente relacionada ao seu objetivo” (CAIRO, 2019, p. 508).

Cairo (2019, p. 509) também ensina outra forma de diferenciar a atividade-fim e atividade-meio seria analisando o uso do critério da indispensabilidade. No caso de determinado segmento for indispensável, ou seja, faz-se determinante para o funcionamento da empresa, a hipótese será de atividade-fim. De outro modo, na conjectura da ausência efêmera daquele serviço a empresa ainda desenvolve sua atividade, o caso será de atividade-meio.

Anterior a reforma trabalhista, a terceirização possuía uma espécie de controles e freios pelo poder legislativo e judiciário, destacando a Súmula nº 331 do TST. Com o advento da reforma, essa relação triangular adquiriu novos patamares e uma problemática envolvendo uma precarização e uma qualidade questionável dos postos de trabalho.

3 A CHEGADA DA REFORMA E SEUS EFEITOS

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467) é um conjunto de regras que alterou de maneira expressiva o Decreto-Lei nº 5.452/1943, ora Consolidação das Leis Trabalhistas. Após sua aprovação pelo Legislativo e sanção do Executivo, a reforma não entrou em vigor de imediato, mas sim no prazo de 120 após sua publicação. A reforma causara exacerbadas controvérsias no meio jurídico e social, onde discutia-se sua fundamentação, eficácia, constitucionalidade e a precarização do trabalhador e trabalhadora.

O instituto da terceirização não ficara alheio à reforma, de maneira oposta, fora um dos pontos que mais abrangeu a argumentação e contestação dos especialistas e operadores do direito. A vista que anterior a reforma, fazia-se notória a tímida, porém concreta, atuação dos poderes sobre a problemática.

Martins (2010), citado por Barbosa (2018 p. 43) preleciona que na década de 1970 o ordenamento dera início para incorporar a terceirização. A Lei 6.019/74 surgiu sob a narrativa de autorizar a intermediação de mão-de-obra para fins de que fosse possível atender à necessidade de determinadas empresas. Com isso, a proposta legislativa autorizava a possibilidade do trabalhador, de maneira temporária, mediante uma empresa prestadora de serviços, possuir liberdade para oferecer a mão-de-obra necessária à outras empresas, criando, assim, uma relação triangular. A priori, atípica, pois fugia do modo clássico da bilateralidade.

A Lei nº 6.019/74, em sua nova redação pós-reforma, diferenciou seu tratamento. Em sua publicação, seu arcabouço percorria a terceirização com um caráter temporário. Atualmente, versa concernente a terceirização permanente, gozando da licitude do Supremo Tribunal Federal.

“Nota-se, porém, que após a vigência da Lei da Reforma Trabalhista, o STF decidiu pela licitude da terceirização de qualquer setor da empresa, inclusive de sua atividade fim. A decisão foi proferida nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 324 e o Recurso Especial- RE nº 958252, com repercussão geral reconhecida” (CAIRO, 2019, p. 505).

A nova legislação não apresenta limites, tampouco define sua extensão. Sob a ótica atua, um dos efeitos cristalinos são os fenômenos da pejetização do trabalhador no qual resulta numa transformação da pessoa física a uma pessoa jurídica sobre o trabalhador e seu contrato.

Até o presente momento, a Reforma tem seus 3 anos de vigência e, de fato, seus efeitos reduziram o número de demandas na Justiça do Trabalho. Em contrapartida, é uma redução no qual apenas beneficia o empregador, uma vez que tal efeito instaura um demasiado receito na busca de direitos trabalhistas do empregado terceirizado, estes não possuindo uma garantia.

“A legalização da terceirização, não melhorou a vida dos trabalhadores, não abriu oportunidade de trabalho como se esperava. A legalização da terceirização trouxe para a sociedade desemprego, demissões, insegurança jurídica com a supressão e mitigação de princípios constitucionais de direito do trabalho como o princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da proteção e princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas” (Duarte, 2019, p. 208).

