

A AUSÊNCIA DE GOZO DE FÉRIAS PARA OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS QUE PRESTAM SERVIÇOS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE FORMA CONSECUTIVA

Lucas Soares Fontenele¹

RESUMO

Busca-se compreender como se deu a terceirização no país e quais as desvantagens apresentadas por essa relação de emprego, com destaque ao não gozo de férias para o terceirizado que presta serviço à Administração Pública de forma continuada. O direito às férias é uma garantia constitucional e não está sendo cumprido em inúmeros contratos de trabalho terceirizado no Brasil. Observa-se, também, que um dos principais problemas da terceirização é a ausência de legislação, pois deixa aproximadamente doze milhões de trabalhadores à mercê basicamente de regulamentação através da súmula 331 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que possui apenas seis incisos.

Palavras-chave: Terceirização. Férias. Garantia Constitucional. Legislação Trabalhista.

THE ABSENCE OF VACATION ENJOYMENT FOR OUTSOURCED WORKERS THAT PROVIDE SERVICES TO THE PUBLIC ADMINISTRATION CONSECUTIVELY

ABSTRACT

¹ Acadêmico de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN), estagiário do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte. E-mail: lucasfontenele94@gmail.com. Professor orientador: Thiago Murilo Nóbrega Galvão, e-mail: thiagonobrega@icloud.com.

It seeks to understand how the outsourcing has developed in the country and what are the disadvantages presented by this employment relationship, being focused the non-enjoyment of vacation for outsourced providing service to the public administration consecutively. The right to vacation is a constitutional guarantee and is not being fulfilled in numerous outsourced labor contracts in Brazil. It is also noted that one of the main problems of outsourcing is the absence of legislation, which leaves about twelve million workers at the mercy of the docket 331 issued by Superior Labor Court that has only six items.

Keywords: Outsourcing. Vacation. Constitutional guarantee. Labor Laws.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata de uma situação em que trabalhadores estão sendo privados do gozo de férias, direito constitucionalmente garantido, sob aparente conformidade com a lei trabalhista vigente, como se não houvesse irregularidade alguma. Os obreiros submetidos a esse cenário são aqueles terceirizados por empresa que presta serviço à Administração Pública e permanecem trabalhando no mesmo local após o fim do contrato firmado entre o ente público e a empresa terceirizante.

Prosseguindo, o objetivo principal desse estudo é divulgar a situação acima mencionada e trazer à tona este tema tão pouco discutido. A pesquisa busca, também, descrever o surgimento da terceirização no Brasil e como ocorreu a evolução do direito a férias no ordenamento jurídico pátrio. Ademais, procura analisar o projeto de lei 4330/2004, já em fase final de tramitação no Congresso Nacional, que tenta regulamentar a terceirização, demonstrar que a legislação trabalhista não regula o gozo de férias para o terceirizado prestador de serviço na administração pública e que a ausência de gozo de férias acontece de forma corriqueira nos órgãos que utilizam mão-de-obra terceirizada.

Assim, é de suma importância a análise do assunto aqui debatido, pois trata-se de uma incongruência de nosso ordenamento jurídico, que permite a contratação sucessiva, através de licitação, de trabalhador terceirizado pela Administração Pública, mas não consegue garantir o cumprimento de um direito constitucional, qual seja, o gozo de férias anuais e remuneradas.

Ademais, como já mencionado, o não confronto desse cenário com a atual legislação trabalhista impede a existência de demandas judiciais pleiteando o gozo de férias, haja vista que tais trabalhadores não conseguem ficar sob o mesmo contrato de trabalho por mais de doze meses, ou seja, não conseguem obter o período aquisitivo de férias e consequentemente não obtém o direito de gozá-las.

Por fim, cumpre mencionar que o trabalho fora construído, predominantemente, a partir do método indutivo, uma vez que tomou-se como ponto de partida a situação observada no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, Superintendência Regional do Rio Grande do Norte - INCRA/RN para dar início ao presente estudo.

Os métodos de procedimento utilizados foram o comparativo, com intuito de enriquecer o material e realizar paralelos entre os trabalhadores terceirizados e aqueles que não são, bem como o método de observação quanto à evolução dos institutos da terceirização e das férias no país. Também foram consultadas leis para robustecer o trabalho e fontes secundárias, como doutrina e jurisprudência, após ampla pesquisa bibliográfica.

2 DA TERCEIRIZAÇÃO

Antes de adentrar ao mérito, importante definir o que seria terceirização e o que ela representa. Assim, nos dizeres de Delgado (2016, p. 487): “Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente”. Ou seja, nessa relação o trabalhador foge do modelo clássico bilateral (patrão-empregado) para uma relação trilateral (obreiro-empresa terceirizante-tomador de serviços).

O nome terceirização surgiu, consoante explicação de Delgado (2016), por causa da existência de um terceiro que torna-se intermediário da relação trabalhista, configurando, assim, a existência de uma relação trabalhista trilateral e não bilateral.

Cabe ressaltar que a terceirização deve ser impessoal, de modo que a contratação da empresa prestadora de serviços decorre do fornecimento de mão-de-obra e não do serviço específico de algum funcionário. Assim, contrata-se a empresa para desempenhar uma atividade sem saber quais seus empregados e estes poderão ser substituídos a qualquer momento, sem maiores problemas ao funcionamento da empresa ou órgão público.

Em suma, o empregado trabalha para um tomador de serviços mas seu patrão é a

empresa terceirizada. Há, assim, um grave desajuste aos clássicos objetivos tutelares do Direito do Trabalho, pois a proteção desse empregado passa a ser mais problemática devido às peculiaridades que revestem essa relação.

2.1 Terceirização no serviço público

A terceirização eclodiu, somente, na década de 1980, mas teve início com a Administração Federal, no final dos anos 60, que buscava descentralizar a administração através de reformas para impedir o crescimento da máquina estatal. Nesse sentido foi editado o Decreto-Lei nº. 200/67, transcrito a seguir:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

[...]

