

TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E AS ILEGALIDADES CONTRA OS TRABALHADORES: UMA ANÁLISE DE PROCESSOS TRABALHISTAS ENVOLVENDO CASOS DE EMPRESAS EM MINAS GERAIS

Daniellie Ribeiro Fernandes de Almeida

Rodrigo Miranda

Resumo: No presente artigo analisa-se as ilegalidades que as empresas cometem contra os trabalhadores através da terceirização da mão de obra e como isso contribui com a precarização das relações de trabalho. Para melhor compreensão realizou-se um levantamento bibliográfico sobre a evolução das relações de trabalho até o advento da terceirização, a terceirização como estratégia das empresas e sobre as mudanças jurídicas acerca da terceirização. A coleta de dados foi realizada através de uma pesquisa em acórdãos de jurisprudência no portal do TRT-3 - (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Estado de Minas Gerais). Na sequência foram escolhidos três processos envolvendo instituições financeiras condenadas por “ilicitude da terceirização”. Referidos processos foram analisados e resumidamente descritos na resolução deste trabalho e contribuíram para a compreensão dos motivos que levam as organizações a cometerem ilegalidades trabalhistas usando como discurso a terceirização do trabalho e, conseqüentemente, como isso afeta a degradação das relações de trabalho.

Palavras-Chaves: *Terceirização, Ilicitude, Precarização do trabalho, Relações de trabalho;*

Introdução

Muito já foi dito sobre a terceirização ou subcontratação, mas importa ressaltar que diferente da forma “tradicional” de trabalho, a terceirização engloba uma terceira empresa que fica responsável pelos funcionários que prestam serviços para a empresa tomadora (ROBORTELLA, 1994).

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias para que a organização consiga atender-se à sua atividade principal. Em outras palavras a empresa se concentra na sua atividade-fim e transfere as suas atividades-meio para uma terceira empresa (BARROS, 2008). Com isso, nesse modelo de subcontratação o tomador do serviço transfere a maioria de compromissos legais que teria com o trabalhador se o contratasse diretamente e o passa para a empresa terceirizada.

Esse modelo de contratação, ou melhor, subcontrato que é a terceirização tem crescido no decorrer dos anos. Esse modelo, infelizmente, não é utilizado pelas organizações como forma de agregar atividades diferentes de seu ramo de atuação, mas sim, como forma de reduzir custos e ainda minimizar as obrigações trabalhistas que as empresas possuíam na contratação direta (VALENÇA; BARBOSA, 2002). Nesse cenário, as formas de subcontratação se expandiram através do trabalho sem registro em carteira e do trabalho clandestino, que contribuíram ainda mais pra degradação das condições de trabalho e descaracterização da mão de obra (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Druck e Borges (2002) abordam a “quádrupla precarização”, que vai desde a flexibilização do trabalho com a redução de encargos trabalhistas até a redução de salários, perda de benefícios, deterioração da saúde física e mental do profissional causada pela forte pressão por maior produtividade e pela incerteza que estes enfrentam por não saber quanto tempo permanecerão no emprego. Nesse sentido, verifica-se que a terceirização corrobora com a precarização do trabalho, pois flexibiliza as relações de trabalho sem garantir direitos trabalhistas. Isso contribui ainda mais para que as organizações tirem proveito da mão de obra sem preocupação com as reais condições do trabalho e, desse modo, permitem maior risco à saúde e à vida aos trabalhadores (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Levando-se em consideração o crescente aumento dos casos de empresas terceiras que não cumprem com suas obrigações trabalhistas, as recentes alterações que regem esse modelo de contratação com a reforma trabalhista, poderá aumentar a precarização do trabalho. Isso porque esta última reforma laboral possibilita a redução dos encargos trabalhistas e dos salários, que pode ocorrer através de contratos temporários, de estágio, de prestação de serviço autônomo e cooperado, gerando a degradação das condições de trabalho e salário, entre outros (DRUCK, 1999; DRUCK e BORGES, 2002).

Neste sentido, o presente trabalho visa responder o seguinte problema de pesquisa: **Como as organizações utilizam a terceirização para cometerem ilegalidades trabalhistas e como isso pode contribuir com a precarização das relações de trabalho?**

Neste trabalho nos propomos a buscar entender como as organizações ao utilizarem a terceirização podem cometer ilegalidades contra os trabalhadores e, conseqüentemente, como isso contribui com a precarização das relações de trabalho.

Além disso, os objetivos específicos do estudo são: a) levantar dados bibliográficos acerca do uso da terceirização como uma prática estratégica; b) levantar dados acerca dos reflexos que as recentes alterações legais e jurisprudenciais podem ter tido nas relações de trabalho após a reforma trabalhista; c) coletar e analisar casos julgados nos Tribunais do Trabalho, cuja jurisprudência se formou no sentido de que é ilícita a terceirização; e, por fim, d) Investigar se houve precarização do trabalho através da terceirização da mão de obra e compreender os motivos que levam as organizações a cometerem ilegalidades usando como discurso a terceirização.

O trabalho foi estruturado da seguinte maneira: primeiro, foi feita a introdução, com uma breve apresentação dos assuntos que serão abordados na pesquisa; segundo, fizemos uma revisão bibliográfica sobre as teorias acerca dos temas da terceirização e das relações de trabalho envolvendo a terceirização e as mudanças dessas relações após a reforma trabalhista; terceiro, estão descritos os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo; quarto, serão apresentados e analisados os dados da pesquisa com o estudo de alguns casos de jurisprudência; e, quinto, a conclusão, as considerações finais da autora com relação aos resultados obtidos.

Evolução das Relações de Trabalho até o Advento da Terceirização

Em meio à consolidação do capitalismo com as grandes Revoluções Francesa e Industrial as relações de trabalho passaram a concentrar a renda nas mãos de uma minoria. Essa concentração se evidencia pela utilização excessiva da mão-de-obra dos trabalhadores,

algo que muito intensificou o empobrecimento destes e acabaram formando, duas classes sociais distintas na relação do trabalho: a classe proletária e a capitalista (MARTINS, 2006).

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, o Capitalismo sofre um progresso no momento em que as indústrias se encontram numa fase de ascensão. No entanto, entre 1970 e 1980 uma Crise do Petróleo é instaurada trazendo consigo mudanças nas Relações de Trabalho com a implementação da divisão do trabalho e da linha de produção até então nunca vista (MARTINS, 2006). Estes acontecimentos contribuíram para um mundo mais instável, volátil e de capitais móveis que, por sua vez, possibilitaram o surgimento da globalização com suas políticas de ajustes recessivos (MAZZUCHELLI, 2014). Com um período marcado pela alta inflação, aumento do desemprego, baixo crescimento, e forte desvalorização cambial a década de 70, recai sobre os trabalhadores, pois a concorrência internacional faz com que as empresas pressionem por mais liberdade para se tornarem competitivas e isso facilita a descentralização das relações de trabalho como, a “flexibilização” (BALTAR; KREIN, 2013, p. 277).

