

Prospectiva (Frutal-MG).

A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo sobre a terceirização no setor agrícola da região de Frutal-MG.

Emily Alves dos Santos Batista.

Cita:

Emily Alves dos Santos Batista (2016). A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo sobre a terceirização no setor agrícola da região de Frutal-MG. Frutal-MG: Prospectiva.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/editora.prospectiva.oficial/13>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pVe9/xp5>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.



**A “maquiagem” do
trabalho formal: a
terceirização no setor
agrícola da região
de Frutal/MG**

Emily Alves dos Santos Batista



COLEÇÃO
Produzir Cidadania

EDITORA
PROSPECTIVA

Emily Alves dos Santos Batista

**A “maquiagem” do trabalho formal: um
estudo sobre a terceirização no setor
agrícola da região de Frutal-MG**

**Frutal-MG
Editora Prospectiva
2016**

Copyright 2016 by Emily Alves dos Santos Batista

Capa: Jéssica Caetano

Fotos de capa:

<http://dinehiorural.com.br/media/images/large/2015/04/02/img-343914-origo-da-terceirizacao-do-trabalho-no-campo.jpg>

<http://pontalemfoco.com.br/wp-content/uploads/2015/08/FormatFactoryLavouora-640x300.jpg>

Revisão: A autora.

Edição: Editora Prospectiva

Editor: Otávio Luiz Machado

Assistente de edição: Jéssica Caetano

Conselho Editorial: Antenor Rodrigues Barbosa Jr, Flávio Ribeiro da Costa, Leandro de Souza Pinheiro, Otávio Luiz Machado e Rodrigo Portari.

Contato da editora: editorapropectiva@gmail.com

Página: <https://www.facebook.com/editorapropectiva/>

Telefone: (34) 99777-3102

Correspondência: Caixa Postal 25 – 38200-000 Frutal-MG

Santos Batista, Emily Alves dos.

A “maquiagem” do trabalho formal: um estudo sobre a terceirização no setor agrícola da região de Frutal-MG. Frutal: Prospectiva, 2016.

73 f.

ISBN: 978-85-5864-020-6

1. Trabalho precarizado. 2. Terceirização 3. Frutal. I. Santos Batista, Emily Alves dos. II. Universidade do Estado de Minas Gerais. III. Título.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho àquela que sempre me quis mais perto de Deus, que me devotou o sentimento mais belo de amor, que acreditou em mim em todas as circunstâncias, é minha base de sustentação, meu exemplo de vida mais digna, minha mãe Antonieta Alves dos Santos Pereira da Penha. Sobretudo a Deus, que mais do que criar, deu propósito a minha vida. Vem dele tudo o que sou, o que tenho e o que espero.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, criador e sustentador de tudo que existe, sem o qual nem a vida eu teria.

A minha mãe Antonieta Alves dos Santos Pereira da Penha, que me deu a vida, me amo desde sempre, me apoio, protegeu e cuidou, minha eterna gratidão.

As minhas queridas irmãs Sonia Alves e Suza Alves pelo o apoio de sempre. E ao meu sobrinho Pedro Henrique pelo o amor incondicional.

Ao curso de Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, agradecimento institucional, pelo o excelente ensino proporcionado aos alunos deste belíssimo curso. Ademais pelo o carinho especial, com a IV TURMA.

Aos meus queridos amigos Guilherme Lacerda, Carolina Botelho que sempre estiveram comigo nessa caminhada.

Por fim não poderia deixar de registrar meus profundos agradecimentos aos meus estimados colegas e amigos da IV TURMA que dividiram comigo tantos momentos destes inesquecíveis cinco anos, em especial a Rafaella Teles, Daiane Maluf e Francieli Araujo, que fizeram essa trajetória mais agradável.

Bem aventurados os que têm fome e sede de justiça, por que serão fartos.

Mateus 5:6

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BACEN – Banco Central do Brasil
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CONTAG - Confederação Nacional dos
Trabalhadores na Agricultura -
CUT - Central Única dos Trabalhadores
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística
e estudos
EPI – Equipamentos de Proteção Individual
EUA – Estados Unidos da América
FCDL – RS - Federação das Câmaras de Dirigentes
Lojistas do Rio Grande do Sul
FETAEMG - Federação dos Trabalhadores na
Agricultura do Estado de Minas Gerais
FIERGS – Federação das Indústrias do Estado do
Rio Grande do Sul
FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS - Instituto Nacional Seguro Social
KM – Quilômetros
MSTTR - Movimento Sindical de Trabalhadores e
Trabalhadoras Rurais –
OAB – Ordem dos Advogados do Brasil
OIT - Organização Internacional do Trabalho
PIS – Programa de Integração Social
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	04
NOTA DO EDITOR.....	09
INTRODUÇÃO.....	10
1. RELAÇÃO DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO.....	13
1.1 Relação de emprego.....	14
1.1.1 Trabalho autônomo.....	15
1.1.2 Trabalho eventual.....	16
1.1.3 Trabalho avulso.....	17
1.1.4 Trabalho voluntário.....	18
1.1.5 Trabalho institucional.....	18
1.1.6 Estágio.....	19
1.1.7 Trabalho cooperativado.....	24
1.2 Terceirização	24
1.2.1 Terceirização no Brasil.....	26
1.2.2 Terceirização na França	30
1.2.3 Terceirização no México.....	30
1.2.4 Terceirização no Japão	31
1.2.5 OIT.....	32

2. TERCEIRIZAÇÃO.....	34
3. CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA TOMADORA.....	51
3.1 Terceirizações lícita e ilícita.....	52
3.1.1 Terceirização Lícita.....	52
3.1.2 Terceirização Ilícita.....	53
3.2 Responsabilidades do tomador de serviços em decorrência da terceirização.....	54
3.2.1 Responsabilidade Subsidiária.....	55
3.2.2 Reconhecimentos do vínculo empregatício.....	58
3.2.3 Responsabilidade Solidária.....	60
3.3 A terceirização e a fiscalização trabalhista.....	62
4. TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR AGRÍCOLA NA REGIÃO DE FRUTAL/MG	65
5. TERCEIRIZAÇÃO E A MARCHANDAGE.....	87
5.1 Marchandage.....	88
CONCLUSÃO.....	98
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
ANEXO.....	108

NOTA DO EDITOR

O conteúdo aqui publicado em forma de livro digital é originário de um trabalho de conclusão de curso na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) – unidade Frutal.

O Professor Márcio Martins Marrano contribuiu como orientador do presente trabalho, que foi defendido no curso de Direito da instituição.

A versão impressa poderá ser consultada na Biblioteca da unidade de Frutal. Nossos parabéns ao autor pela sua postura em contribuir com a popularização da ciência e a divulgação científica ao gentilmente nos permitir publicar seu trabalho e torná-lo acessível para consulta gratuitamente na *internet*.

Professor Otávio Luiz Machado

INTRODUÇÃO

O termo terceirização é um neologismo, ou seja, é a combinação da palavra “terceiro” somada ao sufixo “izar”, que corresponde ao sentido de ação. A terceirização surgiu a partir da segunda Guerra Mundial, com o intuito de aumentar a produtividade nas indústrias, e conseguir manter a oferta de armamento para os países em conflito. Desse modo, a indústria verificou que era necessário voltar seu foco para a produção de material, delegando suas atividades secundárias a terceiros.

Atualmente a terceirização é tratada como uma prática cotidiana, com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir os custos com pessoal e encargos sociais, em curtos intervalos de tempo. Entretanto, a terceirização causa salários mais baixos e jornada maior de trabalho, e conseqüentemente acaba gerando mais acidentes nas empresas, além disso, tende a aumentar o desemprego, e reduz, simultaneamente, o mercado consumidor, ou seja, acabar procriar queda nas vendas.

Abordaremos no Capítulo I, os conceitos referentes a relação de emprego e a terceirização no Brasil, aborda-se mais alguns países como o Japão, México, Argentina, Alemanha e etc.

Já no Capítulo II, trata-se dos conceitos referentes ao instituto terceirização no Brasil, desde a revolução histórica, a contratação do trabalhador e os riscos inerentes a esses contratos.

No Capítulo III, fala-se sobre a terceirização lícita e a ilícita, nesse mesmo capítulo também falaremos da possibilidade de condenação subsidiária da empresa tomadora, através de questões doutrinárias e jurisprudências, e por fim, abordaremos a terceirização e a fiscalização trabalhista.