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (BRASIL, 1967)

No entanto, conforme explica Viana, Delgado e Amorim (2011), da leitura desse dispositivo, se apreende que não existiam delimitações estabelecidas quanto às atividades passíveis para contratação indireta, podendo a Administração realizar esse procedimento de forma desenfreada, desde que a iniciativa privada fosse desenvolvida para desempenhar as tarefas propostas.

Assim, em 1970, foi promulgada a Lei nº. 5.645/70, que buscava traçar justamente os limites da contratação direta no serviço público. O art. 3º, parágrafo único, dessa lei apontou quais seriam os serviços passíveis de contratação pela via indireta:

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do DL nº 200

[...]. (BRASIL, 1970)

Percebe-se, então, que a regulamentação veio disponibilizar ao serviço público o direito de contratar de forma indireta as chamadas atividades de apoio e impedir a contratação de trabalhadores para desempenharem as ditas atividades fim, apesar desse rol ser meramente exemplificativo, já se notava uma inclinação para a terceirização somente nas “atividades meio”.

Após a difusão da terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, buscando regulamentar o tema, em 1986, editou o Enunciado nº. 256, que restringia as hipóteses de terceirização lícita apenas para os casos de trabalho temporário (Lei 6.019/74) e serviço de vigilância bancária (Lei 7.102/83). O enunciado referido continha a seguinte redação: “[...] Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços” (BRASIL, 1986).

Os autores ressaltam, ainda, que para o segmento privado esse instituto era uma incógnita e pouquíssimo utilizado, apenas durante a década de 1990 começou-se a adotar a terceirização trabalhista em vários setores da economia privada.

Já em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho - TST aprovou a súmula 331, que desde então sofreu atualizações e prescreve, atualmente:

- 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.
 (BRASIL, 1993)

Assim, concluem os autores que a terceirização ocorrida fora desses parâmetros é considerada ilícita. Ademais, em 1997, houve a edição do Decreto nº 2.271/97 que veio para substituir a Lei 5.645/70 e regular o parágrafo 7º do art. 10 do Decreto-Lei 200/67. Aquele Decreto prevê, em seu art. 1º, que:

No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações, de preferência, objeto de execução indireta;

§ 2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos de órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.
 (BRASIL, 1997)

Assim, desse breve histórico, apreende-se, principalmente, que apenas as atividades meio podem ser terceirizadas e que a legislação sobre a terceirização é extremamente precária, sendo a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho a principal referência normativa acerca do tema.

3 FÉRIAS

Como já exposto, o presente trabalho versará sobre férias, também conhecida como descanso anual, no entanto, é preciso deixar claro que existem outros tipos de descanso como o inter e intra jornada e o semanal remunerado, mas estes últimos não serão analisados.

É sabido que o trabalho gera fadiga e cansaço, sendo necessário que o trabalhador

disponha de tempo fora do emprego para descansar e repor suas energias. No entender de Marques (2007, p 17): “[...] as regras de limitação do tempo de prestação de serviços tem como objetivo garantir a dignidade do trabalho humano [...]”. Ou seja, a trégua no trabalho é primordial para a saúde do empregado.

Cabe salientar que esse direito não foi concedido de forma repentina para os trabalhadores, um longo e árduo caminho foi percorrido para que esses descansos fossem legislados, passando esse percurso pela revolução industrial até tempos recentes, como quando a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi aprovada, em 1943, e a Convenção nº. 132 da Organização Internacional do Trabalho – OIT foi ratificada, em 1999.

Conforme explicação de Marques (2007), as férias surgiram como complemento do descanso semanal e somente foi consagrada em tempos recentes no direito positivo. Prossegue a autora (2007, p. 26) explicando que:

[...] o repouso anual se justifica em razão do desgaste físico ou intelectual do empregado. As férias asseguram ao mesmo o direito de usufruir alguns dias de repouso, sem prejuízo de seu salário, após um ano de trabalho, com o objetivo de refazer suas forças.

Conclui a autora dizendo que a melhor forma de descanso para o empregado garantir seu equilíbrio físico e emocional, são as férias, pois ele disporá de alguns dias para relaxar, podendo fazer atividades de seu interesse ou simplesmente não fazendo nada.

3.1 Breve histórico sobre o direito de férias no Brasil

O Brasil foi o segundo país no mundo a conceder o direito a férias anuais e remuneradas de quinze dias, nos idos de 1889, para os trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas. Ademais, com a Lei nº. 4.582/25, esse direito se estendeu a todos os operários e empregados de empresas privadas, tornando o Brasil a ser o sexto país a realizar essa extensão.

No entanto, conforme explica Marques (2007), essa lei não foi aplicada de forma eficiente, pois os patrões raramente cumpriam essa determinação. Explica a autora, também, que a legislação trabalhista se desenvolveu largamente a partir de 1931, sendo a criação do

Ministério do Trabalho o grande impulsionador dessa regulamentação.

Nesse sentido, em 1943, com a criação da CLT, o direito a férias foi estendido para quase todos os empregados, inclusive os rurais, sendo os domésticos, infelizmente, uma das exceções. Durante a ditadura militar o direito ao gozo de férias continuou a ser concedido a outras categorias, como a dos domésticos com a Lei 5.589/72 e a dos trabalhadores temporários, com a Lei 6.019/74.

A autora informa, ainda, que o período de férias foi modificado de quinze para vinte dias úteis, com a Lei nº. 816/49, sendo somente alterado para o nosso padrão atual (trinta dias corridos) em 1977 com o advento do Decreto-lei 1.535, que modificou o art. 130 da CLT.

A Constituição Federal de 1988 – CF/88 trouxe, em seu art. 7º, XVII, uma novidade ao ordenamento jurídico pátrio, qual seja, o acréscimo de um terço ao valor do salário normal para o trabalhador que fosse gozar suas férias, Silva (2007, p. 295) aduz:

[...] gozo de férias anuais, remuneradas com pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, que devem ser pagas antes de seu efetivo gozo do período de descanso; não se especifica, no nível constitucional, quantos dias, mas a lei reconhece o direito a trinta dias, por princípio.