Utilizando-se do discurso de competitividade as companhias exigem que os Estados suavizem as leis trabalhistas para que eles detenham maior poder sobre a contratação e a gestão da força de trabalho. Desse modo, os anos 80 foram marcados pelo processo de globalização e avanço do ideário neoliberal (MAZZUCHELLI, 2014, p. 20). Essa busca infundável pelo aumento da eficiência foi caracterizada por meio da racionalização do trabalho. Em outras palavras, o que as empresas estavam buscando era uma sistematização dos meios de produção através de uma técnica específica, que buscasse o aumento da competência através da simplificação dos processos e a minimização do tempo necessário para o cumprimento de determinadas tarefas produtivas (BRAGHINI, 2017).

Esse período de competitividade foi marcado, segundo Martins (2006), com expressivas mudanças nas Relações de Trabalho. O modelo Fordista de divisão de trabalho, como ficou conhecido, por ser criado por Henry Ford, resumia-se no conhecido modelo Taylorista, criado por Frederick Taylor no final do século XIX, e que foi elaborado como uma alternativa para dar conta do aumento de produtividade. A técnica consistia em uma análise inteligente do tempo empregado em cada fase do trabalho, de modo que fossem ignorados movimentos muito longos ou dispensáveis. Por sua vez, o modelo Toyotista, que se vulgarizou após o término da 2ª Revolução Industrial, apresentava-se como uma possibilidade de adaptação da empresa à globalização enfrentada pelo mercado de trabalho, o qual prezava pela constante redução de custos e aumento de competitividade entre as empresas (MARTINS, 2006).

O modelo Toyotista trabalhava no sentido inverso do modelo fordista, uma vez que a produção era adaptada à demanda do mercado, ou seja, era o consumo que determinava a produção e não o contrário. O Toyotismo exigia uma produção flexível, uma organização do trabalho que aproveitasse o tempo dos trabalhadores e que exigisse que a mão-de-obra disponível para as tarefas fossem polivalentes e organizadas (BRAGHINI, 2017). Desse modo, o Toyotismo se configura de forma diferente do Fordismo, pois prioriza a não acumulação de mercadorias, produzindo aquilo que está definido pela demanda do mercado, enquanto o Fordismo visava uma produção incessante e em larga escala (DELGADO, 2003).

Utilizando de todas essas particularidades, Henry Ford “aprimorou” o modelo Taylorista, através da desagregação das atividades para que elas fossem menores e pudessem ser executadas com maior intensidade. Essa divisão do trabalho trouxe maior produtividade, no entanto, também se configurou como um modelo que não reparava nas condições de trabalho conferidas ao trabalhador, ignorando diversos aspectos que influenciavam no bem-

estar social do trabalhador, uma vez que o empregado era reduzido a gestos e movimentos, como se fosse uma máquina (MARTINS, 2006).

Após essa breve análise histórica, podemos inserir o surgimento da terceirização, alinhada com a concepção Toyotista de produção e, conseqüentemente, com a globalização e a obrigação de maior produtividade após a Crise do Petróleo em 1973. Com isso, é relevante enfatizar o caráter estratégico da terceirização, que ao consentir a transferência a terceiros das atividades meios dos negócios da empresa, possibilita à empresa priorizar, isto é, se dedicar em sua principal atividade, para que a mesma conquiste maiores benefícios frente aos concorrentes no mercado em que atua (BRAGHINI, 2017). Nesta perspectiva, a seguir abordaremos os dados bibliográficos acerca da estratégia da terceirização.

A Estratégia da Terceirização

Em um mercado mais competitivo, cada vez mais as organizações precisam de estratégias que possibilitem um desempenho superior frente aos concorrentes. Aquelas que conseguem criar valor acima da média garantem uma vantagem em relação às concorrentes (PORTER, 2003). Nesse sentido, a terceirização surge como uma resposta às exigências da competição cada vez mais acirrada dos mercados (SOUZA et al., 2011).

Ao optar pela terceirização, uma empresa procura, principalmente, a redução de seus custos diretos e indiretos e o aumento da eficiência de sua atividade principal, uma vez que passa a focar naquilo que é o *core business* de seu negócio (VALENÇA; BARBOSA, 2002). A prática da terceirização possibilita à organização racionalizar seus recursos, aumentar a produtividade, gerar maior vantagem competitiva e, maximizar o lucro de seus acionistas. A empresa deve possuir níveis mais elaborados de gestão para conseguir agregar valor com a estratégia da terceirização (SOUZA et al., 2008).

A Terceirização pode ser definida como um processo de transferência, dentro da firma “empresa-origem”, de funções que podem ser executadas por outras empresas “empresa-destino” (BRASIL, 1993, p.7). Ou ainda, como a “transferência de toda atividade organizacional, ou parte dela, para uma prestadora de serviço externa” (BARTHELEMY, 2004, p.63). Desse modo, a terceirização se insere modificando as relações de trabalho, uma vez que, as chamadas atividades secundárias e/ou auxiliares passam a ser realizadas por empresas que se especializam de maneira mais racional e com menor custo (FARIA, 1994).

Inicialmente, os serviços a serem transferidos da “empresa-origem” para a “empresa-destino”, foram os serviços de limpeza e conservação, serviços de controle de qualidade, telefonistas, vigilância, preparação e distribuição de alimentos, dentre outros (BRASIL, 1993). Em outras palavras, aquelas funções e/ou serviços que não faziam parte da essência do negócio (SOUZA et al., 2008).

Para Souza et al (2008), o emprego da terceirização não estratégica, orientada apenas para retenção de custos, difundiu-se, no Brasil em 1990 e, colaborou com a exploração e segregação social. Estes autores associam a terceirização não estratégica com a degradação do valor, desmotivação e o desalinhamento em torno de objetivos comuns (SOUZA et al., 2008).

No entanto, a perspectiva de empregar a terceirização como uma medida de redução de custos e de transferência da maior parte dos serviços de apoio e até mesmo de fases

importantes do processo produtivo para outras organizações, passa a ser revisada (BEZERRA, 1994).

Apesar de ser algo fantasioso, muitos gestores atrelaram o uso da terceirização à redução direta de custos e a evolução do desempenho (BARTHELEMY, 2004). Se utilizada de forma estratégica, a terceirização possibilita que as empresas consigam focar em suas competências principais e, para isso, transferir as energias que antes eram despendidas em atividades de apoio para outras instituições (SOUZA *et al.*, 2008).

Antigamente as organizações acreditavam que a vantagem competitiva poderia ser conquistada com a criação de valor por meio da confecção de excelentes produtos que, na visão deles, seus concorrentes não poderiam copiar (BARNEY, 1991; PORTER, 2003). Atualmente, este pensamento não pode ser utilizado, pois as organizações têm de ir além de seus produtos físicos, atentando-se às fontes externas de conhecimento especializado, as quais consigam atender às demandas internas e alavancar vantagens competitivas advindas da melhora da performance de seus processos (SOUZA *et al.*, 2011).

Nesse sentido, a terceirização passa a ser vista de outro modo, já que o contato com fornecedores externos também passa a ser considerado como um processo estratégico da empresa, aprimorando sua cadeia de valor (GOTTFREDSON; PURYEAR; PHILLIPS, 2005 apud SOUZA *et al.*, 2011).