No Capítulo IV, refere-se a terceirização do setor agrícola na região de Frutal/MG que é o foco principal do nosso trabalho, determinado a quantidade de empresas que prestam esse tipo de serviço na região, e as condições de trabalho dos obreiros através de entrevistas com o Advogado e presidente do Sindicato dos Trabalhadores de Frutal e Comendador Gomes.

No Capítulo V, aborda-se a terceirização através do *marchandage*, por meio de doutrinas e jurisprudência. Falaremos sobre o tipo de subempreitada, que visa só o lucro em face do trabalho alheio.

Com este estudo, pretendemos contribuir para a elucidação das questões que envolvam a terceirização no Brasil e no mundo, porém esse trabalho pretende analisar o setor agrícola da região de Frutal/MG e região, avaliar as condições de trabalho dos obreiros, a fim de propiciar uma melhor compreensão do instituto.

1 RELAÇÃO DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO

A relação de emprego é o vínculo de obrigações que existe entre o trabalhador e o empregado. De acordo com Delgado (2007)¹, relação de trabalho é “toda relação jurídica caracterizada por ter prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Dessa forma, a relação de trabalho é toda e qualquer forma de contratação de energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente. Entretanto, ocorre uma pequena confusão entre a relação de trabalho e a relação de emprego, a relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é uma das suas espécies.

Assim, a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que estão previsto no art. 2º e 3º da CLT. Podemos observar que o próprio ordenamento jurídico

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007.

condiciona o reconhecimento da relação de emprego ao cumprimento de cinco requisitos: a) pessoa física; b) natureza não eventual; c) dependência ao empregador; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços.

Nesse sentido, podemos destacar as seguintes modalidades de relação de trabalho:

- Relação de emprego;
 - Relação de trabalho autônomo;
 - Relação de trabalho eventual;
 - Relação de trabalho avulso;
 - Relação de trabalho voluntário;
 - Relação de trabalho institucional;
 - Relação de trabalho de estágio;
 - Relação de trabalho cooperativado.
- (DELGADO, 2007)

Dessa maneira, vamos analisar cada modalidade exposta anteriormente, exposto suas características e peculiaridades.

1.1. Relação de emprego

Relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação, porém, não é o único requisito para caracterização da relação de emprego,

como anteriormente exposto também são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

Dessarte, só será empregado o trabalhador que reunir todos os requisitos na relação que mantém com o tomador de serviços.

1.1.1 Trabalho autônomo

Não há uma definição de trabalhador autônomo na CLT, mas verifica-se na alínea *h*, do inciso V, do art. 12 da Lei nº 8.212/91 que o trabalhador autônomo é “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Dessa forma, o trabalhador autônomo presta serviços com profissionalismo e habitualidade, entretanto por conta própria, assumindo os riscos de sua atividade econômica.

Nesse sentido, confunde-se muito trabalho autônomo com o trabalho eventual, mas o primeiro presta serviços com habitualidade e o segundo, ocasionalmente, esporadicamente, apenas em determinada ocasião ao tomador do serviço.

1.1.2 Trabalho eventual

Trabalhador eventual é a pessoa física que presta serviços esporádicos a uma ou mais de uma pessoa.

Segundo Delgado (2007), para ser trabalhador eventual tem que ter as seguintes características:

- a) Descontinuidade da prestação de trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) Não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) Curta duração do trabalho prestado;
- d) Natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) Em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

1.1.3 Trabalho avulso

Conforme o art. 12 da Lei nº8.212/91, o trabalhador avulso é aquele que presta serviços, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra (BRASIL, 1991)²

O trabalhador avulso é classificado como uma subespécie do trabalho eventual, por consequência há uma confusão entre trabalho avulso e o trabalho eventual, porém o primeiro tem todos os direitos previsto da legislação trabalhista, enquanto o eventual só tem direito ao preço avençado no contrato e à multa pelo o inadimplemento do pacto, quando for o caso.

Entretanto, o art. 7º, XXXIV, da CRFB, garante a igualdade de direitos entre o trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício permanente, razão pela qual são garantidos aos

² BRASIL, **Lei nº 8.212**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm. Acesso em 01 ago. 2015.

avulsos todos os direitos trabalhistas constantes da CRFB.

1.1.4 Trabalho voluntário

Trabalho voluntário é toda atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, conforme a lei 9.608/98 (BRASIL, 1998).

1.1.5 Trabalho institucional

Conforme Ricardo Resende “é a relação de trabalho de natureza estatutária mantida com a Administração Pública. Nesta relação jurídica não se forma vínculo de emprego, e sim vínculo estatutário, o qual é rígido pelo Direito Administrativo.”

1.1.6 Estágio

De acordo com o art. 1º da Lei nº 11.708/08 que estágio “é ato educativo escolar, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos” (BRASIL, 2008)³.

Nesse sentido, o estágio poderá ser dividido em duas modalidades, o não obrigatório e o obrigatório, conforme previsão do curso.

Estágio obrigatório é definido como tal projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma. Já o não obrigatório, está previsto no curso com atividade opcional, que se realizada será acrescida à carga horária obrigatória. Conforme o § 1º do art. 9º da Lei nº 8.906/94 (Estatuto da OAB) o estágio profissional de advocacia, tem duração de 1 (um) ano,

³ BRASIL, **Lei nº 11.708**, de 19 de junho de 8. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11708.htm. Acesso em 06 ago. 2015.

prorrogável por mais 1 (um) ano, excedo quando se tratar de estagiário portador de deficiência (art. 11 da Lei nº 11.788/08) (BRASIL, 2008)⁴.

Assim, o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções (art.17 da Lei nº 11.788):

- I – de um a cinco empregados: um estagiário;
- II – de seis a 10 empregados: até dois estagiários;
- III – de 11 a 25 empregados: até cinco estagiários;
- IV – acima de 25 empregados: até 25% de estagiários (BRASIL, 2008).

A ideia do número máximo de estagiários tem por objetivo evitar a transformação de postos de trabalho em estágio para não ter vínculo trabalhista e diminuir encargos. Dessa forma, visa evitar que a

⁴ BRASIL, **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2008/lei/111788.htm. Acesso em 10 set. 2015.

empresa substitua mão de obra permanente por estagiários, com custo mais barato.

Para que não ocorra o vínculo de emprego com tomador. A lei estipula os requisitos para a configuração do estágio lícito:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (BRASIL, 2008).

Dispõe o art. 12 da Lei nº 11.788/08 que o estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório. (BRASIL, 2008)

Dessa maneira, a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício. O que caracteriza o vínculo de emprego é o descumprimento das determinações da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008).

A jornada de trabalho está prevista no art. 10, da Lei 11.788/08:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante (BRASIL, 2008)

Portanto, a contratação de estagiário não deve ter por objetivo apenas a contratação da mão de obra barata, mas sim o aprendizado que será proporcionado. Dessa forma, constatada ato fraudulento na contratação do estagiário, aplica-se o art. 9º da CLT, fazendo prevalecer a situação fática real, e, homenagem ao princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho.

1.1.7 Trabalho Cooperativado

O cooperativado é um trabalhador autônomo, pois presta serviços por conta própria e assume os riscos da atividade econômica. Nesse sentido, o trabalho por cooperativas não deixa de ser uma espécie de terceirização. Dessa maneira, exige-se que a cooperativa atenda a dois princípios básicos:

a) Princípio da dupla qualidade: o cooperado presta serviços para cooperativa, que, por sua vez, também oferece serviços aos seus associados.

b) Princípio da retribuição pessoal diferenciada: só ocorre a reunião em cooperativa se for melhorar a condição econômica dos associados. Dessa forma, a remuneração deve ser diferenciada, até mesmo como forma de compensar a exclusão da proteção trabalhista.

1.2 Terceirização

A expressão “terceirização” resulta de neologismo originário da palavra terceiro, compreendido como intermediário. O neologismo foi criado pela área de administração de empresas,

visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. (DELGADO, 2007, p.407). Podemos usar diversos nomes para denominar a contratação de terceiros pela a empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade meio. Segundo Sergio Pinto Martins, “fala-se em terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceira etc”.