Assim, a narrativa de empregabilidade apenas ficou no campo imaginário ou fantasioso da Reforma, uma vez que na realidade fora uma porta de entrada para o enfraquecimento dos postos de trabalho e inseguranças.

3.1 Entendendo a precarização

Melo & Regina (2017, p. 3) ensinam que após a Revolução Industrial, datada no início XVIII, a atividade laboral obteve uma nova maneira de ser interpretada, sendo mais objetiva e sistêmica em virtude do crescimento desenfreado dos centros urbanos.

“A mecanização do trabalho preconizada pelo taylorismo e continuada pelo fordismo fez com que o trabalhador perdesse progressivamente o controle sobre o processo produtivo, visto que a divisão de trabalho, introduzida pelo sistema da fábrica, significou uma separação extrema entre concepção e execução do trabalho” (Navarro & Padilha (2007), citado por Melo & Regina, 2017, p. 3)

Melo & Regina (2017) tratam que desde então, as fases de precarização dos postos de trabalho avançam e moldam como dar-se-á o trabalho e, principalmente, averiguando o contexto do instituto da terceirização pelos interesses do empresariado, os imperativos da flexibilização ascendem na difusão de uma exacerbada variedade de arranjos: flexibilização nos quesitos contratuais, jornada de trabalho, de espaço, bem como flexibilidade do processo produtivo da estrutura de poder nas organizações e das relações trabalhistas.

As práticas pós-fordistas de maneira demasiada e generalizada, desencadearam um processo de terceirização, resultando numa proliferação de

micro e pequenas empresas que usufruíam de contratos precários de trabalho.

(Melo & Regina, 2017)

“A rede de fornecedores e de terceirizados trabalha para grandes corporações criando uma gestão de produção mais horizontalizada, mas gerando um estatuto de dependência e fidelidade para as terceirizadas” (Druck (1999), citado por Melo & Regina, 2017, p. 3)

Segundo Tosta (2008) citado por Melo & Regina (2017, p. 5 e 6) traz à baila o modelo padrão para o trabalhador seria o modelo resguardado pelo trabalho permanente com supervisão direta do empregador e acesso do empregado a benefícios sociais, como seguro-desemprego, assistência médica de prevenção a doenças, auxílio a acidentes e aposentadoria.

Melo & Regina (2017) discutem o crescimento desordenado da flexibilização dos empregos e o declínio do emprego permanente de tempo integral têm se refletido nas características contratuais de empregos com caráter precário e dimensões sociais do ambiente laboral próprias de relações precárias do trabalho.

Para Antunes (2008), citado por Melo & Regina (2017, p. 6) explana que a precarização dos postos de trabalho possui caráter estrutural, sendo responsável pela reestruturação produtiva e organizacional adotada por empresas que almejam um acréscimo considerável de seus lucros e rendimentos, corroborando com o aumento da mão-de-obra, ao passo em que se reduzem os direitos e os encargos trabalhistas e, conseqüentemente, o elevado número de postos de trabalho no qual haja mais indivíduos em busca de trabalho e dispostos a aceitar condições precárias de trabalho.

Melo & Regina (2017) estabelecem o conceito de precarização, analisado por Antunes, explana que o trabalho precário são conseqüências e frutos do modelo de acumulação flexível. A precarização tem por característica, sobretudo, pela instabilidade, desproteção legislativa e flexibilização contratual.

“Por essa perspectiva, entende-se que os empregos de características precárias não são produtos de ausência de crescimento econômico. Pelo contrário, são inerentes ao próprio modelo de desenvolvimento econômico de caráter toyotista, visto que a necessidade de elevação da produtividade motivou novas práticas trabalhistas sob imposição da concorrência internacional, que passou a buscar, além das isenções fiscais, níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho” (Antunes (2008), citado por Melo & Regina, 2017, p. 6)

Druck (2011) debate acerca à precarização da contratação, pois, concernentes aos interesses empresariais, diminuir o prazo e a adoção de

modalidades no quais desmontem a relação salarial uma vez que pode agravar a precarização nas condições de trabalho, a partir de uma maior utilização da força laboral do trabalhador, no qual passaria a desempenhar diversas tarefas em uma jornada de trabalho de trabalho indeterminada.