Silva (1997) conceitua a terceirização como uma técnica de transferência de atividades ou processos para fornecedores especializados que, utilizam tecnologias próprias e modernas para executarem uma atividade terceirizada como sendo sua atividade-fim. Esta técnica possibilita o uso de conhecimentos externos que proporcionam dupla fonte de conhecimentos à organização (SOUZA *et al.*, 2008).

Segundo Leocádio (2005), a terceirização é uma alternativa para solução de problemas organizacionais que superam a simples redução de custos, uma vez que engloba a concentração de talentos e competências para atividades que agregam valor. Basicamente, a terceirização resume-se em um fato no qual uma determinada instituição cede, parcial ou inteiramente, as suas funções referentes à atividade-meio para que trabalhadores contratados por uma empresa prestadora de serviços possam realizá-los (OLIVEIRA, 2016).

Desse modo, a prática da terceirização começa, pois, a incluir atividades diretamente associadas ao processo produtivo da instituição, sendo apresentada por toda a cadeia de valor (SOUZA *et al.*, 2008), o que a faz refletir sobre os diversos modelos de negócio, identificando novas oportunidades e entregando cada vez mais valor aos clientes finais (SOUZA *et al.*, 2011).

Com a terceirização de inúmeras tarefas de seu processo, a organização para de coordenar uma cadeia de valor formal, inerte, e passa gerenciar uma rede de valor, constituída pelas empresas terceirizadas que executam atividades antes feitas internamente pela empresa contratante (SOUZA *et al.*, 2011).

Barthelemy (2004), considera que algumas atividades não devem jamais serem terceirizadas, pois englobam alguns talentos e potenciais que são valiosos, raros, difíceis de ser imitados e/ou substituídos (BARTHELEMY, 2004). Nesse diapasão, Mintzberg *et al* (2006), declara que é indispensável que os gestores conheçam quais processos da empresa geram valor e quais podem ser terceirizados. Para tanto, é primordial comparar a base de conhecimento da empresa com a do terceiro a fim de descobrir formas de atingir a vantagem competitiva ao se terceirizar determinados processos (MINTZBERG *et al.*, 2006).

Ao Admitir uma estratégia de terceirização, é essencial que a organização selecione uma boa prestadora de serviços para garantir o sucesso dos negócios (BARTHELEMY, 2004). Sendo assim, é necessário localizar os fornecedores indicados que propiciem uma conexão de colaboração para que a terceirização seja uma operação lucrativa a curto, médio e longo prazo (BARTHELEMY, 2004). Em outras palavras, é imprescindível que a empresa estabeleça uma aliança estratégica com o uso da terceirização (LEOCÁDIO, 2005), aumentando assim a especialização das atividades e minimizando os custos do processo produtivo (BARTHELEMY, 2004; PORTER, 2003).

No decorrer do processo de terceirização algumas barreiras podem ser encontradas, neste sentido, Silva (1997) reflete sobre algumas dificuldades que a organização pode enfrentar ao adotar uma estratégia de terceirização. Para o autor, não estabelecer uma relação de parceria com a empresa terceira é, sem dúvida, um empecilho para o sucesso da terceirização. Além disso, podem ser encontradas dificuldades para gerenciar os contratados e, ainda, dependência excessiva de um fornecedor (SILVA, 1997) que podem interferir no alcance dos objetivos da instituição.

Outro obstáculo encontrado segundo, Valença e Barbosa (2002) é a cultura organizacional que os autores concordam ser um risco para sobrevivência da organização. Nesse contexto, os autores consideram indispensável uma análise prévia das diferenças culturais entre as organizações que possam minimizar os ajustes entre as diferentes culturas das empresas envolvidas no processo (VALENÇA; BARBOSA, 2002).

Oliveira (1994) evidencia o risco dos empregados de uma organização não se ajustarem aos princípios, normas e regras de trabalho adotados na outra. Além disso, ele destaca o risco de a empresa contratante perder o controle do trabalho executado pela terceirizada e isso provocar uma degradação na qualidade do produto (OLIVEIRA, 1994), o que resultaria em desvantagens competitivas para ambas as organizações.

Outro obstáculo inerente ao processo da terceirização é a resistência interna à mudança que os funcionários apresentam, uma vez que, a mudança pode acarretar em modificações na estrutura de carreiras, cargos e salários e, em muitos casos, demissões (SILVA, 1997). Neste sentido, temos que o desemprego e a sublocação de pessoal são alguns dos resultados da terceirização (HERNANDEZ, 2003).

Acerca da revisão bibliográfica sobre a perspectiva da terceirização como uma estratégia empresarial, disporemos a seguir um tópico a respeito da Evolução Jurídica da Terceirização no Brasil, isto é, os reflexos que as recentes alterações trabalhistas geram nas relações de trabalho após a reforma trabalhista.

A Terceirização e as Relações de Trabalho após a Reforma Trabalhista

Como já mencionado anteriormente, a terceirização manifestou-se em um momento em que a sociedade estava inserida num cenário de desemprego, causado pela crise em que o capitalismo se encontrava, o que fez com que as organizações buscassem minimizar seus custos, essencialmente aqueles relacionados ao emprego de mão-de-obra (MARTINS, 2010, p.1).

Por se tratar de algo novo, a terceirização era desconhecida pelos regulamentos jurídicos que, ao longo da história, foi integrando a aplicabilidade de diversas normas

jurídicas, definidas de acordo com os institutos jurídicos que mais se relacionavam à terceirização, tais como, a empreitada, a prestação de serviços, o trabalho temporário, serviços de vigilância, cooperativas de trabalho, entre outros (SANTOS, 2006, p. 82).

No Brasil, a terceirização chegou com as multinacionais no período do primeiro processo de industrialização promovido na década de 1950 e, por isso, as discussões, no meio legislativo, ocorreram apenas com a criação da Constituição da República Federativa do Brasil através da Carta Magna de 1988.

Até então a terceirização restringia-se à Súmula nº 256 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), que delimitava as possibilidades de contrato de prestação de serviços a terceiros apenas aos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, baseados, respectivamente nas Leis nº 6.019 de 1974 e 7.012 de 1983.

Essas possibilidades eram limitadas apenas a atividade-meio das empresas e, admitia a título de penalidade o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços (BRAGHINI, 2017, p. 146).

Com o passar do tempo, devido a constante globalização que se configurava na economia interna, o mercado sofreu uma grande retração e as organizações precisaram buscar formas de minimizar seus custos, principalmente em suas produções e, para isso, nada melhor que a flexibilização das relações de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Diante do exposto acima e da observação de aumento da precarização das condições do trabalho que a terceirização estava causando frente à sociedade, o TST acabou por cancelar a Súmula 256 e editar uma nova, que foi a Súmula 331. Com a edição dessa nova súmula, foram incluídas atividades de conservação, limpeza e outras ligadas às atividades-meio das empresas, desde que inexistentes os princípios da pessoalidade e subordinação entre estas e os trabalhadores terceirizados (CASSAR, 2014, p. 526).

Até aquele momento, o fenômeno da terceirização fora analisado sob a ótica da Súmula 331 do TST, devido à inexistência, até então, de uma legislação que fizesse referência direta ao tema em questão.