Essa novidade foi nomeada de terço constitucional de férias, sendo este acréscimo no salário um incentivo ao descanso do empregado, pois ele receberá um salário maior ao gozar suas férias, podendo esse aumento ser utilizado para seu lazer sem prejuízo das despesas rotineiras.

4 A CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A AUSÊNCIA DO GOZO DE FÉRIAS

Adentrando ao mérito da questão, a situação descrita na introdução ocorre porque na maioria das licitações para fornecimento de mão-de-obra, os terceirizados permanecem prestando serviço à Administração Pública mesmo com o término do contrato firmado pelo seu empregador e o ente público.

Trocando em miúdos, após o término do contrato de fornecimento de mão-de-obra, os trabalhadores terceirizados tem seu contrato de trabalho rescindido com a antiga prestadora

de serviços e são recontratados pelo vencedor da nova licitação, desempenhando exatamente a mesma função na mesma entidade da Administração Pública, ocorrendo, na realidade, apenas uma mudança “ficta” no seu empregador.

Exemplificando, caso um empregado terceirizado comece a trabalhar para uma empresa prestadora de serviços para ser zelador em uma universidade e, após dez meses de labor, o contrato firmado entre a Administração Pública e o seu empregador seja terminado, há grande chance de a nova empresa prestadora de serviços contratá-lo e este continuará a desempenhar a mesma função, na mesma universidade, havendo apenas a mudança na empresa que paga seu salário e fornece sua farda.

Assim, com a rescisão do vínculo trabalhista anterior, o trabalhador deverá receber todas as verbas trabalhistas de forma proporcional ao período trabalhado, mas o direito de gozar férias, adquirido somente após doze meses de trabalho contínuo sob o mesmo contrato, conforme previsão do art. 130 da CLT (BRASIL, 1943), não será possível a partir do décimo segundo mês de prestação de serviços na Administração Pública, pois o tempo contribuído para a aquisição desse direito no contrato anterior não é levado em consideração no novo contrato, mesmo não ocorrendo mudança no local de trabalho e função.

Ademais, será necessário, nesse caso, que haja, pelo menos, 22 (vinte e dois) meses trabalhados para que o obreiro em comento possa adquirir o direito de gozar suas férias. Há de se ressaltar que, conforme previsão da carta trabalhista, em seu art. 134 (BRASIL, 1943), as férias deverão ser concedidas por ato do empregador nos doze meses subsequentes à aquisição do direito de gozar as férias, sob pena de pagamento em dobro da respectiva remuneração caso esse prazo não seja respeitado, consoante o art. 137 da CLT (BRASIL, 1943), isto é, esse trabalhador poderá passar até 34 (trinta e quatro meses), quase três anos, sem conseguir desfrutar de suas férias.

Além disso, tal situação poderá ser piorada se houver nova rescisão do contrato firmado entre seu empregador e a Administração Pública, pois ocorrerá, outra vez, todo o trâmite descrito nos parágrafos acima, e as férias desse zelador serão, novamente, adiadas.

Deve-se ressaltar, também, que se houver um caso desses, nem o prestador e muito menos o tomador de serviços serão responsabilizados pela ausência do gozo de férias do zelador, pois a legislação trabalhista, como já demonstrado, não regula as relações trilaterais de trabalho.

Esses desajustes na relação empregatícia da terceirização ocorrem pelo fato do instituto ser relativamente novo e existirem pouquíssimas leis no nosso ordenamento jurídico que tratem sobre o tema. Por exemplo, a CLT, criada na década de 1940 e constantemente

atualizada, que rege o Direito do Trabalho apenas menciona vagamente essa relação.

Conforme leciona Delgado (2016), apenas dois artigos fazem menção à subcontratação de mão-de-obra, quais sejam, os artigos 455 e 652, a, III (BRASIL, 1943), referentes à subempreitada e empreitada, respectivamente, ou seja, o nome terceirização sequer é utilizado.

Por conseguinte, torna-se nítido que a CLT foi pensada para uma relação bilateral de trabalho, mesmo sendo aplicada em sua integralidade nas relações trilaterais. Assim, as férias concedidas por ato de empregador após doze meses de contrato contínuo refletem a situação dos trabalhadores não terceirizados, no entanto, a legislação deve ser adaptada para abarcar as novas relações trabalhistas, sob pena de prejudicar inúmeros trabalhadores.

Cabe ressaltar que a própria CLT traz em seu bojo peculiaridades sobre algumas classes de trabalhadores, como no Título III que trata das normas especiais de tutela do trabalho. Desta forma, não seria extraordinário que fosse criada uma seção regulando as relações dos trabalhadores terceirizados que prestem serviço à Administração Pública.

Portanto, se a legislação não for adaptada para essa situação peculiar, o trabalhador terceirizado poderá ser privado de gozar suas férias, um direito garantido pela Constituição Federal, e não terá a quem recorrer para usufruir de seu descanso, haja vista que, como já salientado, somente se adquire o direito às férias após doze meses do início do contrato de trabalho firmado entre empregado-empregador.

4.1 Caso prático observado

Como bem explica Carvalho (2013), a pesquisa do curso de direito não deve se ater somente às revisões bibliográficas ou aos meros relatórios, o pesquisador tem que observar os fatos da vida e produzir um trabalho capaz de causar reflexão teórica e realizar avanços.

Assim, como descrito na introdução, vai-se analisar, agora, a terceirização de mão de obra do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária no Rio Grande do Norte – INCRA/RN, no período de 2011 a 2015. Nesse lapso temporal, três empresas forneceram mão-de-obra terceirizada e apenas uma teve contrato com duração pouco superior a um ano.