“A precarização apresenta-se como um fenômeno que perpassa o dinâmico movimento de estruturação do trabalho e do emprego, posto que concerne tanto ao crescimento do desemprego e ampliação do exército de reserva quanto às especificidades dos empregos disponíveis no mercado de trabalho, enfatizados pela instabilidade e efemeridade contratuais. Desse modo, o aumento do número de trabalhadores que se encontra em situação de emprego precário ou em más condições de trabalho leva à expansão do contingente de trabalhadores alienados de seus direitos e sujeitos a condições de trabalho instáveis e insatisfatórias” (MELO & REGINA, 2017, p. 7).

Seguindo essa linha, a tendência apresentada seria de um número exacerbado de trabalhadores em más condições de trabalho, fomentando a precarização e assim desvalorizando e cerceando a dignidade que o trabalhador teria caso seu contrato fosse diretamente com a empresa.

3.2 Terceirização e seus pontos onerosos ao trabalhador

Wolfarth (2018) informa que no tocante a dignidade do trabalhador, há diversas óticas de análise. Determinados representantes do trabalho apontam que o instituto da terceirização deteriora os postos de trabalho, bem como incentiva a criação de trabalhadores ditos como de “segunda classe”. A priori, trata-se de uma desumanização do trabalho, sobre a disparidade de direitos trabalhistas dos trabalhadores direitos e terceirizados nos ambientes de trabalho que estes executam suas atividades laborais.

“Sendo assim, a terceirização produz injustiças não apenas econômicas e legais, mas também morais, porque o trabalhador terceirizado teria um valor moral inerentemente menor do que os trabalhadores direitos, simplesmente por serem terceirizados” (Wolfarth, 2018, p. 240).

A terceirização possui um caráter de precarização e distanciamento em relação a moral, dignidade e direitos trabalhistas frente aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa. A flexibilização dessa relação triangular, acarreta no avanço dessa precarização, tendo em vista que, mediante Lei nº 13.467/17, a terceirização alcançou patamares exorbitantemente altos.

A reforma trabalhista obteve notoriedade e adeptos com o argumento de criação de postos de trabalho após a sua aprovação. Em contrapartida, houve uma indubitável liberação da terceirização na atuação no mercado de trabalho. Destaca-se o ponto de atuação nas atividades-fim da empresa, ou seja, a sua função principal e basilar.

Wolfarth (2018) entende que o instituto da terceirização seja responsável por uma visão mais rasa e simplista da vida do trabalhador terceirizado, aborda uma visão análoga à escravidão moderna, bem como reveste o trabalhador com mera mercadoria. Especialistas e operadores do direito analisam até que ponto o avanço da terceirização deveria ser estabelecido.

Silva Costa (2017) esclarece que o instituto da terceirização em seu cerne também reflete na discriminação entre os terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente pela empresa. Os terceiros, geralmente, laboram em atividades menos nobres e, em determinadas ocasiões, trata-se dos mesmos serviços que um trabalhador da empresa contratante realizaria, mas sempre com um olhar de inferioridade, desvantagem e subalternidade.

Relatos de trabalhadores que realizavam suas atividades nas instalações da empresa contratante se sentiam humilhados, discriminados, subordinados aos mandos dos empregados daquela, renegados em um ambiente predominado onde a identidade de classe impera.

“A divisão gera, por sua vez, competição, tanto no plano individual (os terceiros guardam o sonho de serem efetivados e os efetivos trazem sempre o receio de se tornarem terceiros ou desempregados), como no plano coletivo, sobretudo pela tendência a ações corporativistas por parte dos sindicatos arraigados às formas tradicionais de representação” (SILVA COSTA, 2017, p. 13)

Uma competição entre trabalhadores terceirizados e contratados em circunstâncias de uma larga flexibilização apenas deixaria o ambiente laboral em condições menos favoráveis. Além de uma completa disparidade, entre o contratado e terceirizado, este, em sua maioria, seria o menos prestigiado.

