

A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS EFEITOS POSITIVOS E NEGATIVOS AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO EM FACE DE SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

Alice Nery De Matos

Acadêmica autora - Bacharel em direito pelo Centro Universitário Cathedral.

<http://lattes.cnpq.br/7368625638555403>

<https://orcid.org/0009-0002-1618-584X>

E-mail: anm_alice@hotmail.com

Juliano Sguizardi

Professor especialista Revisor e coautor - Advogado OAB/MT nº 16.483/O.

<http://lattes.cnpq.br/1737218435304035>

<https://orcid.org/0000-0002-1968-2748>

E-mail: julianosguizardi@gmail.com

Ricardo Tibério

Professor especialista Orientador e coautor - Advogado OAB/MT nº 12.498/B.

<http://lattes.cnpq.br/7529832600711852>

<https://orcid.org/0009-0008-3602-5425>

E-mail: tiberioricardo@gmail.com

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2024.V3N2>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2024.V3N2-12>

RESUMO: Este estudo, realizado na área de Direito do Trabalho, trata-se de uma análise a respeito da Lei 13.429/17, Lei de Terceirização, em que vislumbra os efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. Nesse sentido, o direito do trabalho representa um conjunto de preceitos legais que disciplinam sobre as relações trabalhistas e a proteção dos trabalhadores, com o intuito de garantir-lhes existência digna. Destaca-se, o princípio da dignidade da pessoa humana em que deve ser observado na seara do trabalho, sendo um direito fundamental e um atributo inerente a todo indivíduo, como titular de direitos e deveres na ordem social. Cumpre ressaltar que o objetivo geral deste artigo é analisar a efetiva proteção jurídica ao trabalhador terceirizado, sob a ótica da Lei de Terceirização, tendo em vista seu caráter protecionista na própria relação de emprego. Para tanto, foi utilizada uma pesquisa bibliográfica que permitiu o conhecimento geral acerca do tema disposto, bem como a compreensão do processo de constitucionalização sobre a terceirização e seu regulamento. Ademais, o método de abordagem sucedeu de forma dedutivo que tornou-se imprescindível um juízo doutrinário sobre a terceirização mediante a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho, além da pesquisabásica, uma vez que priorizou a interpretação de forma eficaz e útil a respeito do tema. Isto posto, fez-se necessário uma análise da Lei de Terceirização a partir de sua evolução histórica, as legislações pertinentes ao caso e os efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Terceirização. Efeitos. Dignidade da pessoa humana.

OUTSOURCING AND ITS POSITIVE AND NEGATIVE EFFECTS ON THE OUTSOURCED WORKER IN FACE OF THEIR LEGAL PROTECTION

ABSTRACT: This study, carried out in the area of Labor Law, is an analysis of Law 13,429/17, Outsourcing Law, which highlights the positive and negative effects on outsourced workers in the face of their legal protection. In this sense, labor law represents a set of legal precepts that regulate labor relations and the protection of workers, with the aim of guaranteeing them a dignified existence. The principle of human dignity stands out, which must be observed in the area of work, being a fundamental right and an inherent attribute of every individual, as holder of rights and duties in the social order. It should be noted that the general objective of this article is to analyze the effective legal protection for outsourced workers, from the perspective of the Outsourcing Law, taking into account its protectionist nature in the employment relationship itself. To this end, a bibliographical research was used that allowed general knowledge about the topic, as well as the understanding of the constitutionalization process regarding outsourcing and its regulation. Furthermore, the approach method was deductive in that it became essential to make a doctrinal judgment on outsourcing through the Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of Labor Laws, in addition to basic research, as it prioritized interpretation in an effective and useful on the topic. That said, it was necessary to analyze the Outsourcing Law based on its historical evolution, the legislation relevant to the case and the positive and negative effects on the outsourced worker.

KEYWORDS: Labor Law. Outsourcing. Effects. Dignity of human person.

INTRODUÇÃO

O processo de constitucionalização do direito do trabalho teve seus regulamentos criados na Organização Internacional do Trabalho (OIT), no qual, sendo um fenômeno que se iniciou, no ordenamento jurídico brasileiro, pela Constituição de 1934 e teve seu marco consolidador pela Magna Carta de 1988, passando a ostentar um caráter de direito fundamental social na própria relação de emprego.

O direito ao trabalho, disposto como um direito fundamental do indivíduo que está em consonância ao princípio da dignidade da pessoa humana, recebeu relevante tutela da ordem constitucional vigente. Com efeito, a Constituição Federal representa um meio de acesso à cidadania, da justiça social sob a ótica humanista e de concretização dos direitos e garantias individuais, coletivos e sociais nela previstos.