Assim, como já mencionado no decorrer deste trabalho, para regularizar as relações empregatícias terceirizadas a jurisprudência utilizou, por meio do TST as edições de seus conhecimentos sumulados e as numerosas leis esparsas, como as Leis nº 6.019/74 e 7.102/83. Apesar da Lei nº 6.019/74 abordar mais sobre contratos temporários, não fazendo tanta referência às relações terceirizadas, a mesma fora utilizada, e contribuiu com a regulação da terceirização. Até que, no ano de 2017, esta Lei nº 6.019/74 teve o seu texto modificado com o advento das Leis nº 13.429/17 e 13.467/17, sendo esta última denominada de “Reforma Trabalhista”.

Essas Leis, trouxeram duas mudanças drásticas em menos de um ano e, apesar de trazerem a tão esperada regulação acerca das terceirizações, estas mudanças não foram tão benéficas para o trabalhador (CASSAR, 2017, p. 85).

Diante dessas mudanças na legislação trabalhista brasileira, se observarmos o contexto social brasileiro, tem-se que a reforma da legislação trabalhista se dá em um momento de grande turbulência econômica e política, no qual se tenta, de qualquer maneira, uma modernização das leis trabalhistas, visando uma regulação mais branda às empresas, para não gerar entraves à produtividade e ao lucro.

Em outras palavras, busca-se, por interesse da economia, mais precisamente por parte dos empresários, uma flexibilização das normas trabalhistas brasileiras para fins de favorecer o lucro e corroborar com uma melhora da situação da economia nacional (BRAGHINI, 2017, p. 7). Desse modo, podemos inferir que as relações de trabalho sofrem uma alteração, pois passaram a acontecer de forma indireta e antes ocorriam de forma direta com o empregado, isto é, prestador do serviço (ORBEM, 2016).

Para Carelli (2010), essas novas relações são também chamadas de formas “atípicas” de trabalho e não se limitam a terceirização, a exemplo dos empregos temporários e da “pejotização”. Cabe aqui uns parênteses para explicitar o que vem a ser “pejotização”. Segundo Brianezi (2011) a denominação “pejotização” tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas (BRIANEZI, 2011).

A “pejotização” é o resultado da externalização do trabalho que desvincula o trabalhador enquanto peça permanente da engrenagem produtiva para extinguir o contrato por prazo indeterminado e tempo integral, livrando-se assim das obrigações sociais e jurídicas (ORBEM, 2016). Em outras palavras, o trabalhador prestará serviços na respectiva empresa, sem que haja a incidência de qualquer direito trabalhista (ORBEM, 2016).

Apesar de alguns empresários defenderem a “pejotização” como uma prática lícita, a maioria dos educadores e juristas trabalhistas trata este fenômeno como uma prática inautêntica, pois entendem que está “só existe quando há a transformação de um trabalhador, pessoa física, em pessoa jurídica para enganar, fraudar a legislação trabalhista, previdenciária e social” (ORBEM, 2016, p. 146). Neste sentido, acredita-se que a terceirização que é consequência de um mecanismo de flexibilização que contribua com a precarização das condições do trabalho, uma vez que as organizações a utilizam para minimizar seus custos de produção e, conquistarem uma melhor posição no mercado econômico frente aos concorrentes (CORTEZ, 2015, p. 16-17).

Antunes e Druck (2013), consideram que as condições de trabalho diferenciam os trabalhadores de primeira e segunda categorias e contribuem com a degradação do trabalho que, acontece através da discriminação dos próprios colaboradores contratados frente aos terceirizados. Para os autores, a terceirização também corrobora com o adoecimento ocupacional dos trabalhadores, pois os mesmos são expostos à uma instabilidade causada pela alta rotatividade dos terceirizados no meio organizacional (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Esta informação pode ser confirmada na pesquisa realizada pelo DIEESE (2017), “Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos”. Estudos do DIEESE mostram que, no ano de 2014 a taxa de rotatividade descontada nas atividades tipicamente terceirizadas foi de 57,7%, enquanto que nas atividades tipicamente contratantes foi de 28,8%. Ou seja, a rotatividade dos trabalhadores terceirizados é duas vezes maior que a dos trabalhadores contratados.

A Nota Técnica publicada pelo DIEESE (2017) no Brasil mostra que a remuneração média das atividades tipicamente terceirizadas é bem inferior que a remuneração média das atividades tipicamente contratantes. Em dezembro de 2014 os terceirizados receberam aproximadamente 76,6% a menos que os Contratados.

Na pesquisa também fica evidente que os trabalhadores terceirizados trabalham mais horas que os trabalhadores contratados. Em média, 85,9% dos terceirizados possuem jornada de trabalho entre 41 e 44 horas semanais e, apenas 61,6 % dos contratados possuem esta jornada.

Outra informação importante apresentada na Pesquisa desenvolvida pelo DIEESE (2017), é o tempo médio de emprego. Novamente os trabalhadores terceirizados ficam menos tempo em um mesmo emprego. Em média 2,8 anos, já os trabalhadores contratados ficam em média 5,9 anos em um mesmo emprego. O Quadro 1, a seguir, resume estas informações:

Condições de Trabalho nos Setores Tipicamente Contratantes e Tipicamente Terceirizados, 2014		
Condições de Trabalho	Setores Tipicamente Contratantes	Setores Tipicamente Terceirizados
Taxa de Rotatividade (%)	28,80%	57,70%
Remuneração Média (R\$)	R\$2.639,00	R\$2.021,00
Jornada Semanal de 41 a 44 horas (%)	61,60%	85,90%
Tempo de Emprego (anos)	5,9	2,8

Fonte: Mtb. Rais, 2014. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2017. Adaptado pelo autor.

Ainda segundo o estudo feito pelo DIEESE (2017), os acidentes e mortes no trabalho possui inúmeros casos computados todo ano que, contribuem na exemplificação da precarização das relações de trabalho nas atividades terceirizadas. Assunção e Camara (2011) entendem que o crescimento das taxas de acidentes nas atividades terceirizadas, é consequência, não apenas da transferência de riscos, mas também da transferência das responsabilidades e da efetivação de medidas de segurança para a empresa terceirizada. Em síntese, nem a terceirizada, nem a contratante, querem assumir a responsabilidade pela segurança do trabalhador (ASSUNÇÃO; CAMARA, 2011).

Nessa perspectiva, Antunes e Druck (2013, p. 224) acreditam que “a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, e se constitui num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho”. Para os autores, trata-se de uma prática de gestão que, ao mesmo tempo em que é forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista, é sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável por desmembrar as identidades coletivas dos trabalhadores com a intensificação da alienação e desvalorização humana dos mesmos (ANTUNES; DRUCK, 2013).

Contudo, não se pode restringir a terceirização e outras formas de flexibilização do trabalho somente à precarização, (PICCININI et al., 2006; LIMA, 2010). Considerando que, o emprego flexível é uma forma de inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação e, de trabalhadores que perderam sua qualificação e não conseguem outra forma de emprego, além daqueles trabalhadores qualificados que preferem uma jornada mais flexível e sem vínculo fixo com o empregador (PICCININI et al., 2006).