Trabalhadores que laboram em condições como tais citadas acima conseqüentemente tornarão o ato de trabalhar algo insustentável e desmotivador, logo, os serviços serão prestados com baixíssima qualidade. Analisando, há uma cadeia interligada. A desenfreada liberação da terceirização no trabalho, gerando um

maior contingente de trabalhadores desmotivados, resultando, assim, numa baixa produtividade e excelência no serviço prestado.

Destarte, correlacionando com a Lei nº 13.467, onde as atividades-fim podem ser terceirizadas, desencadeará uma alta crescente de empresas que seus serviços serão contestados, pois, como sua principal atividade será terceirizada e, com os problemas supracitados, resultará em uma qualidade questionável de seu serviço.

Não obstante, a terceirização torna o trabalhador uma peça substituível, desvalorizando sua mão de obra, bem como o posto de trabalho em si, pois, uma vez que tal posto não possui uma identidade e fica exposto à desvalorização, resulta numa abjeta visão daquele posto e do trabalhador que ali labora. Tão logo, essa relação triangular desenfreada promovida pela Reforma acentua essa problemática.

Como aponta Duarte (2019), uma das consequências da terceirização é a perda da identidade da população. As relações sociais ocorrem em todos os campos, junta com os ambientes de trabalho, com a flexibilização desenfreada do instituto da terceirização, essas relações sociais e de convívio pleno são dizimadas. Uma vez que as pessoas que compõe essas relações sejam substituíveis, fomentando a desigualdade entre o trabalhador terceirizado e aquele contratado diretamente.

“Ao que parece, houve um retrocesso no mundo do trabalho bem como na legislação trabalhista. Todos os direitos trabalhistas conquistados desde a revolução industrial até o momento estão se desintegrando para atender interesses econômicos de grupos poderosos. Está ocorrendo uma desumanização nas relações de trabalho e o empregado passa a ser apenas uma peça de reposição de uma empresa que não pretende nem de longe criar vínculos ou se responsabilizar pelo trabalhador” (Duarte, 2019, p. 209)

O trabalhador é um dos pilares de determinada empresa, uma parte estrutural que, diminuindo seus direitos e fomentando um trabalho desigual e desumano, prejudica toda uma classe importante na sociedade.

4 A TERCEIRIZAÇÃO ATUANTE NA ATIVIDADE-FIM

Como citada outrora, atividade-fim de uma empresa é aquela indispensável, a finalidade, ou seja, está relacionada ao seu objetivo e resultado final. A reforma trabalhista (Lei nº 13.467) desencadeou numa maior flexibilização sobre o tema.

Antes, em regra, a terceirização limitava-se apenas à atividade-meio. Com a reforma, o objetivo final da empresa poderá ser terceirizado.

“Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico. São, portanto, as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços (Delgado (2004), citado por Fonseca, 2017, p. 96)

Visando uma gestão de redução econômica, a terceirização das atividades-fim traz à baila uma locação do trabalhador nas atividades principais de determinada empresa. É sabido que a contratação de trabalhadores terceirizados para a finalidade objetiva da empresa é endossada pela ótica de implicar a redução de custos. Redução esta deve ser analisada maneira plural e abrangente.

Fonseca (2017) demonstra alguns pontos explicativos para a execução da terceirização das atividades-fim. A relação triangular dá-se, a priori, em setores da empresa no qual não deseja concentrar maiores esforços, ou seja, atividade-meio ou almejar dedicar seus esforços à finalidade da empresa. Tão logo, a terceirização na atividade-fim resta sabido uma demasiada desconfiança. Tal medida, implicará na diminuição de investimento em prevenção de acidentes e equipamentos de proteção coletiva, dependendo do segmento analisado. Não obstante, a empresa contratante ficaria ausente de obrigações e custas trabalhistas como salários, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como sendo danoso à concessão nos horários de descanso, promovendo ao trabalhador que labore por mais tempo.

A empresa contratante, logicamente, arca com as custas promovendo o pagamento à empresa prestadora de serviço. Entretanto, a contratante ficaria isento de custas e obrigações supracitadas. Caso contrário, não haveria motivos para tal, não haveria vantagens financeiras à contratante.