Cumprir destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho trata-se de um diploma da década de 1940 que reflete uma evolução normativa e histórica que se constituiu por meio de acontecimentos econômicos, como o processo de industrialização que

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. *Revista Eletrônica Amplamente*, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

impactaram diretamente a vida social do indivíduo. Atualmente, os preceitos legais na seara do trabalho estão disciplinados na Lei nº 13.467/17 (CLT) e sob uma perspectiva constitucional, nota-se a valorização do trabalho que estão elencadas de uma forma geral.

Nesse contexto, destaca-se a globalização que está disseminando no país de tal modo que implementou uma categoria trabalhista chamada de terceirização, a qual, apresentam características peculiares e devem ter limitações na atividade laboral das empresas, inclusive a fiscalização. A vigência da nova Lei de Terceirização (Lei 13.429/2017 com alterações dos dispositivos da Lei 6.019/74) traz um conjunto de normas jurídicas que visa à modernização das relações empresariais, além de ser um instrumento que devem estar em conformidade com o regimento interno da instituição.

Diante disso, este trabalho de pesquisa tem como tema a Terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica, buscando compreender a legislação que o circundam, tendo em vista a análise do seguinte problema: A Terceirização pela sua importância pode, de fato, apresentar mais efeitos jurídicos positivos ou negativos ao trabalhador terceirizado?

Neste sentido, o objetivo maior desta pesquisa é analisar a efetiva proteção jurídica do trabalhador terceirizado, sob a ótica da Lei 13.429/17. Em princípio, observa-se o caráter protecionista desta Lei ao disciplinar o trabalho temporário e as atividades laborais nos estabelecimentos empresariais de prestação de serviços.

De acordo com o contexto apresentado, a natureza da metodologia, fora utilizada, uma pesquisa básica, que teve o intuito de compreender de forma eficaz e útil sobre a terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado, com vistas a maior familiaridade com o problema. No que diz respeito à forma de abordagem, aplicou-se a pesquisa qualitativa, uma vez que prioriza analisar a legislação pertinente ao assunto e seus efeitos ao trabalhador em face de sua proteção jurídica.

Além disso, quanto aos objetivos, foi empregada a pesquisa exploratória que possibilitou o estudo da Terceirização e seus efeitos jurídicos ao trabalhador terceirizado, em virtude de seu levantamento bibliográfico que estimulam o conhecimento sobre este estudo. Acerca do procedimento técnico sobre o tema proposto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, uma vez que é de suma importância para o enriquecimento de conteúdo do

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

artigo, mediante o uso de materiais já publicados, como as doutrinas que dizem respeito à terceirização e outros.

O método de abordagem procedeu-se por meio dedutivo, que permitiu o estudo da terceirização por intermédio da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis Trabalhistas para a ocorrência de um fenômeno particular, sendo esta a compreensão da Lei de Terceirização e seus efeitos jurídicos ao trabalhador. Por conseguinte, quanto ao método de procedimento, sucedeu de forma monográfica, no qual, consiste na investigação sobre a terceirização em todos os seus aspectos jurídicos que dizem respeito ao trabalhador terceirizado sob a ótica das legislações mencionadas.

Como autores fundamentais para a realização dessa pesquisa, foram utilizados, Arabi (2018), Araujo (2018), Castro (2000), Martins (2015) e Meireles (2013), que proporcionaram uma interpretação jurídica sobre a terceirização de forma eficaz.

Ademais, para a construção deste artigo abordou-se a evolução histórica da terceirização, o caráter protecionista da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis Trabalhistas e os efeitos jurídicos positivos e negativos. Nesse caso, observa-se a relevância da análise dos reflexos da lei supracitada, pois refere-se a um instrumento que propicia a inserção do homem no mercado formal de trabalho, além de viabilizar a aplicação adequada dos seus direitos.

Dessa forma, urge salientar que o estudo da terceirização se justifica por sua importância na área trabalhista e por permitir uma visão jurídica nas relações de trabalho, considerando a flexibilização dos preceitos fundamentais e os efeitos positivos e negativos que causam ao trabalhador terceirizado, como titular de direitos e deveres na ordem social em face de sua proteção legal.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização surgiu no período histórico em que a sociedade estava inserida num contexto de desemprego devido à crise que ocorreu na fase do capitalismo (Século XVIII e XIX), na qual, as empresas buscavam diminuir seus custos, em especial no tocante à mão de obra. Cumpre ressaltar, que esta forma de trabalho possibilitou a criação

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. *Revista Eletrônica Amplamente*, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.



de novos empregos em diversas áreas profissionais.