A terceirização tem como objetivo não apenas reduzir os custos, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa e também para vencer o mercado.

Esse fenômeno está presente em quase todos os países, inclusive no Brasil, Alemanha, Argentina, Japão, França, México e etc. Porém, há países que proíbem o trabalho temporário, como a Suécia, mas também há países que permitem a terceirização sem qualquer legislação referente ao tema, como Grã-Bretanha, a Suíça, a Irlanda e Luxemburgo, sendo ai, portanto, totalmente desregulamentada.

1.2.1 Terceirização no Brasil

No Brasil, a terceirização é um fenômeno praticamente novo no Direito do Trabalho do país, ganhando amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio. Na década de 60 e início da 70 é que a ordem jurídica instituiu referência mais destacada ao fenômeno de terceirização, em sua maioria, da possibilidade de contratação para a prestação de serviços em relação à segurança bancária, segundo Castro (2000)⁵:

No Brasil a terceirização encontra seus primeiros sinais de existência nos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966 (que autorizam a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação de trabalho); no Decreto 62.756, de 1968 (que regulamenta o funcionamento de agências de colocação ou intermediação da mão-de-obra); no Decreto-lei 1.034, de 1969 (que determina medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária).

⁵ CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. Malheiros, São Paulo, 2000.

Entretanto, no ano de 1967 foi promulgado o Decreto-lei n° 200, que previa sobre a organização da Administração Pública Federal brasileira, regulando a terceirização em âmbito público. Em um dos seus artigos estava previsto que “o próprio Estado adotou o sistema terceirizado, enfatizando a prática da descentralização administrativa no tocante à operacionalização de tarefas meramente executivas”. Em contrapartida, houve omissão com relação a quais atividades seriam passíveis de transferência às empresas prestadoras de serviços.

Assim sendo, no dia 10 de dezembro de 1970, foi promulgada a Lei n° 5.645, que dispõe sobre quais atividades podem ser transferidas para a empresas interpostas, e conforme o parágrafo único, do art. 3°, estabelece:

Art. 3°. (omissis) arágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7°, do Decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967. (BRASIL, 1970)⁶

Dessa maneira, entendeu-se, que só pode ser terceirizado as atividades que não correspondem as

⁶ BRASIL, Lei n° 5.645 de 10 de dezembro de 1970.

principais áreas da administração do Estado. Nesse sentido, na economia privada, foram editadas normas que tratavam sobre a terceirização em virtude de alterações no modelo de produção. E em 1974, foi promulgada a Lei nº 6.019, que disciplina sobre o trabalho temporário.

O trabalho temporário está previsto no art. 2º da Lei 6.019/74, (BRASIL, 1974)⁷ “é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.” Esse modo de contratação é vista pelos os autores com forma licita de contratação.

No decorrer do tempo, foram promulgadas algumas leis, entre elas, a Lei nº 7.012/83, (BRASIL, 1973)⁸ que possibilita a terceirização permanente do serviço de vigilância, “estabelecendo normas para a constituição e funcionamento de empresas particulares terceirizadas de vigilância no segmento bancário da economia”.

⁷ _____, Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. ⁸ _____,

Lei no 7.012, de 20 de junho de 1983.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7012.htm

E por fim, o Decreto 2.271, de 1997, (BRASIL, 1997)⁸ que dispõe sobre contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Como exposto anteriormente, ocorreu muitas modificações legislativas referente ao tema, e por esse motivo, a jurisprudência trabalhista também se debruçou sobre o tema, nas décadas de 80 e 90. Nesse sentido, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudências lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas, o Tribunal Superior do Trabalho editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de n. 256, de 1986, e a de n. 331, de dezembro de 1993, que produziu efeito de revisão da anterior Súmula 256.

Em vista disso, podemos observar que esse fenômeno está em constante transformação, e que tem produzido grandes modificações no mercado de trabalho no decorrer do tempo. Dessa maneira, faltam, ao ramo justrabalhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o processo sóciojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do trabalho.

⁸ _____, Lei no 2.271, de 07 de julho de 1997..

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2271.htm

1.2.2 Terceirização na França

Na França, desde 1848, existe uma preocupação com o surgimento do “*marchandage*”. Desse modo, a terceirização é proibida de forma rigorosa na França. Atualmente, os empresários Franceses vêm discutindo sobre a flexibilização do sistema, pois alegam que o sistema atual impede o crescimento econômico da região.

1.2.3 Terceirização no México

No México a terceirização passou a ser regulamentada através da reforma das leis trabalhista no ano de 2012, as alterações na legislação foram por meio de um processo de negociações entre os empregadores e os sindicatos, mas ao final, não agradou nenhum dos lados. Essa reforma fez com que a situação dos trabalhadores terceirizados piorasse de maneira generalizada, gerando uma grande insatisfação na população mexicana.

Historicamente, não podemos esquecer do caso emblemático do banco Bancomer, que em 2006, criou uma operadora para qual transferiu a totalidade de seus empregados, passando a funcionar como se

não tivesse nenhum empregado. Dessa maneira, não assumiria nenhuma as responsabilidades trabalhistas de seus empregados. Porém, em 2012, após um trabalhador demitido ter acionado a empresa na justiça, o Bancomer teve que reconhecer o vínculo de emprego. O empregado, então, obteve na justiça a integralidade de seus direitos trabalhistas, e o caso criou jurisprudência.

Atualmente o principal problema está diretamente ligado a mudança nos mecanismos de responsabilidade solidária. Pela a nova legislação, se uma empresa contrata outra para cumprir sua atividade fim, que por sua vez contrata trabalhadores sem observar direitos básicos, ela não é mais diretamente responsabilizada como acontecia anteriormente

1.2.4 Terceirização no Japão

No Japão, a terceirização é praticada em larga escala em todas as atividades estranhas à atividade-fim da empresa. A Lei do Trabalhador Subcontratado (*Worker Dispatching Law*) permite a terceirização no Japão. Eles entendem que existe uma melhoria considerável nos resultados das empresas através da terceirização.

Entretanto, a terceirização gerou uma desigualdade salarial no país, e um aumento considerável na mão-de-obra terceirizada, elevando o percentual de obreiros não efetivos no quadro funcional, pois assim reduzi os custos. Atualmente, eles representam aproximadamente 30% dos obreiros no país.

Vale ressaltar, que o aumento considerável de trabalhadores terceirizados acaba gerando uma instabilidade para os trabalhadores, pois estes são os primeiros a ser cortados na hora da crise, contribuindo para redução do consumo e etc.

1.2.5 OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) não dispõe sobre o tema terceirização, porém observa-se uma certa permissão nesse sentido. Conforme Sergio Pinto Martins

“A Convenção n° 161 da OIT, aprovada pelo Decreto-Legislativo n° 86, de 14 de dezembro de 1989, e promulgada pelo o Decreto n° 127, de 23 de maio de 1991, falou sobre serviços de saúde do trabalho, no seu art. 7. Permite esse artigo que tais serviços sejam organizados para uma só ou para várias empresas, e também mostra que as empresas podem terceirizar as atividades de assistência médica,

o que torna tais serviços permitidos. A Convenção n° 122 da OIT, de 1965, ratifica pelo o Brasil pelo o Decreto Legislativo n° 61, de 30 de novembro de 1966, e promulgada pelo o Decreto n° 66.499, de 27 de abril de 1970, porém, não trata do tema, mas a política de emprego.

A Convenção n° 34, de 1933, e a Convenção n° 96, de 1949, recomendam a supressão progressiva das agências de colocação de mão de obra com fins lucrativos. Estimulam a criação de serviços públicos gratuitos com essa finalidade, o que também faz parte da Convenção n° 88, de 1948, e da Convenção n° 96, de 1968. Esta última convenção foi denunciada pelo Brasil em 1972.”

Para a entidade o projeto de terceirização é uma ameaça para o Brasil, pois deixaria um grande número de trabalhadores sem direitos e aumentaria a desigualdades. Entretanto, o projeto pode trazer competitividade para economia que está sofrendo, porém os riscos aos obreiros são imensuráveis, e afetaria diretamente as condições de trabalho.

2 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é o processo pelo o qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa. Surgiu durante a II Guerra Mundial, quando os EUA aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas e também o Japão. As indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção.