Desse modo, tendo em vista o curto período concessivo e que todos os trabalhadores terceirizados não podem gozar suas férias de forma simultânea, apenas uma pequena parcela dos obreiros terceirizados conseguiu exercer o seu direito às férias, sendo a maioria obrigada a

aceitar a rescisão contratual e receber seu descanso anual em forma de dinheiro, com o término do vínculo trabalhista, como ocorreu nas outras vezes em que as empresas terceirizantes não completaram um ano de contrato.

Esse cenário apresentado pelos terceirizados do INCRA/RN, e que se repete em praticamente todos os entes da Administração Pública utilizadores de mão de obra terceirizada, vai de encontro à CF/88, uma vez que essa, como já explicitado, traz, de forma expressa, o gozo de férias anuais com adicional de um terço no salário normal. Nesse mesmo sentido é o art. XXIV da Declaração Universal de Direitos Humanos - DUDH (ONU, 2016) que prevê o direito de todo ser humano de ter férias remuneradas e periódicas. Nota-se, então, que a ausência do gozo de férias reflete um grande absurdo jurídico no nosso ordenamento.

Ademais, a CLT, em seu art. 143 (BRASIL, 1943), proíbe o abono pecuniário das férias, que é a conversão das férias em dinheiro, de forma integral, permitindo-o, somente, até o limite máximo de um terço dos dias disponíveis ao trabalhador, ou seja, o empregado que dispõe de trinta dias de férias pode “vender” até dez dias delas.

Tal proibição decorre do caráter imperativo das férias, conforme explica Delgado (2016), pois as férias estão umbilicalmente ligadas à saúde e segurança do trabalhador, não sendo possível ao trabalhador renunciar suas férias, uma vez que se trata de um direito indisponível, justamente por causa da importância de se ausentar da estação de trabalho por alguns dias, como já explicitado no capítulo dois desse trabalho. Cabe salientar que o abono pecuniário das férias é uma faculdade do empregado, não podendo o empregador forçá-lo a converter seu descanso em dinheiro.

É necessário ressaltar, ainda, que, apesar da impossibilidade de renunciar as férias ser uma proteção ao trabalhador, alguns empregados terceirizados preferem o cenário em que não se goza as férias e lhes são pagas as verbas referentes ao período de descanso. Ocorre, desse modo, uma espécie de abono pecuniário de férias integral e isso, como pôde ser observado, vai contra o ordenamento jurídico vigente. Inclusive, existem recomendações de sindicatos explicando a necessidade de gozar as férias, para conscientizar a classe de que o descanso é fundamental para o bom desempenho do trabalho e garantir a saúde do empregado.

Nesse sentido, necessário observar o seguinte Recurso de Revista julgado pelo TST em meados de 2013:

[...]CONVERSÃO PARCIAL DAS FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO POR IMPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE.

PAGAMENTO EM DOBRO. No caso dos autos, segundo asseverou o Regional, o banco reclamado impunha ao empregado a conversão de dez dias de suas férias em abono pecuniário, obrigando-o a usufruir apenas vinte dias de descanso. Ao impor ao empregado a conversão de parte do período de férias em abono pecuniário, o empregador está desvirtuando o comando legal do artigo 130 da CLT, obrigando o trabalhador a reduzir o período de repouso anual a que tem direito. Ainda que o pagamento do abono pecuniário seja feito dentro do período concessivo das férias, não se pode admitir essa imposição patronal, que se configura patente burla à lei e acarreta prejuízos ao trabalhador que se vê impedido de usufruir integralmente de um direito que lhe é assegurado em lei e que tem assento na Constituição Federal [...]. (BRASIL, 2013)

Percebe-se, assim, que o TST tem entendimento firmado contra o abono pecuniário forçado pelo empregador, pois a ausência do gozo de férias é prejudicial ao trabalhador. Então, nota-se que, por analogia, a situação do terceirizado que presta serviço de forma continuada à Administração Pública e não consegue gozar suas férias também lhe é prejudicial.

Apreende-se, ainda, que existe uma disparidade entre o tratamento dos trabalhadores efetivos e os terceirizados, pois existe um arcabouço teórico e jurisprudencial protegendo o empregado não terceirizado do abono pecuniário de suas férias contra sua vontade e, enquanto isso, inúmeros trabalhadores terceirizados, rotineiramente, deixam de gozar suas férias e a recebem em forma de pecúnia. Apesar de não ser um exemplo clássico de abono pecuniário de férias, essa prática traz os mesmos efeitos negativos daquela, prejudicando a saúde do trabalhador e seu desempenho na atividade obreira.

Desse modo, acertada a jurisprudência e a melhor doutrina que defendem a impossibilidade de o patrão forçar o empregado a converter em pecúnia seu período de descanso, uma vez que a interrupção do trabalho é, também, fundamental para a garantia da Dignidade da Pessoa Humana, princípio abalizador de nossa Carta Magna e um dos fundamentos da república brasileira.

Por outro lado, é intrigante que a CLT consiga regular tantas situações peculiares, como demonstrado no capítulo anterior, mas não tenha sido alterada para regulamentar esses aspectos singulares da terceirização no serviço público.

Ademais, parece que o Estado só se preocupou com as questões formais da terceirização e em desburocratizar o serviço público ao introduzir a terceirização, pois, como se pôde observar no capítulo dois, a maior parte da legislação busca definir quais serviços podem ser terceirizados e esqueceram-se de fornecer aparato legal para regularizar essa

relação trabalhista trilateral que se desenvolveu e hoje abrange milhões de trabalhadores.

Obviamente, a ausência do gozo de férias é causa de reclamação de muitos obreiros terceirizados, pois, como explicitado, o descanso é, antes de tudo, um direito que está ligado à saúde e segurança do trabalhador. Assim, apesar de ser uma situação prejudicial ao trabalhador, como não há respaldo legal para uma reclamação trabalhista, tendo em vista o não cumprimento do período aquisitivo de doze meses sob o mesmo contrato de trabalho, previsto no art. 130 da CLT, o que resta a esses trabalhadores é tentar gozar as férias quando possível ou convertê-las em pecúnia.