Entretanto, este instituto não tinha uma normatização própria e no decorrer de sua história, viabilizou a aplicabilidade de diversos regulamentos jurídicos que estavam em consonância com o termo de terceirização, tais como a empreitada, trabalho temporário, entre outros. Nesse ínterim, analisa-se a sua evolução histórica a partir da II Guerra Mundial, compreendido entre 1939 à 1945, em que foi criada nos Estados Unidos a Terceirização, como uma forma de atender a demanda das empresas dos países europeus, aprimorar os produtos e as técnicas de produção, consoante dispõe Meireles (2013).

Nesse caso, verificou-se que a concentração industrial estava direcionada para a produção de mercadorias e os serviços auxiliares deveriam ser transferidas a terceiros, o que gerou o aumento excessivo de empregados na época e um desenvolvimento econômico nos diversos setores de empresas.

Em relação ao surgimento da terceirização, o autor Castro (2000) destaca que:

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia [...] (Castro, 2000).

Além disso, a Revolução Industrial merece destaque nesse período, pois contribuiu fortemente para a evolução material e cultural da humanidade, repercutindo até os dias atuais. No Direito brasileiro, o termo terceirização trata-se de um fenômeno relativamente recente, no qual, foi introduzida por multinacionais automobilísticas por volta de 1950, que se preocupavam apenas com a essência do negócio. Nesse momento, as organizações tinham o objetivo de conseguir mão de obra com maiores lucros e custos reduzidos, repassando a outras empresas, por exemplo as atividades de limpeza e conservação.

A Terceirização passa a ser contemplada pelo ordenamento jurídico brasileiro a partir da década de 1970, quando se torna identificável com clareza nos sucessivos tratamentos legislativos. Nesse sentido, ressalta-se o primeiro diploma a regularizar o tema que foi o Decreto-Lei nº 200/1967, que dispôs sobre a reforma administrativa, em especial a realização de determinadas tarefas, que se recorresse, quando necessário, à execução indireta, conforme preconiza Arabi (2018).

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. *Revista Eletrônica Amplamente*, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

De forma semelhante, os marcos normativos relevantes que preceituavam as regras legais sobre terceirização, são a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 7.102/1983, tendo em vista que a primeira lei destinou-se a regular o trabalho temporário, definido como aquele prestado por um terceiro (pessoa física) mediante atividade-meio das empresas para atender à necessidade transitória ou ao acréscimo de serviços.

Destaca-se a Constituição Federal de 1988, que teve muita influência na evolução histórica e normativa sobre a terceirização, cuja promulgação representou uma forma de reforço às premissas relativas aos direitos sociais e trabalhistas, proteção efetiva do trabalhador, bem como o valor social do trabalho e da livre iniciativa que está expressamente previsto na Magna Carta e está em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

O segundo marco da Lei supracitada, erigiu-se as normas de constituição e o funcionamento das empresas que exploram atividades de segurança, de vigilância e transporte de valores. Ademais, somente na década de 1990 com a implantação do Plano Real, que a terceirização de mão de obra avançou rapidamente e após esse período, surgiu a Lei nº 12.690/2012 que dispôs sobre a organização das cooperativas de trabalho, segundo Arabi e Araujo (2018).

O quadro fático-normativo da terceirização instituiu-se por muitas referências legais dignas de nota, as quais refletiram o crescimento deste fenômeno que perfaz a modalidade trilateral de relação trabalhista. Desse modo, percebe-se a mudança inquestionável da ordem jurídica do país e no mercado de trabalho à luz do tratamento normativo da terceirização.

CARÁTER PROTECIONISTA DA CF/88 E DA CLT

A Constituição Federal de 1988 trouxe amparo legal à proteção efetiva do trabalhador e da relação de emprego, assegurando, expressamente, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o direito ao trabalho como um dos direitos sociais (art. 6º, caput), entre outros.

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. *Revista Eletrônica Amplamente*, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.



Os direitos trabalhistas assegurados pela ordem constitucional em seu artigo 7º, tais como o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, os repousos semanais remunerados, preferencialmente aos domingos e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, têm a finalidade de melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, especialmente do indivíduo na condição de terceirizado.

Nesse sentido, deve ser observado os princípios gerais da atividade econômica que tem por fim a existência digna do trabalhador e a promoção da integração ao mercado de trabalho, consoante os ditames da justiça social, dos quais ressalta-se a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego, nos termos do artigo 170 da CF/88.

A especificação de equiparação salarial entre terceirizado e o trabalhador efetivo está disciplinada no art. 461 da CLT em que prevê a regra por identidade de funções prestado ao mesmo empregador, no mesmo local de trabalho, entre outros requisitos, que corresponderá a igual salário e visa evitar a discriminação salarial. A proteção ao salário na forma da lei (art. 7º, inc. X, CF/88), também deve ser observado ao trabalhador, assegurando-lhe o recolhimento das contribuições previdenciárias e o depósito do FGTS com base nos valores pagos mensalmente, tendo em vista o princípio da irredutibilidade salarial, salvo em casos excepcionais por acordo ou convenção coletiva.

