

TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE – FIM E A PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGADO E EMPREGADOR. ¹

Bruno Pedro Zanetti ²
Prof. Me. Winnicius Pereira Goes³

A terceirização chegou ao Brasil na década de 50 por meio das indústrias automobilísticas. A terceirização é uma prática antiga nas grandes economias mundiais, com a chegada das grandes montadoras no território brasileiro, está prática trabalhista também desembarcou no país e vem ganhando cada vez mais força e sua prática cada vez mais adotada até os dias atuais. Podem definir a terceirização como uma contratação que uma empresa realiza com outra empresa para prestar diversos serviços, mas para realmente ser caracterizada a Terceirização no âmbito trabalhista legal, só poderá ser realizada entre empresas. O objetivo buscado pelas empresas tomadoras de serviços, ou seja, os que contratam outras empresas para lhe prestar serviços são de reduzir custos, aprimorar e qualificar sua produção de produtos, pois com a terceirização de serviços aos quais não são diretamente ligadas a atividade fim ou principal da empresa tomadora dos serviços, seriam terceirizados para que os serviços diretamente ligados ao objetivo principal da empresa teriam um maior foco, maiores especializações para a produção de produtos com um nível mais elevado de qualidade e agilidade de produção. No Brasil, a terceirização não possui lei específica para tratá-la, e como cada vez mais este método foi sendo usado pelas empresas, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vinculou a súmula 331 no ano de 2003, onde a mesma regulamenta os tipos de terceirização, suas finalidades e objetivos, e limita até qual ponto uma empresa pode ou não terceirizar seus serviços. Com a aprovação da nova lei de terceirização, ela traz em seu contexto mudanças consideráveis em relação a terceirização, com o intuito de possibilitar novas oportunidades de trabalho formal, porém vale ressaltar alguns esclarecimentos que até então não eram claros com a Súmula 331, mas também deixa lacunas em alguns aspectos cabendo a interpretação e auxílio de outros meios para esclarecê-los. Um ponto importante que deve ser abordado e discutido minuciosamente trata-se de que a empresa tomadora de serviços terceirizados podem estender os benefícios ofertados aos empregados diretos tais como plano de saúde, ambulatorial e de vale refeição, aos terceirizados, a lei permite com que sejam estendidos os benefícios, porém não impõe, deixa por liberalidade da empresa tomadora do serviço, permitindo de imediato uma presunção de desigualdade entre os funcionários, causando diferenças e problemas até imensuráveis dependendo até o ponto em que forem diferenciados os benefícios ofertados, aumentando drasticamente a precarização da relação entre empregado e empregador. Nesta vertente, a nova legislação regulamentadora poderá comprometer diretamente os direitos garantidos aos trabalhadores.

¹ Trabalho apresentado no VII Encontro de Iniciação Científica e de Extensão da FACNOPAR.

² Acadêmico do 9º Período do Curso de Direito da FACNOPAR . brunozanetti87@gmail.com

³ Professor da Facnopar. Orientador do trabalho.

Palavras-chaves: Terceirização; Precarização; Direito Trabalhista.