Há de se ressaltar, a título de nota, que está em vias de ocorrer licitação para mão-de-obra no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte – TJRN e, infelizmente, os trabalhadores que não gozaram suas férias serão submetidos à situação descrita no presente estudo.

Dessa forma, torna-se inadmissível que essa situação ainda não tenha sido motivo de regulamentação, pois quase todos os terceirizados que prestam serviços à Administração Pública sofrem com esse cenário. São inúmeros trabalhadores submetidos à ausência de gozo de férias que, por sua vez, é tido como irregular e prejudicial ao trabalhador pelos tribunais trabalhistas e pela doutrina quando se trata de uma relação bilateral de trabalho.

5 PECULIARIDADES DA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Percebe-se um certo desvirtuamento do instituto da terceirização quando ela é aplicada na Administração Pública, uma vez que o trabalhador terceirizado deveria ficar ligado à empresa terceirizante, prestando serviços em inúmeras empresas ou em uma única tomadora de serviço por longo período de tempo, mas, de toda forma, sempre vinculado ao seu empregador.

No entanto, esse apego ao padrão não acontece quando o trabalhador terceirizado presta serviço à Administração Pública e isso ocorre, principalmente, por causa das licitações para contratação de mão-de-obra, uma vez que todos os contratos que tratem de serviços a serem executados de forma contínua, como o fornecimento de trabalhadores terceirizados, tem tempo determinado, podendo ser prorrogados até o limite máximo de sessenta meses, conforme previsão do art. 57, II, da Lei 8.666/93 (BRASIL, 1993).

Ou seja, a cada nova licitação todos os trabalhadores terceirizados deveriam sair do

ente em que prestam serviço e, subsequentemente, a empresa prestadora de serviços que venceu a nova licitação substituiria todos eles com seu quadro próprio de funcionários.

Contudo, seria uma operação muito traumática para o tomador de serviços, pois grande parte de seus prestadores de serviços, de forma repentina, seria substituída, ocasionando, certamente, um prejuízo no funcionamento do ente. Ademais, seria preciso algum tempo para os trabalhadores se adaptarem e atingirem o nível de eficiência que a equipe anterior desempenhava. Levando-se em conta que esses contratos tem prazo determinado de até sessenta meses, como já dito, seria muito trabalhoso e pouco eficiente se houvesse, a cada licitação, a mudança descrita acima.

Pode-se afirmar que a mudança de uma equipe de limpeza por outra interferiria de forma mínima no funcionamento do ente público e isso provavelmente corresponderia à realidade. Entretanto, como já explicado, a terceirização atualmente é permitida para todas as “atividades meio”, logo, é inimaginável o caos que tomaria conta de qualquer repartição pública caso todos os digitadores, secretários, recepcionistas, técnicos de informática, assistentes administrativos, enfim, todos os terceirizados fossem substituídos a cada nova licitação realizada.

Ademais, é sabido que a EC 19/98 introduziu na Constituição Federal o Princípio da Eficiência, sendo o núcleo deste princípio, conforme explicação de Carvalho Filho (2016, p. 83):

[...] a procura de produtividade e economicidade e, o que é mais importante, a exigência de reduzir os desperdícios de dinheiro público, o que impõe a execução dos serviços públicos com presteza, perfeição e rendimento funcional. Há vários aspectos a serem considerados dentro do princípio, como a produtividade e economicidade, qualidade, celeridade e presteza e desburocratização e flexibilização [...]

Assim, com fulcro no Princípio da Eficiência, é mais vantajoso para a Administração Pública que os trabalhadores terceirizados permaneçam desempenhando suas funções do que haver a substituição deles a cada nova licitação realizada, o que acaba sendo um contrassenso, pois uma das características mais marcantes da terceirização é a impessoalidade do trabalhador e essa permanência enseja exatamente a ausência do gozo de férias pelos trabalhadores terceirizados.

6 ANÁLISE DE PROJETOS DE LEI QUE VERSAM SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Como já observado, a legislação vigente sobre a terceirização é muito precária. Tendo em vista isso, existem alguns Projetos de Lei – PL tramitando no Congresso Nacional que buscam regularizar esse tema, no presente trabalho serão analisados os PLs 236/2015 e 4.330/2004.

O Projeto de Lei nº. 236/2015 versa exatamente sobre a questão das férias dos terceirizados na Administração Pública. Nas palavras da redatora, a deputada Érika Kokay:

Acréscita artigo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de dispor sobre o gozo de férias pelos empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que, em virtude de contratos sucessivos, continuarem a trabalhar para a mesma empresa contratante. (BRASIL, 2015a)

Nesse passo, o acréscimo à CLT seria nesses moldes:

Art.134-A. No contrato de prestação de serviços terceirizados, quando o empregado for contratado sucessivas vezes por diferentes empresas que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva, é obrigatória a concessão de férias, independente de quais sejam as empresas prestadoras de serviço no período em curso.

§ 1º Como parâmetro para o cálculo do período aquisitivo de férias, deve ser considerado o tempo de serviço contínuo do empregado terceirizado à contratante, que será correspondente ao período máximo e improrrogável de doze meses, independente de quais sejam as empresas que venham a prestar serviço à contratante, ainda que se trate de contrato emergencial.

§ 2º É de responsabilidade da empresa contratada como prestadora de serviços terceirizados a concessão das férias a que se refere o caput deste artigo.