Nessa linha, cabe ressaltar uma previsão que a empresa contratante e o outro estabelecimento contratado poderão garantir outros direitos não disciplinados expressamente na Lei, além do salário que seja equivalente ou proporcional ao pago aos empregados da tomadora, com o intuito de garantir-lhe uma existência plena.

Em situações especiais, o TST tem decidido esta percepção:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. APPA. ISONOMIA SALARIAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI Nº 6.019/74. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a contratação irregular não gera vínculo com os órgãos da administração pública, direta ou indireta, conforme a Súmula 331, II, do TST. (...) – (Relator Ministro: Horácio Raymundo S. Pires, Data do julgamento: 28/04/2010, 3º Turma, Data de publicação: 14/05/2010).

Diante da importância desta jurisprudência, mister se faz estabelecer diferenças

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

quanto ao ato jurídico lícito e ilícito a cerca da terceirização e sua regulamentação. De acordo com Sérgio Pinto Martins, o ato jurídico lícito refere-se aquele previsto em preceito legal relativos ao direito dos trabalhadores, sem a intenção de fraudá-los. Já a terceirização ilícita refere-se a locação permanente da atividade que pode dar ensejo a fraude e consequências aos trabalhadores.

No tocante ao combate às fraudes que podem ocorrer na terceirização ilícita na relação entre trabalhador terceirizado e a empresa contratante, está resguardado o seguinte artigo 9º, CLT, *in verbis*: “Art.9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (Brasil, 2017).

Quanto a fiscalização do serviço de terceirização cabe ao auditor fiscal do trabalho avaliar os contratos que devem ser feitos conforme a legislação em vigor e o cumprimento das responsabilidades trabalhistas da empresa terceirizada. O auditor fiscalizará se as carteiras de trabalho estão devidamente anotadas, as condições de insalubridade e periculosidade e outros. Nesse caso, a fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas estão regidas nos artigos 626 ao artigo 642-A, da CLT.

Além disso, a reforma trabalhista sistematizou os direitos dos trabalhadores terceirizados, ao assegurar que, os empregados quando exercerem sua ocupação nas dependências de determinada empresa, serão garantidos os seguintes direitos: a alimentação quando oferecida em refeitórios, utilizar o auxílio transporte, o atendimento médico ou ambulatorial, se for necessário, a treinamento adequado, quando o ofício o exigir, entre outros, consoante dispõe o artigo 458 da CLT.

A nova Lei de Terceirização, alterada pela Lei 6.019/74, também dispõe sobre os deveres da empresa no que diz respeito ao cumprimento dos direitos básicos assegurados ao trabalhador terceirizado, especialmente em seu artigo 9º, §1º e §2º, assim disposto:

Art.9º, §1º. É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§2º. A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da

contratante, ou local por ela designado (BRASIL, 2017).

Acrescenta-se também os direitos inerentes à condição sanitária, quais sejam, as medidas de segurança no trabalho, de proteção à saúde, de instalações compatíveis a área da empresa exercido pelo trabalhador terceirizado, inclusive a efetiva aplicação das normas de segurança e medicina do trabalho que estão previstas nos artigos 154 até o artigo 200 da CLT.

Nesse caso, as atuações do processo de terceirização devem ocorrer de forma adequada e benéfica ao trabalhador terceirizado que dependem do emprego para o seu próprio sustento de modo digno. Cabe ressaltar a intermediação de mão de obra aceitável na terceirização, qualseja, a contratação de indivíduos de maneira temporária, regulado na Lei de Terceirização e na CLT.

O trabalho temporário é aquele exercido por pessoa física a uma determinada empresa, para suprir a carência de uma atividade transitória de substituição de seu pessoal regular ou para o acréscimo extraordinário de produção de serviços, tendo em vista o registro na Carteira de trabalho e demais formalidades. Essa modalidade de contrato desse trabalho pode versar sobre o exercício de atividades-meio e atividades-fim a serem desenvolvidas na empresa tomadora de serviço (art.9º, §3º, da Lei 13.429/17). Vale destacar nesse caso, qualquer que seja a área de atuação do trabalhador, não existe vínculo de emprego entre ela e o empregado contratado de forma temporária.

Importante frisar que o contrato de trabalho temporário estabelecido entre as partes deve ser registrado no Ministério do Trabalho, desde que atenda aos requisitos, como o prazo que não poderá exceder a cento e oitenta dias com o mesmo empregador (Art.4º, da Lei de Terceirização) e comprove sua inscrição no CNPJ, bem como o registro na Junta Comercial de sua sede, conforme seu capital social. No intuito de resguardar os direitos trabalhistas e seu efetivo cumprimento, a legislação preceitua que a empresa contratante será responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referente ao período do contrato de trabalho.