Procedimentos Metodológicos

Com base na revisão bibliográfica realizada e com o intuito de alcançar os objetivos do trabalho e as respostas para o problema de pesquisa: **Como as organizações utilizam a terceirização para cometerem ilegalidades trabalhistas e como isso pode contribuir com a precarização das relações de trabalho?** O presente estudo, fez uso da metodologia de abordagem qualitativa. Segundo Godoy (1995), esta abordagem, possibilita uma melhor análise e compreensão de um acontecimento, pois o mesmo é estudado no contexto em que ocorre. A abordagem qualitativa é utilizada sempre que o pesquisador se concentra em trazer os aspectos da realidade que não podem ser quantificados e, desse modo, é baseada na compreensão e explicação de um grupo social, de uma organização, entre outros (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Neste contexto, dispensou-se neste estudo, a quantificação dos resultados, uma vez que os dados coletados foram analisados no contexto em que aconteceram.

Quanto às técnicas de coleta de dados, Godoy (1995) evidencia as três possibilidades para realização da pesquisa na abordagem qualitativa, são elas: o estudo de caso, a etnografia e a pesquisa documental. Sendo, a pesquisa documental, o procedimento técnico, escolhido neste estudo. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico (FONSECA, 2002, p. 32) e, o pesquisador usufrui de dados que ainda não receberam tratamento analítico, podendo estes, serem reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 1999).

Para Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa documental, é marcada pela coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos, pertencentes aos arquivos públicos. Documentos estes, coletados e analisados no presente trabalho, através de uma pesquisa em acórdãos de jurisprudência realizada no portal do TRT (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região do estado de Minas Gerais) com as palavras-chave “terceirização; ilicitude”, em que a busca foi delimitada às sentenças publicadas entre o período de 01/09/2017 à 30/09/2019, isto é, nos últimos dois anos.

A amostra da presente pesquisa pode ser classificada como não probabilística acidental, ou não probabilística “por conveniência”, uma vez que o pesquisador seleciona os dados da pesquisa pela facilidade de acesso (COZBY, 2006). Desse modo, após diversas consultas com as palavras-chave “terceirização; ilicitude”, por conveniência foram selecionados três processos envolvendo Instituições bancárias, devido à quantidade de Processos envolvendo setores bancários que tendem a tentar fraudar suas obrigações trabalhistas através da terceirização.

Referente aos fins, este estudo se enquadra como descritivo, caracterizado por apresentar e detalhar os casos e situações de determinada população ou realidade (TRIVIÑOS, 1987; VERGARA, 2009). Neste tipo de pesquisa o pesquisador deve fornecer diversas

informações sobre o que irá pesquisar (GERHARDT; SILVEIRA, 2009) e, por esse motivo utilizou-se a análise de conteúdo, como técnica para verificação dos dados coletados. Considerando que, a análise de conteúdo tem o intuito de enaltecer a leitura e extrapolar as incertezas através da extração de conteúdos da mensagem analisada (BARDIN, 2011).

Desse modo, a pesquisa foi realizada da seguinte forma: após a consulta no site do TRT da 3ª Região com o termo “terceirização”. Os Processos selecionados foram estruturados em um Quadro com a finalidade de facilitar a análise; na sequência cada Processo foi analisado através da leitura dos acórdãos de jurisprudência. Por fim, cada um foi apresentado e analisado a seguir.

Descrição e Análise dos Resultados

A partir da busca realizada no portal eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, três Processos foram selecionados por conveniência, como já destacado na descrição dos procedimentos metodológicos deste trabalho. O Quadro 2, a seguir, ilustra e sintetiza os Processos que serão descritos e analisados à luz da teoria revisada.

Processo	Empresas Envolvidas	Atividade Terceirizada	Data da Sentença
1	CALLINK SERVICOS DE CALL CENTER LTDA e BANCO SANTANDER S.A.	Atendimento ao Cliente	15/12/2017
2	AMERICA TERCEIRIZACAO EIRELI e CAIXA ECONOMICA FEDERAL	Recepcionista	25/09/2019
3	ALGAR TECNOLOGIA E CONSULTORIA S.A. e CAIXA ECONOMICA FEDERAL	Atendimento ao Cliente	25/09/2019

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região. Elaboração: Própria autoria (2019).

Nenhum dos casos analisados, consideraram a Lei advinda com reforma trabalhista que passou a regular as relações de trabalho terceirizadas, pois a Lei 13429/2017 entrou em vigor em 31 de março de 2017 e, portanto, não se aplica aos contratos de trabalho que, por sua vez, foram celebrados antes desta data.

Desse modo, considerou-se desnecessário tecer maiores considerações acerca da aplicabilidade material desta lei aos Processos, pois, ainda que se entendesse que o presente feito trate de matéria agora regulada por nova legislação, não se poderia cogitar de retroatividade de lei nos mesmos.

Nesse sentido, os Processos foram analisados considerando a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que, considera ilícita a contratação de trabalhadores por empresa

interposta, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços (TST, 2017). De forma resumida, nesta súmula, a terceirização é considerada ilícita quando o empregado, contratado por uma empresa prestadora de serviços, realiza atividade-fim da empresa tomadora do serviço. Deste modo, ainda em conformidade com a Súmula 331 do TST, não forma vínculo empregatício com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados relacionados à atividade-meio do tomador, desde que seja inexistente a personalidade e subordinação direta (TST, 2017).

Processo 1

O Primeiro Processo, trata a relação de trabalho existente entre a trabalhadora de nome fictício Sra. Quenia Emilie Rodrigues Silencio e as organizações CALLINK SERVICOS DE CALL CENTER LTDA e BANCO SANTANDER S.A.. A Sra. Quenia Emilie exercia o cargo “Operador de Telemarketing” na empresa CALLINK que, presta serviços de atendimento ao cliente (telemarketing) à outras empresas, e, no caso, a Sra. Quenia Emilie prestava serviços ao BANCO SANTANDER S.A.. Alegando que exercia funções atreladas à atividade-fim do BANCO SANTANDER, como: atendimento aos correntistas e oferecimento de crédito pessoal pré-aprovado, a Sra. Quenia Emilie, abriu um Processo contra as instituições CALLINK SERVICOS DE CALL CENTER LTDA e BANCO SANTANDER S.A..

Durante a tramitação do processo, verificou-se que a funcionária Quenia Emilie laborava na atividade-fim do banco, uma vez que as atividades desenvolvidas por ela se inserem no núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Considerando que os serviços de cobrança visam resguardar o patrimônio do banco, as funções desempenhadas por ela são essenciais à finalidade de seu empreendimento, sendo, portanto, ilícita a terceirização havida. Além disso, verificou-se que a terceirização dos serviços inerentes à atividade-fim foi utilizada pelo banco visando unicamente à redução dos custos operacionais, com flagrantes prejuízos aos empregados, dentre eles, a reclamante Quenia Emilie, com o objetivo apenas de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

Nesta perspectiva, o TRT declarou a ilicitude da terceirização, expondo o vínculo de emprego que ocorreu de forma direta com o BANCO SANTANDER S.A. e desse modo, reconheceu o enquadramento sindical da funcionária Quenia Emilie na categoria dos bancários, responsabilizando de forma solidária as instituições CALLINK SERVICOS DE CALL CENTER LTDA e BANCO SANTANDER S.A.. Em resumo, reconheceu-se fraude na legislação trabalhista, visto que a funcionária em questão não foi enquadrada em sua real categoria profissional e desse modo, determinou-se que o BANCO SANTANDER S.A. deve retificar a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) da autora Quenia Emilie quanto ao real empregador, função e piso salarial. Desse modo, considerando a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, verificou-se a ilicitude da terceirização havida entre a Sra. Quenia Emilie e BANCO SANTANDER S.A., pois formou-se vínculo direto com o tomador dos serviços (TST, 2017).