§ 3º Na impossibilidade de a empresa prestadora de serviços terceirizados arcar com o pagamento das férias devidas, estas serão pagas ao trabalhador às expensas da contratante, a qual deverá, obrigatoriamente, manter conta bancária específica ativa com recursos próprios destinados para tal finalidade; ou, a empresa que estiver em vias de encerrar o contrato fica obrigada a repassar os recursos para a nova empresa prestadora de serviço para que esta proceda o pagamento do referido benefício trabalhista. (BRASIL, 2015a)

O projeto não poderia ser melhor, pois, caso aprovado, os problemas de férias do terceirizado que trabalham na Administração Pública seriam resolvidos de uma vez por todas. Ademais a adição do §3º positiva o que já é consolidado na jurisprudência trabalhista, através da Súmula 331 do TST (BRASIL, 2003) que prevê a responsabilidade subsidiária entre prestador e tomador de serviço.

A contabilização do tempo de serviço dessa classe de forma diferenciada do previsto na CLT no §1º é uma forma de respeitar a isonomia presente na Constituição federal e que já fora aduzida por Barbosa (1920, p. 26):

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoeirar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem.

Em seu § 2º, o projeto traz apenas uma ratificação ao que já é pacífico na jurisprudência dos tribunais trabalhistas do país, a empresa terceirizante é a responsável pelos direitos de seu empregado, mesmo que este preste serviços a outra.

No caput, a preocupação da redatora é resguardar o direito do obreiro em face da mudança rotineira de prestadoras de serviços e, ainda por cima, coibir argumentações com relação à responsabilidade de quem deveria conceder férias. Ou seja, pouco importa quem é ou foi o terceirizante, a concessão de férias deve ser concedida ao trabalhador, posto que o gozo de férias é garantido ao trabalhador como um direito social previsto na CF/88.

No entanto, conforme se infere do site da Câmara dos Deputados, com a aprovação da Subemenda Global Substitutiva do PL 4.330 que versa sobre a regulamentação da terceirização, o projeto da deputada Érika Kokay foi declarado prejudicado, sem previsão para ser votado.

Para infelicidade dos trabalhadores terceirizados, o famigerado PL 4.330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel e impulsionado pelo ex-presidente da Câmara dos Deputados, Eduardo Cunha, não trata, em nenhum dispositivo, sobre o tema férias, apesar de ser conhecido como o projeto que vai, finalmente, regulamentar a terceirização.

Por outro lado, o único artigo desse Projeto de Lei que versa sobre a situação aqui

descrita é o art. 5º, que prevê o seguinte: “são permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva” (BRASIL, 2015b).

Ou seja, o projeto apenas reafirma a legalidade dessa situação, mas não observa suas consequências, estando completamente alheio à realidade dos trabalhadores terceirizados. Ao analisar o PL 4.330/2004, tem-se a impressão de que o legislador está mais preocupado em regulamentar aspectos visando o interesse do patrão e não do empregado.

Inclusive, percebe-se uma contradição entre o inciso I da súmula 331/TST (BRASIL, 2003), a seguir: “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).” e o §2º do art. 2º desse projeto, *in verbis*: “Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo” (BRASIL, 2015b).

Assim, uma das grandes proteções do obreiro terceirizado, que seria a possibilidade de firmar vínculo com o tomador de serviços, exceto se este for a Administração Pública ou o terceirizado trabalhador temporário, para responsabilizar a empresa contratante pelas verbas trabalhistas em caso de terceirização ilícita, seria fulminada com a aprovação desse projeto.

Torna-se nítido que o único marco regulatório da terceirização, a Súmula 331/TST, que visa justamente proteger o terceirizado não é respeitado por esse projeto e não é à toa que a reação no campo trabalhista foi enorme quando esse projeto foi votado pela Câmara dos Deputados e seguiu para votação no Senado Federal.

Cabe ressaltar que houve reação até de vários ministros do TST. Eles redigiram um ofício endereçado ao deputado Décio Lima, então presidente da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, nos idos de agosto de 2013, que alertava sobre os malefícios trazidos por esse projeto, segue, a seguir, parte do documento:

- I. O PL autoriza a generalização plena e irrefreável da terceirização na economia e na sociedade brasileiras, no âmbito privado e no âmbito público, podendo atingir quaisquer segmentos econômicos ou profissionais, quaisquer atividades ou funções, desde que a empresa terceirizada seja especializada.
- II. O PL negligencia e abandona os limites à terceirização já sedimentados no Direito brasileiro, que consagra a terceirização em quatro hipóteses:
 - 1- Contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.06.1974);
 - 2- Contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983);
 - 3- Contratação de serviços de conservação e limpeza;

4- Contratação de serviços especializados ligados a atividades-meio do tomador, desde que inexista a personalidade e a subordinação direta;

III. A diretriz acolhida pelo PL nº 4.330-A/2004, ao permitir a generalização da terceirização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no País, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais.

Neste sentido, o Projeto de Lei esvazia o conceito constitucional e legal de categoria, permitindo transformar a grande maioria de trabalhadores simplesmente em ‘prestadores de serviços’ e não mais ‘bancários’, ‘metalúrgicos’, ‘comerciários’, etc.

Como se sabe que os direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados são manifestamente inferiores aos dos empregados efetivos, principalmente pelos níveis de remuneração e contratação significativamente mais modestos, o resultado será o profundo e rápido rebaixamento do valor social do trabalho na vida econômica e social brasileira, envolvendo potencialmente milhões de pessoas.

IV. O rebaixamento dramático da remuneração contratual de milhões de concidadãos, além de comprometer o bem estar individual e social de seres humanos e famílias brasileiras, afetará fortemente, de maneira negativa, o mercado interno de trabalho e de consumo, comprometendo um dos principais elementos de destaque no desenvolvimento do País. Com o decréscimo significativo da renda do trabalho ficará comprometida a pujança do mercado interno no Brasil.

Com a explosão da terceirização – caso aprovado o PL nº 4.330-A/2004 -, automaticamente irão se multiplicar as demandas perante o SUS e o INSS.