Nesse sentido, a terceirização surgiu no Brasil à partir da década 1970, com norma específica para tal fenômeno, a lei do trabalho temporário (Lei n. 6.019/74). (BRASIL, 1974). Nos anos de 80 e início da década de 90, o Brasil passou por fortes mudanças estruturais e institucionais. De um lado, a Constituição de 1988 estabeleceu um novo marco institucional; de outro, o esgotamento do processo de substituição de importações e a intensificação do fenômeno da globalização impulsionou a abertura da economia ao exterior, realizada de forma abrupta e dissociada de políticas industrial e agrícola.

Todo esse processo ocorreu em um ambiente forte de retratação da economia, ao longo do governo Collor, e se prolongou, embora de forma um pouco

mais branda, até o final da década. Isso significa que as mudanças que incluem a terceirização foram impulsionadas pela necessidade urgente de uma reestruturação produtiva para alcançar patamares de produtividade que garantissem a competitividade e pela longa recessão da economia brasileira.

Nesse sentido, as empresas teriam que garantir seu lugar no mercado nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. Algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Em todos esses casos, o resultado para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho.

De acordo com as empresas, as principais razões que justificam a terceirização são:

- é procedimento necessário para o sucesso das inovações organizacionais e gerenciais pretendidas;

- o processo permite concentrar esforços no que é definido como vantagem competitiva, transferindo o conjunto de atividades que não correspondem ao seu core business, sejam elas de apoio, ou mesmo de produção, para outras empresas;

- redução de custos ou transformação de custos fixos em custos variáveis; - simplificação dos processos produtivos e administrativos; - a empresa terceira sempre encontra soluções mais criativas e menos onerosas para a produção, o que elimina parte do desperdício e do comodismo que, segundo os próprios empresários, é característico das grandes empresas-mãe.

Assim, a terceirização imposta pelos os empresários têm como objetivo: a precarização dos direitos fundamentais sócias; ao contrário dos hipócritas discursos de se seus defensores, nunca visou a regulamentação dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Dessa forma, até mesmo os poucos juízes que se manifestaram a favor da terceirização reconhecem que a sua essência é a redução de direitos.

Segundo Martins (2001)⁹ no que diz respeito a ao trabalhador, afirma que:

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29º edição/ atualizada até 11-12-2012 - São Paulo: Editora Atlas S.A. – 2013.

Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo.

Em entrevista ao portal eletrônico Consultor Jurídico, Filho (2015)¹⁰, ao responder a pergunta se a ampliação da terceirização vai, de fato, reduzir os salários no mercado de trabalho, diz:

“Em um primeiro momento sim, é natural. Ninguém segmenta partes do seu todo produtivo se não é porque está muito pesado. Eu desenvolvo todas essas atividades aqui e percebo que hoje no mundo moderno tem empresas especializadas nisso: eu vou contratar. O que acontece? Você dispensa os empregados que trabalhavam nessa atividade e contrata a empresa. Claro, individualmente, o trabalhador da empresa terceirizada ganha menos do que ganhava o seu funcionário. Mas você está terceirizando exatamente porque estava pesado e você não tinha mais condição

¹⁰ FILHO, Ives Gandra Martins Filho. **Precisamos o mais breve possível de um marco regulatório para a terceirização**. 30 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-ivesgandra-martins-filho-vice-presidente-tst>. Acesso em 15 set. 2015.

de mantê-lo. Você está terceirizando porque aquilo já tinha ficado algo fictício...”

Agora, os juízes opostos ao Projeto de Lei, por reconhecer-lhe a condição de algoz dos direitos fundamentais sociais, dizem o seguinte sobre o seu conteúdo:

Conforme o presidente do TST, ministro Barros Levenhagen, afirma que uma lei deve estabelecer limites à prática. Ele defende que seja estabelecido um percentual máximo para o número de terceirização em relação ao número de contratados e outro percentual mínimo entre os salários pagos aos terceirizados em relação aos contratados.

Em entrevista ao Anuário da Justiça do trabalho e à revista eletrônica e à revista eletrônica Consultor Jurídico, às perguntas que lhe forem formuladas respondeu:

Enquanto não houver uma regulamentação pelo Parlamento, nós estaremos aplicando a nossa súmula, mas no momento em que sobrevier uma lei regulamentando a terceirização evidentemente que nós vamos nos adaptar e acatar a lei do Congresso Nacional. Porque seria também uma insanidade institucional o juiz ser refratário a uma lei proveniente do Parlamento. Porque o Parlamento legisla e o Poder Judiciário interpreta e aplica as leis, e o Executivo dá a

execução às leis, cada qual com a sua atribuição específica. [...] Em audiência pública na Câmara dos Deputados fiz observar que se a terceirização pode contribuir para a maior produtividade do Brasil, da economia brasileira, não se pode descurar do outro lado a necessidade de preservar os trabalhadores em direitos mínimos que enalteçam a dignidade da pessoa humana, de que ele também é possuidor. Historicamente, foi nos governos conservador de Margareth Thatcher, na Inglaterra, e de Ronald Reagan, nos Estados Unidos que se passou a dar uma ênfase muito grande ao capital em detrimento do trabalho. E isso se espalhou pelo mundo e veio para o Brasil. [...] Quando a Súmula 331 foi editada, em 1993, eu nem era ministro do TST. Não tínhamos, então, uma lei que tratasse dessa situação e a lei de introdução ao Código Civil e o Código de Processo Civil de 1973 exigem do magistrado que não se exima de decidir alegando lacuna na lei. Então, pressionado por esse preceito de que devemos decidir ainda que haja lacuna, nós nos valemos, na ocasião, de princípios gerais de Direito, analogia legis, no sentido de dar uma satisfação para um fenômeno econômico despido de roupagem jurídica e dentro do contexto do Direito do Trabalho, que é protecionista. Se entendeu na melhor das boas fé de que se devesse proteger o empregado quando da terceirização, naquilo que se convencionou chamar de atividade fim. O fenômeno econômico da terceirização, quando chegou ao Brasil, nem era precarizante de direito, era, na verdade, uma terceirização predatória. Do dia para a noite, criava-se

uma empresa que fornecia empregados não qualificados para outra empresa contratante. A empresa contratada não tinha estrutura econômico financeira para suportar o pagamento dos direitos trabalhistas e, com frequência, abandonava os trabalhadores a meio caminho, retendo consigo o dinheiro pago pela terceirização. Por isso se disse que era ilegal exercer terceirização na atividade fim, exatamente porque não havia uma garantia para o empregado. Mas não se legislou, absolutamente não se legislou. Eu sou contrário à terceirização na atividade fim, porque temos a súmula. Quer dizer, como magistrado, ministro, presidente do TST, seria um contrassenso que eu dissesse que seria favorável a uma regulamentação da terceirização na atividade fim. Porque a súmula é a consolidação de repetidas decisões e nós devemos observá-la para dar garantia, segurança jurídica,. Então, seria muito estranho que ministros do TST, enquanto em vigor a súmula, passassem a deixar de aplicá-la sem que houvesse uma lei regulamentando a terceirização... [...] Há uma norma constitucional da Constituição Cidadã, que é o artigo 1º, inciso IV, que diz ser princípios da República Federativa do Brasil a livre iniciativa e a valorização social do trabalho. O que pretendeu o constituinte de 1988? Que esse antagonismo que é natural, que existe entre a categoria econômica e a categoria profissional, não seja um antagonismo irascível, um antagonismo de terra arrasada. Ao contrário, são observados e garantidos os interesses de cada uma dessas categorias, a solução dos problemas

que os afligem deve observar esses dois valores, porque no momento em que um sobrepuja o outro se perde esse equilíbrio que o constituinte de 88 pretendeu vigorar nas relações de trabalho. Hoje se dá invulgar relevo à preservação da empresa, ou seja, a proteção que a consolidação de leis avulsas dá ao empregado não pode ser exasperada a ponto de comprometer a viabilidade das empresas, porque são irmãos siameses. Sem empresa não há empregado, sem empregado não há empresa. Então não há como fugir desse binômio que os mantém unidos. (FILHO, 2015)

O ministro do TST Mello (2015)¹¹, em entrevista ao portal Consultor Jurídico, afirmou que:

A relação sindical está sendo pulverizada de apenas um lado, que é o lado profissional. Se eu mudasse o conceito de “categoria” para “ramo de atividade por setor”, a terceirização poderia ser implementada com muito mais lealdade, justiça, equidade, isonomia e igualdade. A maneira como ela foi feita foi desleal. Foi um processo desleal de aprovação da terceirização, porque não mudaram onde tinham medo de mudar, que é mexendo nas representações sindicais. Com essa lei, iremos criar infinitos sindicatos, em dízima

¹¹ MELLO, Luiz Philippe Vieira de. **Empresa de prestação de serviço vai ser o melhor negócio do mundo**. 30 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-luiz-philippevieira-mello-ministro-tst>. Acesso em 10 ago. 2015.

periódica. Sindicatos, às vezes, travestidos de uma realidade em que representantes das empresas são colocados como dirigentes sindicais para que esses sindicatos representem os empregados que ele vai criar e que vai passar a ter, a partir daqueles que eram da empresa. O tabuleiro do jogo tem que ser igual. Para que eu tivesse uma lei da terceirização justa, é preciso acabar com o conceito que a CLT tem de categoria. Porque o lado econômico vai permanecer coeso. O lado profissional virou uma dízima periódica de sindicatos. [...] Porque o empregador teria de negociar com todos aqueles que estão prestando serviço para ele. Senta com o sindicato de prestação de serviço disso, depois senta com o do sindicato de prestador de serviço daquilo. Enfraqueceu todo o segmento que presta serviços para a empresa. A razão de ser sindicato é agregar, unir, para criar um equilíbrio. O empregado sozinho é vulnerável perante o empregador. Que digam o que quiserem: nunca vai ser igual. Nunca. Em tempo algum, você terá condições de discutir com o seu empregador. Ainda mais porque no Brasil não existe a dispensa motivada, que é um mínimo de proteção. Está prevista na Constituição desde 1988 e ainda não foi regulamentada. Quer dizer, os parlamentares tiveram coração para, a toque de caixa, votar uma lei em fração de segundos, mas tudo o que poderia equilibrar a lei... [...] A meu juízo, este projeto de lei para o Brasil é um retrocesso social. É um retrocesso constitucional. Digam o que quiser, essa é a minha opinião como cidadão e como magistrado. Posso ter colegas que divirjam, mas ninguém vai me

convencer do contrário. Eu quero ver o país daqui a dez anos, em que situação estaremos. [...] Todas as construções de anos dos sindicatos vão desaparecer. A situação é muito agressiva. A CLT nasce com a revogação da locação de mão de obra prevista no Código Civil. O projeto de lei da terceirização restabelece a locação de mão de obra. E mais: sucessiva. [...] A lei só vai proteger a empresa de prestação de serviço. Ou seja, voltamos a uma forma moderna, muito moderna, de traficante de escravos. É isso que nós temos, ao meu juízo: traficantes de escravos. O que a CLT fez foi dizer que: se você presta trabalho, você presta trabalho diretamente para a empresa. Ou como autônomo, quando você é dono do seu próprio trabalho. Mas agora você tem alguém vendendo o seu trabalho. Muitos sindicalistas dizem que isso é uma proteção, uma formalização do trabalho. Isso é tráfico de mão de obra. Isso é merchandagem. Foi isso que o Direito do Trabalho resolveu combater. [...] O que conquistaram como categoria, eles vão perder. Vão ficar com o mínimo assegurado pela CLT, o mínimo. O mínimo do mínimo, com o menor salário possível. Se houver uma licitação de mão de obra de serviços de vigilância pelo menor preço, como se exige para o serviço público, talvez o vigilante daqui [TST] ganhe menos do que o do STJ, porque depende do preço. Agora, qual a garantia que se tem de uma empresa dessas? Quem vai garantir, no final das contas, se ela quebrar? Porque o que nós temos visto todos os dias dentro da Justiça do Trabalho é que quando a empresa perde o contrato,

não tem mais dinheiro para pagar ninguém, nenhuma rescisão contratual. Nenhuma. E como eles não têm como pagar, dizem: ‘Então, os trabalhadores ficam com a empresa que vai assumir o serviço’. Essa não é uma solução para os empregados. Quem está na ponta da linha, na ponta do chicote, não vai receber nada. Talvez receba o salário, porque o governo diz que vai fiscalizar o FGTS, o INSS. O governo preocupou-se em receber o seu. A pergunta é: esses trabalhadores vão tirar férias, vão receber horas extras? Não é que vejo nos casos que julgo há 30 anos. Infelizmente, demos um passo grande pra trás. É uma situação contrária ao que se tem preconizado em relação a direitos sociais.

A ministra Delaíde Miranda Arantes, também do TST, afirma no portal:

A proposta precariza ainda mais as relações de trabalho e cria uma subcategoria. Portanto, não é possível ser favorável. Nós estamos trabalhando para cumprir a Constituição Federal no que se refere à dignidade da pessoa humana, um dos pilares da democracia.

O procurador-geral do Ministério Público do Trabalho, Melo (2015)¹², em entrevista também ao portal, confirma que:

É uma questão relevante. Hoje, o país tem 45 milhões de trabalhadores com registro formal. Desses, cerca de 12 milhões são terceirizados. E qual é a discussão? Queremos dar a esses 12 milhões as mesmas condições de trabalho que os outros 33 milhões já têm? É isso? Não, não é. Nós queremos que esses 33 milhões cheguem à condição dos 12 milhões. Ou seja, estamos regredindo. Não estamos avançando. Em vez de dar a esses trabalhadores melhores condições de trabalho, com registro, organização em sindicatos, treinamentos, qualificação, melhores salários, melhores condições de vida, estamos retirando tudo isso dos outros 33 milhões. É o estabelecimento de uma linha de precarização, de subcontratação. As estatísticas mostram que o maior número de acidentes, de adoecimento e de mortes está entre os terceirizados. [...] Sim, bem lembrado. É isso que nós estamos querendo? Não consigo compreender como a sociedade não percebe isso. Que o empresário defenda isso, ok, claro. A grande discussão é a gestão da mão de obra. O empresário quer se livrar da gestão de mão de obra. Veja bem, o terceirizado ganha 27% menos. É

¹² MELO, Luís Antônio Camargo de. **O problema não é a terceirização mas, sim, a precarização do trabalho**. 30 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-luis-antoniocamargo-melo-procurador-geral-trabalho>.

óbvio que nós queremos cortar custos e se livrar da gestão de mão de obra. [...] O Ministério Público do Trabalho não é contra a terceirização. Somos contra a precarização. Não vejo problema quando há terceirização do serviço, mas não da gestão da mão de obra. Quando a empresa precisa de uma atividade especializada, não há problema nenhum. [...] Engraçado, porque brigar com o leão é mais complicado, não é? Enfrentar o fisco é mais complicado. O trabalhador é a parte mais frágil dessa corrente. Então, enfrentar o sistema fiscal e tributário do país é muito mais difícil. Você vai enfrentar toda uma legislação que define impostos. Se extrairmos a carga fiscal e tributária do valor de um automóvel, ficará acessível para todo mundo. O maior empecilho ao empreendedorismo no Brasil hoje atende pelo nome de carga fiscal e tributária. Não é o direito social. Mas o direito social é descartável, o trabalhador é vulnerável, o trabalhador é desprotegido. Então, é mais fácil, é mais rápido, é mais eficaz, do ponto de vista do empresário que tem o objetivo do lucro, o lucro desmedido, sacrificar o trabalhador do que enfrentar uma mudança do sistema fiscal e tributário. A carga fiscal e tributária é alta. [...] O empresário deveria. Mas, veja, hoje temos um Congresso Nacional com um perfil muito mais conservador do que na legislatura passada. Aumentou enormemente o número de novos parlamentares representantes das classes empresariais: agricultura, indústria e comércio. Aumentou a chamada bancada da segurança. Aumentou a chamada bancada evangélica. E diminuiu