“É de suma importância destacar que a terceirização da atividade-fim traz um malefício levado para o empregado e para a aplicação prática de seus direitos, haja vista que o empregado é parte hipossuficiente na relação empregatícia. Sendo assim, terceirizar a atividade essencial de uma empresa contribui para uma massificação da mão-de-obra e perda de garantias fundamentais do trabalhador, ao passo que reduz o custo para o destinatário do serviço – no caso, a empresa tomadora -, de modo que desonera a empresa de conceder aos trabalhadores terceirizados as mesmas obrigações e benefícios que são concedidos aos trabalhadores não terceirizados” (Lopes, 2019, p. 9).

Lopes (2019) acrescenta ao debate exemplo prático quando aponta o fato precário atingindo as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), realizados por sindicatos que representam aquela determinada classe de empregados e o respectivo sindicato no qual representa os empregadores. A terceirização nessa relação é danosa, pois, ao contratar empregado terceirizado, o empregador não está sujeito a obrigação de pagar os benefícios ora concedidos ao funcionário contratado diretamente pela empresa, mesmo que ambos detenham e exerçam a mesma função.

Esta faculdade no qual tira o caráter obrigacional dos mesmos pagamentos sustenta-se na Súmula nº 374, do TST, no qual reza:

NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA
(conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 1
29/2005, DJ20, 22 e 25.04.2005.
Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o
direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento
coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua
categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

Nesse diapasão, fica evidenciado é caráter obtuso de um maior contingente de trabalhadores terceirizados. Mostra-se cristalino a disparidade que o instituto da terceirização promove e, dentro das atividades-fim, ou seja, a essência final daquela empresa, os profissionais terceirizados estão sujeitos a precarizações danosas em seu espaço laboral, mesmo, pragmaticamente, executando o mesmo trabalho que um funcionário contratado diretamente pela empresa.

Nesse contexto, Lopes (2019) demonstra explícito o fato que Lei nº 13.467/17, no qual potencializou a terceirização, acentua a disparidade entre empregado e empregador, sendo antagônico ao equilibrar a relação empregatícia, pois, com o advento da reforma, agregando aos valores econômicos liberais, forneceu mais dinamicidade e fluidez nas relações de trabalho, resultando, assim, a disposições mais amplas, criando mais aberturas para uma negociação entre empregado e empregador, contudo, tais aberturas institucionaliza de maneira concreta, a insegurança na relação de emprego e abarca uma ameaça aos direitos dos trabalhadores.

“Todos esses fatores contribuem para a massificação da força de trabalho, fazendo com que o empregado não possua o mesmo grau de negociação, ou a mesma paridade que o seu empregador, de modo que, amplia o desequilíbrio e dificulta o empregado a conseguir melhores condições de trabalho, estando por vezes compelido a aceitar cargos com condições

precárias. Assim, a terceirização estimula, por partes das empresas, a contratação indireta, tendo em vista a menor onerosidade em questões trabalhistas, a ausência de vínculo direto, bem como os fatores econômicos e tributários decorrente da relação empregatícia” (Lopes, 2019, p. 10).

O trabalhador fica sujeito à uma precarização aparentemente imediata, sendo apresentado a um mercado de trabalho onde a disparidade entre os polos empregatícios consolidam-se separadamente, bem como uma menor valorização quando comparado ao trabalhador contratado diretamente. O enraizamento da terceirização nas atividades-fim, efetivamente, levaria para projeções de desvalorização da mão-de-obra, gerando postos de trabalho menos qualificados para exercer o objetivo final da empresa. Observam-se, destarte, os limites da terceirização, problematizando onde seria a fronteira entre uma busca na redução de custos ou acentuar e perpetuar a precarização e o retrocesso do trabalhador frente aos seus direitos.