Do mesmo modo, enfatiza-se a Súmula 331 do TST que disciplina sobre o contrato de terceirização entre a empresa e o trabalhador, no qual, preceitua sobre a impossibilidade da intermediação de mão de obra. Também estabelece sobre a

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. *Revista Eletrônica Amplamente*, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto ao inadimplemento das obrigações trabalhistas e outros. Nessa linha, a Lei de terceirização trouxe uma inovação prevista no artigo 4º-B, III que estabelece a exigência da empresa de prestação de serviços ter um capital social mínimo compatível com o número de empregados, cujo objetivo é evitar ou diminuir a possibilidade da contratante responder pelos encargos trabalhistas.

Nessa perspectiva, a Súmula nº 125 do TST destaca:

CONTRATO DE TRABALHO. ART. 479 DA CLT (mantida) – Res. 121/2003 (...). O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art.30, §3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966 (Dalvi, 2015, p. 458).

Diante da relevância desse dispositivo, cabe salientar que o empregado dispensado sem justa causa tem o direito, a título de indenização, e por metade, a remuneração até o termo do contrato. Além disso, observa-se que a prestação de serviços executada de forma terceirizada pode alcançar qualquer atividade, inclusive a principal, tendo em vista que exige, legalmente, que o trabalho seja dirigido pelo seu empregador. A finalidade da atuação do trabalhador terceirizado é identificada e especificada no contrato firmado entre as partes, seguindo a premissa da legislação vigente.

Em relação à demissão do empregado, resta destacar que ele não poderá prestar serviços para a mesma empresa tomadora na qualidade de terceirizado antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da data em que foi demitido (art.5º-D, da Lei nº 6.019/74 com nova alteração). Verifica-se a necessidade da participação da empresa tomadora de serviços na relação processual e conste no título executivo judicial, em virtude de culpa in eligendo e in vigilando.

Sob outro enfoque, o trabalhador terceirizado não poderá exercer diversas demandas de trabalho, pois a lei fixa um limite material para o exercício da atividade, conforme estiver estipulado o objeto do trabalho contratado com a empresa prestadora de serviços que está em conformidade com o §1º do art. 5º-A da Lei 6.019/74, com redação trazida pela nova Lei de Terceirização. Quanto ao local em que o empregado executará suas tarefas, faz-se necessário que ele trabalhe nas dependências da empresa contratante ou outro lugar de comum acordo entre as partes, consoante previsão do §2º do mesmo artigo aludido.

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.



Na esfera de responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, o dispositivo legal 5º-A, §5º prevê que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelos encargos referentes ao tempo em que ocorreu a prestação de serviços pelo trabalhador terceirizado, além do recolhimento das contribuições previdenciárias. Na sequência, também está previsto nesta Lei, especificamente em seu artigo 19-A, que a empresa infratora está sujeita ao dever de pagamento de multa em casos de descumprimento nos parâmetros aceitos legalmente sobre a realização da terceirização.

De modo distinto, a Lei de Terceirização não se aplica nos setores de vigilância e transporte de valores, haja vista que esta relação de trabalho será regulamentada por legislação especial e subsidiariamente pela Consolidação das Leis de Trabalho, conforme preceitua o artigo 19-B, da Lei 6.019/74, com nova redação da Lei de Terceirização.

Isto posto, a terceirização trata-se de um instrumento jurídico muito utilizado na sociedade moderna fundada na livre iniciativa, sendo essencial à produção capitalista no país, tendo em vista, que a sua aplicabilidade deve estar em conformidade com a dignidade da pessoa humana, a justiça social e a valorização do trabalho.

EFEITOS JURÍDICOS POSITIVOS E NEGATIVOS

O instituto da Terceirização inaugura o processo de intermediação de mão de obra que tem ensejado modificações e inovações nas relações de trabalho, pelo qual, a sua propagação trouxe inegáveis efeitos ao trabalhador terceirizado sob a ótica social e jurídica, consoante sua proteção legal no ordenamento pátrio.

Nesse segmento, o terceirizado possuem os direitos assegurados no local de trabalho que assemelham aos funcionários da empresa, como o direito de proteção à saúde, de segurança do trabalho, a utilização de transporte e a alimentação quando oferecida em refeitórios. Observa-se que essa nova modalidade de trabalho ampliará geração de empregos formais e uma maior competitividade econômica, conforme dispõe Martins (2015).