a bancada que defende o direito social, as políticas públicas de benefício da sociedade, especialmente da camada mais pobre da sociedade. É mais fácil fazer tramitar com esse ambiente um projeto que libera a terceirização em todos os níveis do que você enfrentar o Poder Executivo na discussão de uma reforma tributária, por exemplo. Por que não anda a reforma tributária e por que é que não anda a reforma política? Porque aí o jogo de interesses é muito maior. Então, avança a pauta para retirar direitos sociais. Essa avança com facilidade. [...] Eu não tenho esse poder de previsão, mas... Observe os acidentes que ocorrem na Petrobras. Praticamente todos envolvem terceirizados. Uma empresa que tem altíssimo índice de terceirizações, de acidentes, de mortes, de adoecimentos. Há uma deterioração do Estado. Vejo também uma ameaça aos concursos públicos. Temos inúmeras ações Brasil afora obrigando a respeitar a Constituição, que determina a realização de concurso. Numa situação como essa, abre-se a porteira de uma forma incontrolável nas empresas públicas de sociedade de economia mista: Petrobras, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal. Nós tivemos um enfrentamento histórico com o Banco do Brasil e com a Caixa pela utilização de estagiários. Houve um momento que tinham um funcionário e 50 estagiários. Como é que você pode funcionar com uma situação como essa? Isso foi sendo vencido e superado com muito esforço. Esse esforço todo vai por água abaixo. [...] É o começo do fim do Direito do Trabalho, de todo esse sistema de proteção que vem sendo montado

há dois séculos e meio, um sistema em evolução. Esse sistema sustenta o nosso mundo hoje. Garante que o trabalhador não seja explorado, precarizado, humilhado, que tenha um trabalho decente, um trabalho digno. Se é difícil conseguir isso com todo esse sistema que está em evolução, que está sendo construído, imagine se o desconstruirmos. É o que faz o Projeto de Lei 4.330. Vai abolir, diluir, atomizar a relação empregado e empregador. Ninguém vai mais poder controlar isso, nem o sindicato. Porque os trabalhadores não terão nem representação nem proteção de seus sindicatos. Haverá uma pulverização de sindicatos em que o terceirizados não terão proteção. [...] As centrais sindicais estão divididas. Eu vi um dirigente sindical na televisão esses dias. Eu fiquei assustado porque ele estava... Era um dirigente de uma central sindical e parecia que ele estava enxergando o funcionamento da empresa dele, tamanha a eloquência na defesa do Projeto de Lei 4.330.

Sendo assim, podemos analisar que a terceirização apresenta vantagens e desvantagens para a empresa e o trabalhador. Segundo Martins (2001, p. 42)¹³, “a vantagem é que a empresa

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do trabalho**. 2011.

diminuiria seus encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço prestado”. Adotando a terceirização, a empresa poderá dar mais enfoque na sua atividade-fim, melhorando qualidade do produto, diminuindo custos fixos, transformando em variáveis.

Como desvantagens para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, no qual tinha remuneração certa por mês, passando a incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho, como vale alimentação, vale transporte, assistência médica, e das normas coletivas da categoria e também o custo das demissões que ocorrem na fase inicial.

Vale ressaltar, que um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de pensar a terceirização apenas como forma de reduzir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará no desprestígio de todo o processo. (MARTINS, 2001, p. 46).

Portanto, não se consegue argumentar que o modelo atual de terceirização vem precarizando as relações de trabalho, ao autorizar o surgimento, dentro de uma mesma empresa, de dois segmentos de trabalhadores: os terceirizados, que tem salários mais baixos, condições de trabalho precária, e os empregados diretos, que contam com todos os direitos trabalhistas e com a proteção do empregador.

3 CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA TOMADORA

A terceirização é um fenômeno cada vez mais utilizado pelas empresas. Dessa forma, para que a forma de contratação tenha êxito, é necessário o cumprimento de alguns procedimentos e regras básicas.

Nesse sentido, os contratantes de serviços terceirizados são corresponsáveis pela mão-de-obra terceirizada em suas dependências perante reclamações trabalhistas, ou seja, poderão responder por dívidas trabalhistas e previdenciárias de empregados que trabalhem em suas instalações, embora vinculados a empresas de prestação de serviços.

Atualmente, a terceirização é permitida as atividades que estão ligadas à atividade-meio e aos trabalhadores temporários para atender necessidades transitórias de substituição de pessoal. Deve ser vista como uma relação trilateral, ou seja, tomadora de serviços, prestadora de serviço e empregado. Não ocorrendo dessa maneira, é considerada ilícita pela legislação trabalhista, formando-se relação de emprego diretamente com a contratante.

3.1. Terceirização lícita e ilícita

É necessário estabelecer uma distinção entre a terceirização lícita e a ilícita, ou terceirização legal e ilegal. Segundo Sergio Pinto Martins, “a terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego”. A terceirização ilegal ou ilícita configura-se pontualmente na intermediação de mão-de-obra por empresa interposta, no lugar em que a empresa terceirizada fica encarregada por transferir o objeto do contrato ao trabalhador.

3.1.1 Terceirizações lícita

Na terceirização lícita ocorre quando o objeto contratual é a transferência das atividades-meio do ente tomador de serviços para empresas que as desenvolvam como sua atividade-fim. Conforme a súmula 331 do TST: situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), (BRASIL, 1974) sob a condição de não estender os 3 (três) meses de prestação de serviços pelo o empregado na empresa tomadora; atividades

de vigilância; atividades de conservação e limpeza; serviços especializados ligados à atividade de vigilância; atividades de conservação e limpeza; serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

É lícita também a terceirização no trabalho em domicílio, uma vez que realizado sob a forma de contratação autônomo. Não é só na contratação de costureiras, marceneiros, confeitheiros ou cozinheiros que se tem a terceirização lícita, porém em outras profissões também, sob a condição de que haja efetiva autonomia do prestador dos serviços. A contratação do trabalhador avulso é também lícita, mas precisa da intermediação do Sindicato da categoria profissional.

Portanto, a terceirização só é lícita se é na atividade-meio, se for na atividade-fim é ilícita a terceirização, conforme entendimento da jurisprudência.

3.1.2 Terceirização ilícita

Por outro lado, a terceirização ilícita configura-se pontualmente na intermediação de mão-de-obra por empresa interposta, no lugar em que a empresa terceirizada fica encarregada por transferir o

objeto do contrato ao trabalhador. Conforme decisões do TST – Tribunal Superior do Trabalho, se ocorrer a terceirização ilícita é configurado o vínculo trabalhista, sendo a Tomadora responsável solidária, sendo que é a Justiça do Trabalho que determina o vínculo empregatício.

Segundo Delgado (2007), excluídas as quatro hipóteses de terceirização lícita, não na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não-eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda juridicamente, pela relação laboral estabelecida.

3.2 Responsabilidades do tomador de serviços em decorrência da terceirização

A terceirização só se efetiva, quando ocorre a relação de emprego entre os obreiros e a empresa prestadora, essa empresa deve possuir atividade empresarial própria, assumindo o risco econômico, a contratação dessa empresa é destinada a serviços especializados, ou seja, serviços que não sejam relevantes ou permanentes no desenvolvimento da atividade produtiva da empresa contratante.

Como observado em capítulos anteriores, a terceirização, tem suas vantagens e desvantagens. Por um lado, aumenta a qualidade do produto ou serviço vendido, por intermédio da concentração de recursos e esforços por parte da empresa na sua própria área produtiva. Por outro lado, a uma precarização das condições de trabalho, diminuição dos direitos trabalhista e etc. Assim, quando ocorre um processo de terceirização mal estruturado, causa grandes prejuízos ao obreiro, podendo motivar um encadeamento de responsabilidades ao tomador de serviços. Vamos a elas: Responsabilidade Subsidiária; Reconhecimento do Vínculo de Emprego e Responsabilidade Solidária.

3.2.1 Responsabilidades subsidiária

Segundo Martins (2001), “a responsabilidade subsidiária é uma espécie de benefício da ordem; não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (empresa tomadora dos serviços)”. A mesma não está prevista expressamente em lei, sua orientação é decorrente do inciso IV da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), “inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a

responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações”.

A mencionada responsabilidade se estabelece independente do vínculo de emprego ou da contratação ilícita no processo de terceirização, ou seja, ela deriva da ausência de cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviço e se ampara na presunção de *culpa in vigilando* (falta de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas) ou *in eligendo do tomador* (má escolha da prestadora de serviços).