Ao analisarmos esse Processo, notamos que a terceirização abre brechas para precarização das relações de trabalho, uma vez que ao utilizar os trabalhadores da CALLINK com mão de obra barata para a execução de serviços pertencentes a sua atividade-fim, os bancos dividem os trabalhadores em primeira e segunda categorias (ANTUNES; DRUCK, 2013). Em resumo, a Sra. Quenia Emilie, realizava as mesmas atividades que um bancário

realiza no interior do banco, em um ambiente de trabalho diferente, com salários e condições piores do que aquelas submetidas aos trabalhadores contratados diretamente pelos bancos.

Processo 2

O Segundo Processo, apresenta a relação de trabalho da funcionária de nome fictício Sra. Letícia Coelho Duarte e as empresas AMERICA TERCEIRIZACAO EIRELI e CAIXA ECONOMICA FEDERAL. A Sra. Letícia, foi admitida pela empresa AMERICA TERCEIRIZACAO EIRELI como “repcionista” para prestar serviços na empresa CAIXA ECONOMICA FEDERAL. O contrato de emprego em análise foi celebrado com a Sra. Letícia em 22/07/2013 vigente até o dia 31/03/2015. Na ação trabalhista contra as empresas, a Sra. Letícia alegou que executava serviços tipicamente bancários nas dependências do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL, como: consulta de saldo e transferência no autoatendimento; consulta de saldo no sistema interno com a senha do gerente; abertura de conta e pedido de cartão; empréstimo e cobrança deste; consulta ao extrato da conta vinculada; entre outros.

Além de realizar atividades tipicamente bancárias, a Sra. Letícia também relatou que tratava suas questões administrativas de seu contrato com a gerente de atendimento ou o gerente geral do banco e que, não tinha contato com ninguém da empresa AMERICA TERCEIRIZACAO EIRELI, em outras palavras, sempre se reportava à gerente de atendimento do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL. Com base no exposto acima, não restam dúvidas de que a Sra. Letícia foi contratada pela empresa AMERICA TERCEIRIZACAO EIRELI e desempenhou atividades exclusivamente em prol do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL, mediante subordinação direta a empregados do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL, em especial, o "gerente de atendimento", que coordenava as tarefas da autora e resolvia com ela todas as questões administrativas de seu contrato de trabalho.

Nesse sentido, restou evidenciado que as atividades exercidas pela Sra. Letícia extrapolaram o mero auxílio de clientes no autoatendimento, uma vez que ela desempenhava tarefas no sistema da CAIXA ECONOMICA FEDERAL, que é de uso exclusivo dos empregados do Banco. A prova oral confirmou que as funções desempenhadas pela Sra. Letícia também eram desempenhadas pelos funcionários da própria instituição CAIXA ECONOMICA FEDERAL. O depoimento da testemunha comprovou ainda mais a irregularidade da terceirização em questão, considerando que a testemunha afirmou que a Sra. Letícia trabalhava dentro da CAIXA ECONOMICA FEDERAL e que, recebia todos os instrumentos necessários para realização do trabalho. Além disso, a testemunha ouvida nos autos informou ainda que a Sra. Letícia participava de cursos e reuniões na agência, realizados junto com os funcionários do banco relativas a trabalhos internos do Banco e, que o trabalho desenvolvido pela Sra. Letícia contratada, segundo testemunha, pelo gerente geral do banco era fiscalizado pelos gerentes da CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

Apesar de não ser possível o reconhecimento do vínculo empregatício com a instituição bancária pertencente à Administração Pública Indireta, uma vez configurada a fraude perpetrada pelas empresas CAIXA ECONOMICA FEDERAL e AMERICA TERCEIRIZACAO EIRELI, não há entrave para reconhecer a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços, pela quitação das verbas legais e normativas asseguradas aos seus empregados, integrantes da categoria dos bancários, em respeito ao princípio da isonomia. A

isonomia, em sua matriz constitucional, determina que a todo trabalho de igual valor deve corresponder salário equivalente, sob pena de resvalar-se em atos discriminatórios negativos, os quais devem ser rechaçados. Desse modo, apesar da contratação irregular do trabalhador não gerar vínculo de emprego com ente da Administração Pública, deve-se garantir pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções.

Neste contexto, apesar da Sra. Letícia não exercer todas as funções inerentes à atividade bancária, reconheceu-se o direito à isonomia constitucional, haja vista que, na hipótese, ficou evidenciada a subordinação direta da autora aos empregados do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL. Desse modo, conheceu-se o direito da autora ao tratamento isonômico com os empregados da instituição financeira (ao cargo de técnico bancário) e, as empresas CAIXA ECONOMICA FEDERAL e AMERICA TERCEIRIZACAO EIRELI foram condenadas de forma subsidiária, aos pagamentos das verbas reconhecidas à Sra. Letícia, como: horas extras, adicional legal, diferenças salariais, entre outros.

Notamos que o processo de terceirização do trabalho é complexo e que reduzi-lo às questões de precarização, como bem destacado por Piccinini et al. (2006), pode ser um equívoco. No entanto, ao analisarmos este Processo, verificamos a clara tentativa dos bancos de impedir e desvirtuar os direitos trabalhistas (ANTUNES; DRUCK, 2013), através da transferência de suas atividades essenciais para outras empresas, apenas com o intuito de minimizar seus custos de produção e, desse modo, observa-se que a terceirização contribua com à precarização das condições do trabalho (CORTEZ, 2015, p. 16-17). Com base na Súmula 331 do TST, fica evidenciada que a terceirização havida neste Processo é ilícita, uma vez que a Sra. Letícia, contratada por uma empresa prestadora de serviços, realiza atividade-fim da empresa tomadora do serviço, além de receber subordinação direta da tomadora dos serviços (TST, 2017).

Processo 3

O Terceiro Caso, trata a relação de trabalho existente entre o funcionário de nome fictício Sr. Cristian Lionel Batista as empresas ALGAR TECNOLOGIA E CONSULTORIA S.A. e CAIXA ECONOMICA FEDERAL. O Sr. Cristian funcionário da empresa ALGAR TECNOLOGIA E CONSULTORIA S.A. contratado como “Operador de Telemarketing”, foi contratado para prestar serviços de atendimento ao cliente à empresa CAIXA ECONOMICA FEDERAL. O Sr. Cristian, entrou com uma ação contra as empresas, informando desempenhar atividades típicas de bancário efetuando atendimento, via telefone, aos clientes de cartão de crédito da CAIXA ECONOMICA FEDERAL, prestando informações e detalhamento de faturas, emissão de 2ª via de fatura, bloqueio e desbloqueio de cartão, parcelamento de fatura do mês vigente e alteração de limite pré-cadastrado pelo sistema operacional da INDRA, contendo a logomarca da empresa CAIXA ECONOMICA FEDERAL e, apresentando-se a terceiros como atendente de “Cartões Caixa”. O Sr. Cristian informou ainda que além de prestar serviços à empresa CAIXA ECONOMICA FEDERAL, a mesma firmou um contrato com a empresa INDRA de sistemas operacionais e, repassou as atividades a serem desempenhadas nesses sistemas para os funcionários da empresa ALGAR TECNOLOGIA E CONSULTORIA S.A., caracterizando o fenômeno da “quarteirização”.