Essa nova proposta, que promoveu um crescimento econômico no país por meio de um novo padrão industrial de produção sob a premissa de horizontalidade e de redução

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. *Revista Eletrônica Amplamente*, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

de gastos operacionais, paralelamente também acarretou implicações para os trabalhadores, quais sejam, obstáculos para a formação de entidades sindicais representativas e maior carga horária média de trabalho para os empregos indiretos, no ponto de vista de Arabi (2018).

Confira-se este dispositivo legal: “Art.58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (BRASIL, 2017)”

Nesse caso, percebe-se que houve a violação do direito assegurado ao trabalhador, podendo a empresa arcar com ônus de pagar horas extras, repouso semanal remunerado. Segundo entendimento da Justiça do Trabalho, a contratante deve arcar com os encargos trabalhistas não pagos pela terceirizada, ocorre que, se a empresa comprovar que houve a fiscalização da prestadora, então estará livre de pagar essas obrigações.

De acordo com as estatísticas do estudo “Terceirização e Desenvolvimento – uma conta que não fecha” (2014) verifica-se a menor média de níveis salariais em diversos setores em que os trabalhadores atuam como terceirizados, no qual, é visto como a parte inferior da empresa, já que são contratados por uma outra instituição. Outra consequência ao trabalhador é a dificuldade de ter um certo período de férias, porque a cada mudança de gestão ou alteração organizacional da empresa inicia uma nova contagem.

Acrescenta-se quanto ao aspecto negativo uma maior probabilidade de demissões, uma vez que a empresa tem a livre iniciativa de terceirizar qualquer área, seguindo a premissa de redução de custos e maior lucratividade. Podem ocorrer também, a redução do número de cargos de empregos diretos, sendo aqueles em que o tomador do serviço corresponde à pessoa jurídica que está qualificada como contratante do trabalhador, na forma estabelecida por Arabi (2018).

Nessa perspectiva, os reflexos negativos que podem ocasionar ao indivíduo no processo de terceirização são maior índice de acidente do trabalho entre os terceirizados, já que possuem cargos em condições arriscadas e precárias. Verifica-se a maior rotatividade da mão de obra contratada, inclusive a dificuldade de reconhecimento pessoal e profissional na área em que atua o trabalhador, tendo em vista que eles desenvolvem atividades de forma genérica e imprecisa.

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

Em todo o caso, essa técnica produtiva de intermediação de mão de obra deve-se buscar uma dimensão trabalhista sob o princípio da dignidade da pessoa humana, assegurando ao trabalhador terceirizado todos os direitos que o circundam, com a finalidade de reduzir os reflexos negativos. Ademais, observa-se o aumento de relações trabalhistas de modo temporário e informal que associam às despedidas de empregados nas empresas, que pretendem realizar suas atividades no escopo central de sua produção, conforme determina Arabi (2018).

As repercussões da terceirização sobre os direitos sociais dos trabalhadores são perceptíveis em muitas áreas profissionais nos estabelecimentos empresariais, como a ineficácia do direito à isonomia salarial e o risco de seu inadimplemento, sendo um instrumento essencial para atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, nos termos no art.7º, inc. IV e XXX, da CF/88, *in verbis*:

Art. 7º. IV. salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (...);

XXX. proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

Diante da importância desse dispositivo legal, observa-se que deve ser garantido de forma efetiva ao trabalhador terceirizado, além do cumprimento de sua normatização própria. Sob outra ótica, a instabilidade existente na terceirização interna, sendo aquela em que a empresa prestadora de serviços não exerce o domínio no local em que seus empregados estão instalados, podem ocorrer obstáculos de implementação de medidas de saúde e segurança de trabalho e, conseqüentemente, sua efetiva aplicação.

Nesse contexto, o trabalhador terceirizado resta prejudicado no tocante ao pleno gozode suas férias anuais remuneradas (art.7º, inc. XVII, da CF/88) em face do maior índice de rotatividade contratual, devido o contrato de curta duração, cujo vínculo de forma indireta do empregado à empresa tomadora, inviabiliza a sua integração familiar e seu desenvolvimento intelectual ou social. Essas situações ilustram a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, além dos prejuízos que originam de condutas empresariais de risco e não ocorrem a devida fiscalização.

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

Em princípio, a contratação de empresa prestadora de serviço deve ser idônea e com porte financeiro para garantir os direitos e à satisfação dos anseios dos trabalhadores, tendo em vista o cumprimento das formalidades do contrato e a observância da legislação aplicável ao caso. No que diz respeito à rescisão do contrato do trabalho terceirizado em decorrência da quebra da empresa prestadora de serviços, podem ocorrer a supressão de direitos rescisórios, como o aviso prévio.