Assim, a empresa tomadora tem que atentar para idoneidade moral e econômica da contratada, pois para ser cobrados dos direitos trabalhistas da empresa tomadora, é necessária sua introdução no pólo passivo da ação, pois, num processo, quem não for parte na fase de conhecimento não pode ser na execução. Dessa forma, é importante o acompanhamento no decorrer do contrato, é sensato que a mesma exija da prestadora de serviços os comprovantes de pagamento das verbas trabalhistas, visando, assim, se precaver de problemas futuros.

Nessa sequência, o inciso IV da Súmula nº 331 do TST tem como objetivo resguardar o obreiro de eventuais problemas que o mesmo venha a ter com seu empregador (empresa prestadora de serviços),

finalidade pela qual determina-se a cobrança de débitos trabalhistas ao devedor secundário (tomador de serviços), se o principal não cumprir suas obrigações.

Dessa maneira, a responsabilidade subsidiária só ocorre se o devedor principal não cumprir suas obrigações. Diante disso, o responsável subsidiário só irá responder, caso tenha integrado a relação processual e tenha havido o trânsito em julgado da decisão.

Nesse sentido, tem sentenciado nossos Tribunais Superiores:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. **CULPA IN VIGILANDO**.

Havendo possível contrariedade à Súmula nº 331, V, do TST, em face de eventual constatação acerca da **culpa in vigilando** do tomador de serviços, o Agravo de Instrumento merece provimento. Agravo conhecido e provido.

RECURSO DE REVISTA.
RESPONSABILIDADE
SUBSIDIÁRIA. **CULPA IN VIGILANDO**.
COMPROVAÇÃO. Hipótese na qual o Acórdão recorrido excluiu a responsabilidade subsidiária do reclamado, exclusivamente pelo fato de a empresa prestadora de serviços ter sido contratada mediante processo licitatório. Aludido pronunciamento colide

com o teor da Súmula nº 331, V, do TST, que aponta para a possibilidade de reconhecimento da subsidiária do ente público, quando demonstrada a conduta culposa do tomador de serviços quanto ao cumprimento de suas obrigações, especialmente no que se refere à fiscalização do cumprimento das obrigações legais e contratuais da prestadora de serviços enquanto empregadora. Recurso de revista conhecido e provido.

Vale ressaltar, que a empresa tomadora de serviços só responderá subsidiariamente pelo as obrigações trabalhistas da empresa prestadora de serviços se figurar no pólo passivo da inicial trabalhista, dado que não pode ser considerada parte no processo quem não foi parte na fase de conhecimento.

3.2.2 Reconhecimentos do vínculo de emprego

Conforme previsto no inciso I e III, da Súmula 331 do TST, o reconhecimento do vínculo de emprego ocorre diante da configuração das situações de terceirização ilícita. Distintivamente da responsabilidade subsidiária, que acontece através da terceirização lícita, mas quando ocorre

inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços.

Dessa forma, ocorrerá reconhecimento do vínculo de emprego nos casos que houver subordinação jurídica e a pessoalidade entre os trabalhadores e o tomador de serviço, mesmo na presença das situações-tipo autorizadas pelo verbete jurisprudencial para o processo de terceirização, como: serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, serviços de vigilância, de conservação e limpeza.

Nesse sentido, tem sentenciados nossos Tribunais:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO BIENAL NÃO CONFIGURADA (SÚMULA 126 DO TST). CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR POR EMPRESA INTERPOSTA. ILEGALIDADE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM OTOMADOR DOS SERVIÇOS (SÚMULA 331, I, DO TST). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. (TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 1203401220095110006 120340-

12.2009.5.11.0006 (TST). Data de publicação: 10/08/2012).

Portanto, constatada a terceirização ilícita, o juiz deverá reconhecer a existência de vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços, ou seja, declarando a inexistência do vínculo de emprego entre o obreiro a empresa prestadora de serviços.

3.2.3 Responsabilidades solidária

Segundo Maria Helena Diniz, a obrigação solidária é aquela em que, havendo multiplicidade de credores ou de devedores, ou de uns e outros, cada credor terá direito à totalidade da prestação, como se fosse o único credor, ou cada devedor estará obrigado pelo débito todo, como se fosse o único devedor. Dessa maneira, há duas espécies de responsabilidade solidária: a ativa e a passiva.

Conforme o art. 267 do Código Civil, na responsabilidade ativa é quando cada um dos credores solidários tem direito de exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro. Já a responsabilidade passiva, está prevista no art. 275 do Código Civil, é quando o credor tem direito de exigir

e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum.

O Direito do Trabalho é omissivo com relação a responsabilidade solidária, porém conforme o parágrafo único do art. 8º da CLT, havendo essa omissão, aplica-se o Direito Civil.

Vale salientar, que a subsidiariedade não tem previsão em lei, nem no Código Civil. Dessa forma, se o devedor não efetuar o pagamento da dívida, paga o responsável secundário, subsidiário. Assim, a solidariedade tem fundamento na lei ou na vontade das partes.

Nesse sentido, a solidariedade passiva, é aquela que ocorre quando um dos devedores for responsável pelo o pagamento de toda a dívida, isto é, o mais importa nesse momento. Essa categoria de responsabilidade tem ganhando força entre alguns doutrinadores, que se manifestam contrariamente à responsabilidade subsidiária prevista no inciso IV, da Súmula nº 331 do TST (para os casos de terceirização lícita) ou ao reconhecimento de vínculo de emprego com o tomador disposto nos incisos I e III do mesmo verbete jurisprudencial (para os casos de terceirização ilícita).

3.3 A terceirização e a fiscalização trabalhista

O instituto da terceirização é fenômeno que traz grandes desvantagens para os obreiros, assim, em virtude dessa situação, esse processo deve sempre ser fiscalizado. No Direito do Trabalho, a fiscalização tem o sentido de averiguar a observância da norma legal e sua aplicação. Segundo Martins (2001):

O fiscal do trabalho, porém, não tem apenas a função de aplicador de multas ou de fiel cumpridor das leis, mas também a de orientador, visando mostrar às empresas como a lei deve ser aplicada, principalmente em se tratando de legislação recente. Na verdade, o fiscal do trabalho vai mostrar às empresas os erros cometidos, para que se enquadrem na legislação trabalhista, inclusive quanto à medicina e segurança do trabalho. Normalmente, o fiscal do trabalho também tem como função verificar as condições de trabalho que ainda não foram regulamentadas pela legislação, mas que posteriormente possam ser objeto dessa regulamentação. O fiscal terá por função principal orientar as empresas na aplicação das leis trabalhistas e, se elas não forem cumpridas, multar os infratores, tendo livre acesso às dependências da empresa.

Nesse sentido, a terceirização pode trazer consequência às empresas tomadora, por causa das fiscalizações, assim, é necessário a adoção de algumas medidas para prevenir eventuais punições administrativa.

- manter cópia do registro de empregados ou dos contratados de trabalho no local da prestação de serviços;
- exames médicos admissional e periódico;
- quadro de horário de seus funcionários dentro da empresa tomadora de serviços;
- cartões de ponto, que deverão ser anotados no local da prestação de serviço;
- respeitar as normas de segurança e medicina do trabalho no local da prestação de serviço, fornecendo os EPI's.

Assim, Martins (2001) recomenda “que a própria terceirizante fiscalize a empresa terceirizada, pois poderá assumir as obrigações trabalhistas desta caso ela não pague corretamente seus empregados”. Nesse sentido, no contrato de prestação de serviço, a terceirizante pode determinar que para efetuar o pagamento do terceiro, deve-se comprovar o recolhimento do INSS (Instituto Nacional Seguro Social), FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de

Serviço), PIS, Confins, Imposto de Renda na fonte, recibo de pagamento dos funcionários e outras verbas trabalhistas. Essa medida preventiva evita que posteriormente a terceirizante seja responsabilizada por débitos fiscais, trabalhistas ou previdenciários do terceirizado.

4 TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR AGRÍCOLA NA REGIÃO DE FRUTAL/MG

Segundo Delgado (2007), “a terceirização é um fenômeno pelo o qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa de campo com a presidente do Sindicato Rural de Frutal e Comendador Gomes, Marcileia Alves Ferreira, e com o advogado do Sindicato Flávio Ribeiro da Costa. Foram utilizados para esta pesquisa, materiais, como: caneta, papel e computador.