No trâmite do Processo, verificou-se que os serviços prestados pelo Sr. Cristian faziam parte do núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços CAIXA ECONOMICA FEDERAL, visto que, esses serviços são essenciais à atividade-fim do banco e, sem eles (atuação/suporte em cartão de crédito) a unidade produtiva teria comprometimento no seu êxito e, portanto, estes serviços não podem ser vistos como periféricos ou acessórios. Desse modo, apesar do Sr. Cristian não movimentar numerários e acessar dados das contas correntes dos clientes da CAIXA ECONOMICA FEDERAL, não conceder empréstimos, e não trabalhar nas dependências do banco não desnatura a vinculação entre os serviços prestados e a atividade-fim do tomador.

Apesar do serviço de telemarketing prestado configurar terceirização ilícita por se inserir na atividade-fim da instituição bancária, a terceirização dos serviços de telemarketing não gera vínculo empregatício com a instituição bancária, pois a mesma é pertencente à Administração Pública Indireta. No entanto, respeitados os princípios da isonomia, verifica-se a responsabilidade subsidiária pela quitação das verbas legais e normativas asseguradas aos empregados da tomadora, integrantes da categoria dos bancários. Sendo assim, a fraude na terceirização ora declarada enseja o direito do Sr. Cristian a todos os benefícios e vantagens legais e normativas decorrentes do enquadramento na categoria dos empregados do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

Após a condenação das empresas por terceirização ilícita sendo responsabilidade principal do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL e subsidiária da empresa ALGAR TECNOLOGIA E CONSULTORIA S.A., as mesmas tentaram recorrer alegando a aplicação da tese de Repercussão Geral firmada pela Suprema Corte, no RE 9258.252 e na ADPF 324 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) em que, o STF (Supremo Tribunal Federal) pronunciou-se no sentido de que a contratação de prestação de serviços de empresa interposta é lícita, independentemente se envolve atividade-meio ou fim. No entanto, o Sr. Cristian, insistiu que a sentença proferida em ação anterior já transitou em julgado e, tratou do contrato de trabalho objeto da presente ação, reconhecendo a ilicitude da terceirização havida entre as rés e determinando o enquadramento dele como bancário. O TRT, sustentou ainda que, considerando a coisa julgada, não cabe falar em aplicação da tese Repercussão Geral firmada pela Suprema Corte, no RE 9258.252 e na ADPF 324, no caso destes autos, uma vez que o próprio STF esclareceu que o entendimento acima citado não pode retroagir para alcançar ações já julgadas, como no presente caso.

Desse modo, rejeitou-se a preliminar suscitada pela CAIXA ECONOMICA FEDERAL, em contrarrazões, de aplicabilidade imediata da tese de Repercussão Geral firmada pela Suprema Corte, no RE 9258.252 e na ADPF 324 e, acolheu-se a preliminar do Sr. Cristian, quanto à ilicitude da terceirização havida entre as empresas CAIXA ECONOMICA FEDERAL e ALGAR TECNOLOGIA E CONSULTORIA S.A., o enquadramento do Sr. Cristian como bancário e a responsabilidade principal do banco CAIXA ECONOMICA FEDERAL e subsidiária da ALGAR TECNOLOGIA E CONSULTORIA S.A..

A terceirização pode ser uma alternativa para resolução de problemas organizacionais, pois engloba a concentração de talentos e competências para atividades que agregam valor (LEOCÁDIO, 2008). No entanto, percebe-se que a maioria das instituições, principalmente as bancárias fazem uso da terceirização orientada apenas para retenção de custos e isso contribui com a degradação do valor, desmotivação e o desalinhamento em torno de objetivos comuns (SOUZA et al., 2008). Neste Processo, verificou-se que o Sr. Cristian executava as mesmas atividades laborais que os funcionários da CAIXA ECONOMICA FEDERAL executavam, porém, não gozava dos mesmos salários, prêmios, benefícios e jornada de trabalho que estes gozavam.

Considerações Finais

Considerando o crescente aumento dos casos de empresas terceiras que não cumprem com suas obrigações trabalhistas e, tendo em vista que a terceirização tem contribuído com a precarização do trabalho. O presente trabalho analisou alguns Processos envolvendo empresas condenadas por terceirização ilícita com o intuito de compreender como as organizações utilizam esse modelo de subcontratação para cometerem ilegalidades trabalhistas. Desse modo, surgiu o seguinte problema de pesquisa: **Como as organizações utilizam a terceirização para cometerem ilegalidades trabalhistas e como isso pode contribuir com a precarização das relações de trabalho?**

Tendo o objetivo de entender como as organizações ao utilizarem a terceirização podem cometer ilegalidades contra os trabalhadores e, consequentemente, como isso contribui com a precarização das relações de trabalho. Conclui-se que objetivo foi alcançado, uma vez que através da análise dos Processos verificou-se que as Organizações utilizam a terceirização visando essencialmente a redução de custos e consequentemente cometem ilegalidades contra os trabalhadores.

Em outras palavras, as empresas utilizam a terceirização de forma consciente, sabendo que estão contratando terceiros para executarem tarefas relacionadas à sua atividade-fim e, fazem isso não apenas para reduzir suas obrigações trabalhistas, mas também para usufruírem de mão-de-obra mais barata.

Nesse sentido, o estudo contribui para que os profissionais e a sociedade no geral, façam uma análise mais crítica da utilização desse modelo de contratação que é a terceirização. Considerando que este modelo tem sido frequentemente utilizado pelas organizações, para minimizar seus custos e diminuir suas obrigações trabalhistas e não para gerar mais conhecimento, canalizar talentos e capacidades. E dessa forma, o mesmo acaba por contribuir com a precarização das relações de trabalho, causada pela exposição dos trabalhadores a menores salários, menores benefícios, maior rotatividade, entre outros.

Ressalta-se que apesar dos três Processos analisados terem envolvido instituições bancárias, a escolha dos mesmos não foi pré-determinada. A mesma ocorreu por conveniência, e por causa da quantidade de condenações envolvendo setores bancários e de telecomunicações que, tendem a tentar fraudar suas obrigações trabalhistas através da terceirização. Além disso, a busca dos Processos foi uma das limitações encontradas na realização desse trabalho, pois apesar dos Acórdãos serem públicos, a consulta e análise dos mesmos no Portal do TRT da 3ª Região é de difícil entendimento, pois o mesmo Processo pode ter vários recursos e, desse modo, faz-se necessário analisar o trâmite de cada Processo desde o início para melhor análise e compreensão dos mesmos.