Respeitosamente,

Seguem as assinaturas dos ministros Antonio José de Barros Levenhagen; João Oreste Dalazen; Emmanoel Pereira; Lelio Bentes Corrêas; Aloysio Silva Corrêa da Veiga; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Alberto Luiz Bresciane de Fontan Pereira; Maria de Assis Calsing; Fernando Eizo Ono; Marcio Eurico Vitral Amaro; Walmir Oliveira da Costa; Maurício Godinho Delgado; Kátia Magalhães Arruda; Augusto Cesar Leite de Carvalho; José Roberto Freire Pimenta; Delaílde Alves Miranda Arantes; Hugo Carlos Sheurmann; Alexandre de Souza Agra Belmonte e Claudio Mascarenhas Brandão. (BRASIL, 2013)

Para esses ministros, o projeto tem o condão de quebrar a regra de ouro da terceirização, qual seja, a impossibilidade de se terceirizar as atividades fim, como já explicitado no capítulo 2.1 deste artigo.

Ademais, a constatação realizada pelos ministros de que os direitos e garantias sociais dos terceirizados são inferiores aos do trabalhador efetivo coaduna com a pesquisa realizada em 2014 pela Centra Única dos Trabalhadores – CUT, a maior central sindical do país, intitulada “Terceirização e Desenvolvimento – Uma conta que não fecha”.

Prosseguindo, o resultado desse levantamento é deveras preocupante. Foram analisadas quatro aspectos da terceirização: 1) os calotes dados pelas empresas terceirizantes em seus funcionários; 2) as mortes e acidentes causados pela terceirização; 3) os ataques aos direitos sociais dos trabalhadores terceirizados; e 4) a discriminação sofrida por esses empregados.

No primeiro, notou-se que é comum o: “[...] não cumprimento das obrigações trabalhistas, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços [...]”, ou seja, como ocorre com frequência as rescisões contratuais, os terceirizados muitas vezes não recebem as verbas trabalhistas devidas.

No segundo, chegou-se à conclusão de que os trabalhadores terceirizados estão mais vulneráveis à doenças, acidentes e mortes relacionadas ao trabalho. Tal fato está diretamente ligado ao desleixo das empresas terceirizantes, que não investem em medidas protetivas, não treinam os empregados para desempenhar a função corretamente e, muitas vezes, sequer é requisitado o uso de Equipamento de Proteção Individual – EPI. No setor energético, por exemplo, é gritante a diferença entre o número de mortes de trabalhadores terceirizados e efetivos.

Nesse sentido, a pesquisa traz o seguinte relatório:

[...] o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica.

Apenas em 2011, das 79 mortes ocorridas no setor, 61 foram de trabalhadores de empresas terceirizadas.

No terceiro aspecto, notou-se que a terceirização tem como principal objetivo baratear os custos das empresas e isso leva, infelizmente, a piores condições sociais e de trabalho. Ao julgar um caso de terceirização ilícita, em junho de 2014, o ministro Vieira de Mello Filho salientou que:

[...] a terceirização abusiva tem destroçado categorias sindicais, implicado na redução de patamares salariais e de condições asseguradas em normas coletivas para categorias historicamente sólidas e, mais grave, vitimando

trabalhadores terceirizados com acidentes de trabalho e doenças profissionais em proporções alarmantes.

Por fim, no quarto e último aspecto, apurou-se que os trabalhadores terceirizados são cercados por um muro invisível que os diferenciam de todos os outros trabalhadores. Seja pela menor importância do trabalho desenvolvido ou a ausência de expectativa de carreira, os empregados terceirizados são vítimas de uma grande discriminação e isso lhes causa graves prejuízos psicológicos.

A pesquisa apontou, ainda, que o contrato de trabalho de um prestador de serviço numa empresa é de 2,7 anos enquanto o trabalhador contratado diretamente permanece 5,8 anos, em média. Isso ocorre porque o trabalhador terceirizado não tem perspectiva de melhorar de cargo e não pode adoecer por longos períodos, senão é sacado e imediatamente substituído.

Outro dado alarmante apresentado é que o empregado terceirizado trabalha três horas a mais durante a semana que o efetivo e recebe, aproximadamente, 24,7% (vinte e quatro inteiros e setenta centésimos por cento) menos.

A pesquisa, inclusive, desmantela a ideia de que o trabalhador terceirizado custa menos que um concursado, conforme trecho a seguir:

Assim, comprovadamente, as terceirizações gastam mais que a contratação de servidores mediante concurso público, já que toda vez que um funcionário terceirizado já treinado é substituído - normalmente, nos contratos, as empresas podem substituir os trabalhadores no momento que quiserem -, a Administração Pública é obrigada a treinar um novo trabalhador. Neste período, a qualidade da prestação do serviço fica prejudicada e os recursos públicos são gastos em vão, já que estes trabalhadores não têm uma relação direta com o serviço público.

Além disso, quando se faz uso da terceirização para admitir funcionários, o Estado assume o risco de arcar com passivos trabalhistas.

Deve-se ressaltar que o levantamento é extenso e traz inúmeros dados, mas há uma constância nessa pesquisa, ela demonstra que a condição social e de trabalho dos terceirizados são bem piores que a dos não terceirizados. Pois é, apesar de ser aparentemente impossível, haja vista a precariedade do trabalho no Brasil, a situação dos obreiros terceirizados é muito

inferior que a dos efetivos.

Após tantas reações, o PL nº. 4330/2004 sofreu alterações e está em trâmite no Senado Federal. Na Câmara Alta, o projeto foi denominado Projeto de Lei da Câmara – PLC nº. 30/2015 e com essas mudanças, ele passou a regulamentar apenas a terceirização do setor privado, conforme prevê o §1º de seu art. 1º.