Para Filguieras (2012) citado por Antunes (2015) demonstra que, desse modo, a Lei nº 13.467 contribui para um maior aprofundamento na precarização dos postos de trabalho, que ao invés de qualificar e promover a especialização, acarreta em fortes contrapontos aos direitos dos trabalhadores. Ampliando os acidentes de trabalho, conseqüente das limitações frequentes daqueles que estão responsáveis por atividades sem o devido preparando, promovendo a burla à legislação protetora, bem como, sob a ótica das atividades-fim, ascendendo a baixa qualidade e especialização, afetando, assim, o resultado final da empresa, o seu objetivo social.

“Muitos terceirizados estão há anos sem usufruir de um dia de férias, pois a contingência e a incerteza avassalam o seu cotidiano. E só uma minoria consegue ir à justiça do trabalho, pois o terceirizado não tem nem tempo, nem recursos e frequentemente carece do apoio de sindicatos para fazê-los. E sabemos que nos serviços, onde se expande celeremente a terceirização, viceja amplamente a informalidade e a alta rotatividade” (Antunes, 2015, p. 8).

A rotatividade apresentada de modo abjeto aos postos de trabalho, no qual resulta para que o laboral não possua as adequações ao determinador trabalhador. Levando como consideração de redução de mão-de-obra, menor investimento e diminuição nas custas pelo empresariado, a terceirização das atividades intensifica, assim, para um maior e elevado número para o aumento de números de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Não obstante, a Reforma trabalhista, como já supracitado, ampliou os limites da terceirização. A problemática surge no prisma que os postos de trabalho-meio muitas vezes impossibilitam ou dificultam a execução da atividade final da empresa por motivos financeiros ou mera economia. Todavia, a execução da atividade-fim é dotada de caráter prioritário, a atuação terceirização neste setor intensificaria essa precarização, não promovendo as melhorias – estas ausentes na Lei nº 13.467 – apenas despreza a dignidade do trabalhador e sua segurança. Objetivando, tão somente, a redução de atribuições com os encargos trabalhistas, ausência de fiscalização, condições mínimas inexistentes resultando, na prática, numa cristalina precarização.

“Assim, apesar da proposta de “modernização” das relações trabalhistas que a Lei 13. 467/17 trouxe, a referida reforma deixou de lado as questões práticas e as problemáticas que permeiam o assunto, de modo que não observou mecanismos e políticas para que o empregado, principalmente o terceirizado, esteja mais seguro em seu ambiente de trabalho, gerando assim um retrocesso nas relações de trabalho, haja vista que a ideia que a lei transmite é voltada ao benefício do empregador, desprezando a condições ou qualidade de meio-ambiente de trabalho em que o empregado está inserido” (Lopes, 2019, p. 15).

Um caráter de modernização demanda observância em ambos os polos – empregado e empregador –, atualizar a legislação trabalhista facilitando o caminho para um polo, e defasando a conquista do outro polo, sequela, assim, o sentido em chamar de modernização. Seria mais adequado e justo, por conseguinte, adaptar meramente em suprir interesses de determinada classe político-econômico. A estrutura da Reforma deveria comportar bases mais democráticas nos resultados das relações trabalhistas. Abraça-se com a narrativa de modernização, mas apresentar dispositivos que protagonizam a precarização e resulta, de maneira abjeta, na destruição de postos de trabalhos dignos, e potencializa em mão-de-obra menos qualificado e retrocedente.

“Ademais, na terceirização o tomador não dirige e não comanda o trabalho do executado pelos terceirizados e, por isso, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente, se esses tivessem relacionados com sua atividade-fim. Sofrer o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral. Por isso, não deve ser autorizada a terceirização em atividades-fim e deve ser garantida a isonomia salarial e do enquadramento sindical” (Bomfim, 2018, p. 26).

A doutrinadora explana de modo cristalino os efeitos que a terceirização pode desencadear nos postos de trabalho. Uma desvalorização do trabalhador,

acentuando uma maior disparidade nas relações de trabalho. Enfraquecendo diversos pontos de suma importância ao trabalhador. Sendo obtuso e hostil, em nome de uma desenfreada flexibilização, a relação no qual terceirização apresenta. A ideia de modernização revela-se então como um viés precário – longe do que fora apresentado à população com o advento da Reforma -, agredindo o objetivo final e social da empresa contratante.