Por fim, como sugestões para estudos futuros, propõe-se uma análise acerca de novas condenações envolvendo a terceirização que, tenham sido julgadas considerando a Lei 13429/2017 que entrou em vigor em 31 de março de 2017. Considera-se interessante uma análise de processos condenados que tenham sido julgados após o advento dessa lei, pois a mesma permite a terceirização da atividade-fim das empresas e é importante compreender o impacto dessa Lei nas Relações de Trabalho. Ademais, propõe-se estudos que possam aprofundar condições de trabalho além das mínimas que colocam o trabalhador em condições de trabalho análogas ao de escravo. Visto que, durante a análise do presente

trabalho verificou-se à existência de várias empresas, principalmente do ramo têxtil que foram condenadas na lista suja do trabalho escravo e, desse modo, considera-se interessante um estudo que possa aprofundar a análise dos processos que condenaram essas empresas que mostrem a precarização das relações de trabalho e o trabalho escravo contemporâneo.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, M. C.; BARBOSA, A. C. Q. *A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais*. RAC – Revista de Administração Contemporânea. São Paulo, v. 6, n. 1, p. 163-185, jan./abr. 2002.

ALVARENGA, R. Z. *Terceirização Trabalhista e Direito do Trabalho*. Retirado de: Terceirização de Serviços e Direitos Sociais Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017, p. 101-102.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. *A terceirização como regra?* Revista Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013.

ASSUNÇÃO, A. A.; CAMARA, G. R. *A precarização do trabalho e a produção de acidentes na colheita de árvores*. Caderno CRH. Salvador, v. 24, n. 62, p. 385-396, maio/ago. 2011.

BALTAR, P. E. D. A.; KREIN, J. D. *A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil*. Caderno CRH, Salvador, v. 26, n. 68, p. 273–292, ago. 2013.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. 2ª ed. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARNEY, F. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management, v. 17, n. 1, p. 99-120, 1991.

BARROS, A. M. *Curso de Direito do Trabalho*. 4a. edição. São Paulo: LTr, 2008.

BARTHELEMY, J. *Os sete pecados capitais da terceirização*. RAE EXECUTIVO. São Paulo, v. 3, n. 1, p. 63-79, fev./abr. 2004.

BEZERRA, Olívia M. P. *A. Impactos da terceirização sobre instâncias das relações de trabalho: um estudo comparativo em órgãos de nutrição e dietéticas industriais*. 1994.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1994.

BRAGHINI, M. *Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017, p. 141-146.

BRASIL, H. G. *A empresa e a estratégia da terceirização*. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 33, n. 11, p. 6-11, mar./abr. 1993.

BRASIL. *Lei n. 6.019, de 3 de Jan. de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas e dá outras Providências. Brasília, DF, Jan. 1974.

BRASIL. *Lei n. 7.102, de 20 de Jun. de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF, Jun. 1983.

BRASIL. *Lei n. 13.429, de 31 de Mar. de 2017*. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, Mar. 2017.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de Jul. de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, Jun. 2017.

BRIANEZI, K. “*Pejotização*” *Você sabe o que significa*. 2011. Disponível em: <<https://katybrianezi.jusbrasil.com.br/artigos/121934275/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa>> Acesso em: Out. 2019.

CARELLI, R. L. *Formas atípicas de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CASSAR, V. B. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. *Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017*. São Paulo: Método, 2017.

CORTEZ, J. C. *Terceirização Trabalhista*. São Paulo: LTR, 2015.

COZBY, P. C. *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. 3º ed. São Paulo: Atlas, 2006.

DELGADO, G. N. *Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003, p. 44.

DRUCK, G. *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* Cadernos CRH. Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

DRUCK, M. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo etroquímico da Bahia*. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, G.; BORGES, A. *Terceirização: balanço de uma década*. Caderno CRH, v. 15, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002

FARIA, A. *Terceirização: um desafio para o movimento sindical*. In: MARTINS, H. H. T. S.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec, 1994.

FONSECA, J. J. S. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A. S. *Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais*. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo. v. 35, n. 3, p. 20-29, mai./jun. 1995.

HERNANDEZ, F. P. F. *Relações entre a Gestão da Qualidade e a Terceirização*. 2003. 130f. Dissertação. (Mestrado Profissional em Administração) – Faculdade de Engenharia Mecânica. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LEOCÁDIO, L. C. S. *Decisões de terceirização e as práticas em gestão do fator humano: análise nas grandes indústrias cearenses de confecção*. 2005. 214 p. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2005.

LEOCÁDIO, Á. *Consumo de produtos culturais em São Paulo: análise dos fatores antecedentes e proposta de modelo*. São Paulo, SP. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, p. 240. 2008.

LIMA, J. C. *A terceirização e os trabalhadores: revisando algumas questões*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. São Paulo, v. 13, n.1, p. 17-26. 2010.

MARTINS, S. P. *A Terceirização no Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 6-7.

MARTINS, S. P. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAZZUCHELLI, F. *A Desorganização dos Anos 1970*. Revista Política Social e Desenvolvimento, Campinas, n. 11, p. 06-16, 2014.

MINTZBERG, H; et al. *O processo da estratégia: conceitos, contextos e casos selecionados*. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MORAES, P. R. S. *Terceirização e precarização do trabalho humano*. Revista Tribunal Superior de Trabalho. Brasília, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008.

OLIVEIRA, M. A. *Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas*. São Paulo: Nobel, 1994.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ORBEM, J. V. *A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro*. Revista Áskesis. v. 5, n. 1, p. 143-156, jan./jun. 2016.

PICCININI, V. C.; OLIVEIRA, S. R.; RÜBENICH, N. V. *Formal, flexível ou informal?: reflexões sobre o trabalho no Brasil*. In: PICCININI, V.; HOLZMANN, L.; KOVÁCS, I.; GUIMARÃES, V. N. (Org.). *Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea*. 1 ed. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2006.

PORTER, M. E. *Vantagem Competitiva: criando e sustentando um desempenho superior*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1994.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. *Relações Terceirizadas de Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2006.

SÃO PAULO (Estado). DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo, 2014. 56p.

SÃO PAULO (Estado). DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes*. São Paulo, 2017.

SILVA, W. R. *Terceirização: a integração acabou?* RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 37, n. 4, p. 6-15, out./dez. 1997.

SOUZA, L. L. C.; URIONA MALDONADO, M.; VARVAKIS, G. *Gestão da terceirização no setor brasileiro de distribuição de energia elétrica*. RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 51, n. 2, p. 188-201, mar./abr. 2011.

SOUZA, L. L. C.; DÁVILA, G. A.; DONADEL, A. C. *Evolução da terceirização estratégica diante da gestão por processos*. In: Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais, 11, 2008, São Paulo. Anais Eletrônicos, São Paulo: SIMPOI.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. *Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil*. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org.). *A perda da razão social do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2007. 23-58 p.

VALENÇA, M. C. A; BARBOSA, A. C. Q. *A Terceirização e seus Impactos: Um Estudo em Grandes Organizações de Minas Gerais*. RAC, v. 6, n. 1, Jan./Abr. 2002: 163-185.

VERGARA, S. C. *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2006.