Cumpra-se enfatizar que a possível exploração de trabalho de forma terceirizada consiste na violação direta da proteção social do trabalhador, especialmente na terceirização de serviços em atividades-fim de empresas, em que configura fraude contra a aplicação dos preceitos legais, haja vista a transgressão dos direitos previstos no contrato de terceirização, nos termos do art. 9º, da CLT.

O Tribunal Superior do Trabalho tem assegurado dentre os objetivos do quadro de relação trabalhista da terceirização, a redução de custos operacionais e maximização na qualidade dos serviços prestados nas empresas. Contudo, a terceirização nas atividades-fim, tem-se observado que podem contribuir para a desagregação da categoria profissional, a impossibilidade do empregado de seguir uma carreira na empresa de forma reconhecida, além da violação do princípio da isonomia devido a diferença das funções.

Com efeito, identifica-se o ponto positivo em relação ao favorecimento da economia de mercado, além do aprimoramento técnico do empregado e o aumento de especialização e otimização dos serviços, desde que atenda às regulamentações constantes na legislação e à necessidade de fiscalização. Por outro lado, ocorre a incidência de problemas de relacionamento entre os terceirizados e os funcionários da empresa, tendo em vista à desigualdade social de posições dos ofícios.

As terceirizações ilícitas podem ocasionar efeitos nítidos ao trabalhador e a consequente, violação dos preceitos legais relativos aos direitos trabalhistas e à dignidade da pessoa humana, como a incidência de contratação de serviços sem registro, redução dos benefícios sociais que está previsto na CF/88, bem como em relação à insalubridade ou periculosidade que está expressamente previsto na CLT, *in verbis*:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.



de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (Brasil, 2017).

Não obstante identifica-se que a contratação de forma irregular afasta o princípio da dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos de um Estado Democrático de Direito. Faz-se necessária, portanto, a valorização do trabalhador no âmbito em que desempenha suas atividades, o seu reconhecimento profissional e a promoção dos seus direitos previstos na CLT, com a finalidade de redução das desigualdades sociais ou qualquer forma de discriminação, sendo este um dos objetivos fundamentais estabelecidos na Magna Carta.

Como em toda a parte, as formas de Terceirização assumem um papel relevante na sociedade, tendo em vista sua ordem organizacional e um conjunto de inovações tecnológicas que favorecem o processo de produção contemporâneo e, conseqüentemente a otimização de atividades que possibilitam o aumento de produtividade dos trabalhadores na área em que atua. Sob outra perspectiva, observa-se que devido a premissa de redução de custos no quadro de terceirização, as empresas conservaram uma proporção menor de trabalhadores fixos com contrato de trabalho direto e as demais ocupações passam por uma fase precária que afetam diretamente a qualidade de vida do trabalhador.

Nesse cenário, cumpre ressaltar que significativa parte dos empregados do setor rural estão inseridos em ambientes insalubres em virtude da menor fiscalização e controle organizacional de produção da mão-de-obra, haja vista que a nova redação da Lei nº 13.429/2017, especificamente em seu artigo 4º, ostentam margens para a exploração do trabalhador campestre ou fraudes em diversos setores em que executa suas atividades.

Importante frisar que, nos contratos de prestação de serviços a terceiros, não se admite a terceirização de modo amplo e irrestrito, sendo assim o objeto da ocupação profissional deverá ser especificado e determinado, segundo a legislação vigente e com observância da Justiça do Trabalho de uma forma próspera ao trabalhador. Todavia, nota-se que a terceirização não perfaz de maneira irrestrita, na medida em que ofenderia os princípios constitucionais previstos na Constituição Federal de 1988, bem como a integralidade do alcance normativo elencado no artigo 7º, XXXII da CRFB.

Assim, faz-se necessário uma análise sobre o estudo da Terceirização e os seus

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

efeitos jurídicos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado, nos termos da Lei 13.429/17 com o fim de obter a efetividade desses direitos por meio de métodos que podem ser utilizados para este processo, como a fiscalização do Estado e a aplicação das devidas sanções às empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a análise realizada sobre o estudo da Terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica, verificou-se a carência de fiscalização na empresa que influenciou na efetividade da Lei 13.429/17, bem como a maior incidência de reflexos negativos que essa categoria trabalhista proporcionou na vida social do indivíduo.

Em todo o caso, a Constituição Federal de 1988 permitiu a compreensão do direito ao trabalho como um direito fundamental do indivíduo de forma compatível com o princípio da dignidade da pessoa humana, no qual, representa um meio de concretização dos direitos e garantias individuais, bem como a viabilidade da justiça social sob a ótica humanista e do acesso à cidadania. Além disso, identificou a proteção constitucional conferida ao trabalhador terceirizado, como o valor social do trabalho e da livre iniciativa, o princípio supracitado, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, bem como a melhoria da condição social dos trabalhadores.