CONCLUSÃO

A terceirização é fenômeno mundial, ganhando espaço e notoriedade em sociedades capitalistas com um quê de liberalismo econômico. No Brasil, tal instituto adentrou timidamente, sem gozar de legislação que melhor resguardar-se ou detalhar-se sobre o tema. Legislativo e Judiciário trataram sobre a problemática com dispositivos e súmulas na tentativa de delimitar sua atuação e sua legalidade. Judiciário este, mediante a súmula 331 do TST, definiu então seus limites lícito e ilícito da terceirização, freando possível flexibilização exacerbada.

A limitação de atividade-meio e atividade-fim fora uma vitória ao trabalhador, ao passo que segurou uma precarização dos postos de trabalho. Tais limites asseguravam, amparado pela Súmula 331 do TST, um vínculo empregatício de maior qualidade, resultando em uma mão de obra especializada, auferindo à empresa contratante melhor qualidade em seus serviços finais. Sob a ótica do trabalhador, proteção contra acidentes de trabalho, questões sindicais concretizadas e paridade para com outros empregados de determinada empresa, proporcionando, também, uma relação de pessoalidade com a empresa e seu posto de trabalho, adaptando-o para que o empregado melhor executasse o seu serviço.

A Reforma Trabalhista trouxe uma nova perspectiva, quiçá demasiadamente ousada ou mal elaborada. Outrora, por força de súmula, a terceirização, em regra, encontrava barreiras nas atividades-fim. Mudou. As portas das atividades-fim foram abertas e a terceirização adentrou, a priori, acarretando em danos. Empresas atualmente possuem legitimidade para contratar profissionais destinados ao seu objetivo social, à sua finalidade.

A parte hipossuficiente, ora empregado, logicamente, sofrera o maior dano. Sob o argumento de modernização, atualização e geração de empregos, os postos

de trabalhos foram atingidos pela precarização. Atingindo garantias constitucionais, mais precisamente o artigo 7º da Constituição Federal, dignidade no trabalho e com todos os direitos resguardados. Lesar a parte frágil dessa relação não apresenta quaisquer avanços no campo trabalhista, não democratiza o trabalho, não promove o bem-estar do trabalhador, prejudica sua mão-de-obra, desqualifica-o. Logo, presume-se, há quem beneficia o argumento de “modernização”?

A terceirização das atividades-fim beneficia, assim, tão somente o campo empresarial. Flexibiliza direitos, potencializa a ausência de responsabilidades, defasa a mão-de-obra sob a ótica argumentativa de menores custos, visando uma retenção ainda maior do lucro, resultando uma maior desigualdade no âmbito laboral. Desigualdade esta, entre os próprios empregados, mesmo que venham a executar a mesma atividade. A Reforma, com uma alusão à promessa de maior número de postos de trabalho após sua aprovação, na verdade, estimula a ascensão da precarização, da mão-de-obra qualificada, e, não menos importante, no campo social, resultante de um trabalho menos especializado.

O instituto da terceirização, em si, não é um sinônimo de precarização. Essa modalidade mostra-se bem utilizada em atividades-meio das empresas. Estas, sob uma ótica produtivista, poderão voltar seus esforços apenas em sua finalidade, ou até mesmo terceirizar visando uma maior economia em atividades que não são fundamentais para a entrega de seus resultados. Entretanto, ao entrar na seara da atividade-fim, alavanca a precarização dos postos de trabalho especializados, atingindo um maior número de trabalhadores.

(Bomfim, 2018) estabelece que terceirizar a atividade principal de uma empresa coloca em risco não apenas a qualidade, mas anexa à problemática a distinção salarial e benefícios do empregado terceirizado em relação ao contratado, não possuem subordinação com o tomador, mesmo que exerçam as mesmas atividades. Proteger e garantir aos trabalhadores terceirizados os mesmos salários, enquadramentos sindicais e benefícios são um caminho, um modo, uma alternativa para evitar a precarização, bem como evitar a redução de direitos trabalhistas e garantir uma excelência na execução do serviço.