Ademais, retirou a necessidade do trabalhador terceirizado precisar passar doze meses sob o mesmo contrato de trabalho para adquirir o período aquisitivo de férias, conforme está exposto no art. 134 da CLT, e agora o descanso anual dos obreiros terceirizado, nos casos de contratação sucessiva, se daria nos seguintes termos:

Art. 14. Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão e empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os empregados de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos 6 (seis) meses do período aquisitivo, não se aplicando o disposto no caput do art. 134 da consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, 2016)

Assim, nota-se alguns avanços do PLC nº. 30/2015 com relação ao texto original que foi proposto na Câmara pelo então deputado Sandro Mabel, nos idos de 2004, mas alguns problemas ainda permanecem, como a dificuldade de se firmar vínculo com o tomador de serviços, por exemplo, mesmo estando em sentido contrário à jurisprudência sumulada do TST, como é possível observar no art. 4º do projeto, *in verbis*:

Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

No tópico das férias do terceirizado, houve um avanço nítido, mas ainda um pouco tímido caso se compare com o texto proposto pelo PL nº. 236/2015, que, indubitavelmente, jogaria uma pá de cal nessa situação de uma vez por todas.

Além disso, é importante ressaltar que o PLC nº. 30/2015, caso aprovado, não

regulamentará a situação analisada neste estudo, uma vez que só se aplicará ao setor privado. Desse modo, os trabalhadores terceirizados que prestem serviço à Administração Pública de forma consecutiva ainda não tem em vista nenhum projeto capaz de regularizar essa questão e continuaram sofrendo os males da ausência do gozo de férias.

7 CONCLUSÃO

Durante o presente trabalho, concluiu-se que a divulgação desse tema é indispensável para haver a criação de normas com intuito de regularizar a situação do trabalhador terceirizado que presta serviços à Administração Pública. No campo legislativo, notou-se que o Brasil é um país com regras sólidas relacionadas às férias, sendo, inclusive, o segundo país no mundo a oferecer o descanso anual remunerado de quinze dias aos empregados. No entanto, esse direito era válido somente para os trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas.

Ademais, ficou claro que o ordenamento jurídico vigente não oferta regulamentação ao trabalhador terceirizado, havendo apenas a Súmula 331 do TST que tenta colocar limites à terceirização e algumas leis que buscam, basicamente, delimitar quais atividades podem ser terceirizadas. Essa falta de legislação, resulta, como analisado no presente estudo, em detrimento da condição social e de trabalho do terceirizado, sendo esta inferior à do trabalhador efetivo.

Constatou-se, ainda, que a terceirização é o objeto de alguns projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, no entanto, o projeto mais próximo de ser aprovado, não regula a questão da ausência de gozo de férias do trabalhador terceirizado na Administração Pública e em alguns pontos vai contra a jurisprudência consolidada pelo TST na Súmula 331, sendo alvo de reclamação pelos ministros desta corte e de grande reação contrária no campo trabalhista.

Por fim, deve-se ressaltar que o gozo de férias é uma garantia constitucional prevista no art. 7º, XVII e também um direito do ser humano, conforme preceito estampado no art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, não podendo o trabalhador terceirizado deixar de gozar suas férias por conta de uma norma infraconstitucional, qual seja, o art. 134 da CLT.

Assim, como a CF/88 e a DUDH possuem hierarquia normativa superior à CLT e por

serem normas mais benéficas ao trabalhador, a necessidade de estar sob o mesmo contrato de trabalho por doze meses não deveria prevalecer. Ademais, o tempo não trabalhado é de suma importância para a saúde física e mental do empregado.

Inclusive, os trabalhadores terceirizados nessa situação deveriam provocar os tribunais trabalhistas através de demandas requerendo o gozo de férias com base nas normas constitucionais e supraconstitucionais aqui explicitadas.

8 REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Ordinária – PL nº. 236/2015**. Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de dispor sobre o gozo de férias pelos empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados que, em virtude de contratos sucessivos, continuarem a trabalhar para a mesma empresa contratante. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=6FC24D4AEDBC6C48D10198FBA0DE6DE2.proposicoesWeb1?codteor=1298793&filename=PL+236/2015>. Acesso em 04 de novembro de 2015.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Ordinária – PL nº. 4.330/2004**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em 04 de novembro de 2015.

_____. Constituição (1998). **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília: Senado. Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso 04 de novembro de 2015.

_____. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 04 de novembro de 2015.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei nº. 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 27 de fevereiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em 27 de outubro de 2016.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. Lei nº. 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 11 de dezembro de 1970. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em 27 de outubro de 2016.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 8 de julho de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm>. Acesso em 26 de outubro de 2016.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara – PLC nº. 30, de 2015**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em 17 de novembro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado 256 (cancelado)**. Brasília, 1986. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em 25 de outubro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista 2183900-57.2003.5.09.0652. Brasília, DF. Relator José Roberto Freire Pimenta. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos, 21/08/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em 25 out. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em 25 de outubro de 2016.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Curso de Direito Administrativo. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CARVALHO, Salo de. **Como (não) se faz um trabalho de conclusão: provocações úteis para orientadores e estudantes de direito**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. BARBOSA, Rui. Oração aos moços: edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e Desenvolvimento – Uma conta que não fecha**. São Paulo, dez. 2014. Disponível em: <http://cut.org.br/system/uploads/action_file_version/ccd1777535608a1ba65cfd753d36ae83/file/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento.pdf>. Acesso em 04 de novembro de 2015.

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

MARQUES, Fabíola. **Férias: novo regime** - Convenção n. 132 da OIT. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Umberto. **TST condena projeto da terceirização; mídia silencia**, 2013.
<<http://www.vermelho.org.br/noticia/222985-8>>. Acesso em 25 de outubro de 2016.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em:
<<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 15 de novembro de 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 30. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

VIANA, M.; DELGADO, G.; AMORIM, H. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do TST**, Brasília/DF, Volume 77, nº 1, p. 54-84, jan./mar. 2011. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313002/3.+Terceiriza%C3%A7%C3%A3o+-+aspectos+gerais.+A+%C3%BAltima+decis%C3%A3o+do+STF+e+a+S%C3%BAmula+n.+331+do+TST.+Novos+enfoques>>. Acesso em 28 de outubro de 2016.