Nessa linha, tem-se verificado a importância do caráter protecionista da Magna Cartae da Consolidação das Leis Trabalhistas na vida social do trabalhador, como a promoção da integração ao mercado formal de trabalho e a busca do pleno emprego que visa a redução de desigualdades regionais e sociais, bem como a proteção ao salário na forma da lei. A reforma trabalhista sistematizou os direitos dos trabalhadores terceirizados no âmbito em que atuarem nas dependências de determinada empresa no que diz respeito à alimentação, segurança, auxílio transporte, entre outros.

Diante disso, acredita-se que o objetivo geral desse artigo foi alcançado, considerando a flexibilização dos preceitos fundamentais que direciona a proteção jurídica do trabalhador terceirizado à luz da Lei de Terceirização, percebeu-se uma carência de fiscalização que, embora tenha uma regulamentação própria que visa

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. *Revista Eletrônica Amplamente*, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

assegurar os direitos do indivíduo, constitucionalmente expresso na Magna Carta, não há uma efetiva aplicação no âmbito institucional.

Nesse contexto, os processos de terceirização devem ocorrer uma fiscalização eficiente e limitações na relação de trabalho nas empresas, como o cumprimento das normas de saúde e segurança, tendo em vista sua normatização específica. Esse instituto intensificou em decorrência da globalização e inaugurou um processo de intermediação de trabalho que tem favorecido na produção capitalista no país, no qual, abrange qualquer atividade, inclusive a principal. Além disso, o trabalho temporário tem sido realizado por meio de atividade-meio e atividade-fim na empresa tomadora de serviço, visto que não tem vínculo de emprego entre a instituição e o trabalhador, embora tenham que seguir as formalidades de registro no Ministério do Trabalho.

Assim, a inserção do trabalhador terceirizado na atividade finalística da empresa lhe garante seu próprio reconhecimento pessoal e um desenvolvimento profissional, resguardada a tutela constitucional de um trabalho digno, tem-se enfatizado que no caso de inadimplemento do seu efetivo cumprimento, a empresa contratante é responsabilizada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referente ao período do contrato de trabalho.

Essa nova proposta, tem ensejado modificações e inovações nas relações de trabalho que impactaram diretamente a rotina do trabalhador, no qual, trouxe inegáveis reflexos jurídicos sob a dinâmica social, consoante sua proteção jurídica no ordenamento pátrio. Na medida em que essa nova técnica de trabalho permite a otimização de serviços e redução de custos operacionais, paralelamente também acarretou implicações para os trabalhadores, quais sejam, maior índice de acidente do trabalho entre os terceirizados e o obstáculo no pleno gozo das férias anuais devido a rotatividade contratual.

Nessa premissa, analisou-se uma incidência significativa dos reflexos negativos na vida social do trabalhador que são perceptíveis em muitas áreas profissionais nas empresas, como a ineficácia do direito à isonomia salarial e o risco de seu inadimplemento, sendo um instrumento essencial para atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Sob outra ótica, a contratação de forma irregular ou ilícita afasta o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo assim, faz-se necessário a

MATOS, A.N.; SGUIZARDI, J.; TIBÉRIO, R. A terceirização e seus efeitos positivos e negativos ao trabalhador terceirizado em face de sua proteção jurídica. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 3, n. 2, p. 193-210, abr./jun., 2024.

valorização trabalhista e a promoção dos direitos previstos na CLT, com a finalidade de redução das desigualdades sociais, sendo este um dos objetivos fundamentais estabelecidos na Magna Carta.

Portanto, urge salientar que o estudo da terceirização é de suma relevância no âmbito jurídico, tendo em vista a normatização que o circundam, torna-se indispensável uma fiscalização e autuação de forma eficaz nos estabelecimentos empresariais, como o incentivo estatal de métodos sistemáticos para uma efetiva aplicabilidade da legislação vigente ao trabalhador terceirizado, consoante os ditames da justiça social.

REFERÊNCIAS

ARABI, Abhner Youssif Mota; ARAUJO, Valter Shuenquener de. **Terceirização: uma leitura constitucional e administrativa**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

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

Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 / supervisão editorial Jair Lot Vieira – São Paulo: EDIPRO, 2017.

DALVI, Fernando; DALVI, Luciano. **Manual Prático de Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias Descomplicado** / Fernando Davi e Luciano Davi. 1ª ed. Campo Grande: Contemplar, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. Ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MEIRELES, Livia Maria da Silva. **Terceirização**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf>
Acesso em: 07/11/2018 às 09:30 horas.

Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Livia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. – 23. Ed. Atual. E ampl. – São Paulo: Saraiva, 2017.

Submissão: dezembro de 2023. Aceite: janeiro de 2024. Publicação: junho de 2024.