REFERÊNCIAS:

CAIRO, José. **Curso de Direito do Trabalho, Direito Individual e Coletivo**. 16. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

CRUZ, L.G.R. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite**. Artigos , n.1, Revista do Caap.. 2009. Disponível em: <https://revistadoacaap.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/32>. Acesso em 15 set. 2020.

FEIJÓ, D.V. **Critérios de distinção entre atividade-fim e atividade-meio para fins de terceirização**. TCC Ciências Jurídicas e Sociais, LUME Repositório Digital – UFRGS, 2011. Disponível em <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/31371>>. Acesso em 16 set. 2020.

MELO, M. A. da Silva. & SILVA, T. H. **Terceirização: Evolução Legislativa e Jurisprudencial. Projeto Direito e Sociedade**. NuPi – Núcleo de Pesquisa e Inovação, 2015. Disponível em <http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao2/article/view/484#:~:text=TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O%3A%20EVOLU%C3%87%C3%83O%20LEGISLATIVA%20E%20JURISPRUDENCIAL,-Marcos%20Aur%C3%A9lio%20da&text=Encarando%20a%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20como%20um,sua%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20legal%20e%20jurisprudencial>. Acesso em 18 set. 2020

MARCELINO, P.R. **Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política**. PEGADA – A Revista da Geografia, 2007. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1640> Acesso em 18 set. 2020.

MARCELINO, P.R. **Terceirização do trabalho no Brasil e na França**. UEL – Faculdade Estadual de Londrina. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf> Acesso em 16 set. 2020.

MARCELINO, Paula and CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. Cad. CRH [online]. 2012, vol.25, n.65, pp.331-346. ISSN 0103-4979. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>. Acesso em 17 set. 2020.

Tholl, S. **Terceirização: DA ORIGEM E APLICAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**. Acervo Digital – UFPR, 2004. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/57709/Susan%20Tholl.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 17 set. 2020.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Cad. CRH [online]. 2011, vol.24, n.spe1, pp.37-57. ISSN 0103-4979. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>. Acesso 19 set. 2020

MOSSI, Thays Wolfarth. **Lutas trabalhistas como lutas minoritárias: a questão da dignidade do trabalhador terceirizado**. Sociologias, Porto Alegre , v. 21, n. 50, p. 236-259, Abr. 2019 . Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222019000100236&lng=en&nrm=iso>. acesso em 21 set. 2020.

COSTA, Márcia da Silva. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , v. 15, n. 1, p. 115-131, Mar. 2017 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 set. 2020.

FONSECA, Vanessa Patriota da. **Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador**. 2018. RC. IPEA. Repositório do Conhecimento do IPEA. p. 115-131, 2018. Disponível em <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8701/1/Terceirizar%20atividade-fim.pdf> Acesso em 10 nov. 2020.

LOPES, Matheus Ribeiro. **Inconstitucionalidade da terceirização da atividade-fim: uma análise dos aspectos antes e após a Reforma trabalhista**. 2019. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/27851/3/InconstitucionalidadeTerceiriza%a7%a3oAtividade.pdf> Acesso em 10 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista**. 2018. p. 1-26. Disponível em <<https://migalhas.uol.com.br/arquivos/2017/5/art20170511-02.pdf>> Acesso em 11 nov. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, p. 6-12, 2015. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2859593/mod_resource/content/1/Antunes%202015%20A%20sociedade%20da%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20total.pdf Acesso em 10 de nov. 2020.

GROSSKLAUSS, Dany Bruno Borella dos S.; REBELATTO, Djalma; GOUVEIA, D. E. **OS EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA SOCIEDADE BRASILEIRA**. Revista Científica UNAR, v. 19, n. 2, p. 198, 2019. Disponível em <http://revistaunar.com.br/cientifica/documentos/vol19_n2_2019/14_OS_EFEITOS_DA_TERCEIRIZACAO_NA_SOCIEDADE_BRASILEIRA_3.pdf> Acesso em 25 de nov. 2020.