Vale ressaltar, que o sindicato é essencial para o Direito do Trabalho. Pois criam suas próprias normas, pressionam o Estado a fazer elas, e etc. Nesse sentido, se houver o enfraquecimento do Sindicato, o direito se torna fraco também. Assim, com projeto de lei novo de terceirização não há uma categoria que se ligará a um só sindicato, ou seja, os obreiros ficam fragmentados. Dessa forma, os trabalhadores não poderão se unir por melhores condições de trabalho, por isso, alguns juristas falam que esse modelo de terceirização será muito danoso para o nosso país.

Dessa forma, a terceirização se torna prejudicial aos sindicatos, pois não haverá uma perda da identidade coletiva da classe trabalhadora, já que não haverá um intercâmbio entre os trabalhadores e o empregado efetivo da empresa tomadora de serviços. Dessa maneira, ocorre um enfraquecimento dos sindicatos, gerando dificuldades para realizar os acordos coletivos, fiscalizar a manutenção dos acordos.

Nesse segmento, para a aplicação da entrevista, foi necessário um ambiente livre de ruídos, sem a interferência de outrem, previamente combinado com os entrevistados. Para isso, foi utilizado um espaço reservado do Sindicato Rural de Frutal e Comendador Gomes, localizado na Rua Minas, 178, XV de novembro, na cidade de Frutal.

Foram realizadas as seguintes perguntas para a presidente do Sindicato Rural de Frutal e Comendador Gomes:

1) Quais os números de empresas terceirizadas no setor agrícola de Frutal e Comendador Gomes?

No Setor Agrícola de Frutal e Comendador Gomes são aproximadamente 8 empresas terceirizadas. Atualmente, todos os empregados tem os mesmos salários, conseguimos isso através de muita luta, ocorreu até paralização para que os colaboradores

tivesse salários melhores, ticket alimentação e melhores condições de trabalho.

2) Os salários dos trabalhadores terceirizados são equiparados aos dos trabalhadores contratado pela a empresa tomadora?

Não, pois a equiparação somente ocorre após realização de acordo coletivo. E o Sindicato de Frutal e Comendador Gomes que auxilia na realização do acordo coletivo e na também fiscaliza se a empresa está seguindo todas as normas.

3) Quais foram os problemas considerados mais graves que o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Frutal e Comendador enfrentou em relação a terceirização de mão-de-obra?

Desigualdade na forma de contratação e remuneração, mas lutamos para que os salários fosse iguais, como já falei, ocorrei até paralização, não saímos de lá até que os trabalhadores tivesse suas reclamações atendidas.

4) Ao fim do contratado, os trabalhadores estão recebendo todos os seus direitos trabalhistas?

Sim, com ressalvas. Todos os trabalhadores que fazem a rescisão de contrato aqui no Sindicato tem todas as verbas trabalhistas pagas, pois lutando muito por isso.

Foram realizadas as seguintes perguntas para o advogado do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Frutal e Comendador Gomes:

1) Ocorre muitas ações trabalhista para o reconhecimento de vínculo trabalhista com a

empresa tomadora? Sim, em razão da solidariedade da tomadora de serviços.

2) A quem os empregados terceirizados devem prestar contas e como deve ser a fiscalização dos mesmos?

Cabe ao Sindicato de Categoria aos auditores do MET e ao MPT a fiscalização.

3) Como proceder quando um ex-empregado da empresa terceirizadora resolve processar o condomínio?

Comparar os instrumentos coletivos e buscar

tutela trabalhista **4) Quais os efeitos da**

terceirização no setor agrícola? Precarização do serviço

No decorrer da entrevista com a Marcileia Alves Ferreira, presidente do Sindicato de Frutal e Comendador Gomes, falou sobre paralização da empresa Agroguidi, com endereço na Rod Jeronimo Heitor de Assunção Km10, SN.: Zona Rural, Bairro: Aparecida de Minas, na cidade de Frutal, que é umas das empresas terceirizada da Usina Cerradão, com localização na Rodovia MG 255, KM 30, s/n – Zona Rural, na cidade de Frutal.

Segundo a presidente do Sindicato dos Trabalhadores de Frutal e Comendador Gomes, essa paralização ocorreu no mês de agosto de 2015, e os funcionários alegaram desigualdade de pagamento, não implantação do ticket alimentação e não

pagamento correto das horas extras, e os trabalhadores terceirizados tiveram o apoio do Sindicato Rural de Frutal e Comendador Gomes.

Nesse sentido, diversas categorias reivindicaram o pagamento de salários, ticket alimentação que não eram concedidos aos trabalhadores da empresa terceirizada Agroguidi. De acordo com a presidente do Sindicato Rural de Frutal e Comendador Gomes, Marcileia Alves Ferreira, “A situação dos trabalhadores está muito ruim, são muitas famílias envolvidas. Estamos tentando resolver de alguma forma, pois empresa não se pronuncia e o silêncio está incomodando”.

Nesse sentido, foi observada sobre a paralisação da Agroguidi através de algumas Atas feitas pelo o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Frutal e Comendador Gomes, que conforme comparativo prévio foi identificado três diferenças de salários com os terceirizados, são elas:

	Usina Cerradão	Agroguidi
Apontador	R\$ 1.158,25	R\$ 1.092,00
Pipa	R\$ 1.402,09	R\$ 1.200,00
Motorista de Comboio	R\$ 1.524,01	R\$ 1.300,00

Tabela 1: Salários Terceirizados - Comparação

Fonte: Da autora

Assim, os trabalhadores terceirizados não possuía ticket alimentação no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), a produtividade mínima era de R\$ 200,00 (duzentos reais) limitada e PPR de 2 (dois) salários mínimos.

A paralisação dos trabalhadores da Agroguidi gerou alguns benefícios para todos, o ticket alimentação da Usina Cerradão era de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), mas como os trabalhadores da Agroguidi conseguiu um ticket de alimentação de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), o mesmo foi equiparado, ficando condicionado à assiduidade do trabalhador no mês de referência, com tolerância de até duas faltas injustificadas durante o mês, não sendo considerando como ausência os primeiros dias de afastamento por doença e ou acidente do trabalho.

Vale ressaltar, que conforme o acordo coletivo de 2015/2016, o auxílio transporte dos trabalhadores não residentes em propriedades dos empregadores, que tenham direito ao salário “*in itinere*” nas condições dos Enunciados 90, do TST, farão jus durante o contrato de trabalho às 1h30min (uma hora e trinta minutos) extraordinárias por dia, no valor do salário horário estabelecido na cláusula 3ª, acrescido

de 50% (cinquenta por cento), a título de salário “*in itinere*”, que fica assim pré-fixado.

Os trabalhadores terceirizados da Agroguidi também não possui o plano de saúde, mas conforme o acordo coletivo 2015/2016, ficou estabelecido que a empregadora se obriga a contratar seguro de vida, em consonância com a legislação que rege a matéria, junto às empresas especializadas no ramo, com validade pelo período de duração do contrato de trabalho, para todos os empregados rurais e sem ônus para os mesmos.

Desse modo, também não podemos esquecer que conforme o acordo coletivo 2015/2016 a jornada de trabalho dos obreiros da Agroguidi ficou assim:

A jornada de trabalho será a seguinte:

- a) Trabalhadores rurais (plantio e corte manual): será das 07h00min às 15h48min, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, de segunda a sexta, e aos sábados das 07h00min às 12h00min, totalizando 44 horas semanais e 220 horas mensais, sendo ultrapassado será hora extraordinária e folga total no domingo;
- b) Trabalhadores rurais do setor de aplicação de herbicida: será realizada em regime de compensação, com trabalho das 07h00min às 16h48min, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, de segunda a sexta-feira, com compensação dos sábados, totalizando 44 horas semanais e 220 horas

mensais, sendo ultrapassado será hora extraordinária e folga total no domingo;

c) Demais empregados (Motoristas Rurais, Operadores, Tratoristas e Outros Setores Agrícolas): será cumprida em turnos, em escala a ser organizada pela Empregadora, podendo ser utilizado o regime 5X1 (cinco dias de trabalho por um de descanso), respeitado o limite constitucional de 8h diárias ou 44h semanais e intervalo mínimo estabelecido em lei ou em autorização do MTE, considerando-se extraordinário o tempo excedente.

Sobre as férias dos trabalhadores da Agroguidi, ficou estabelecido na cláusula vigésima nona, que:

É obrigatoriedade dos empregadores ao conceder férias individuais ou coletivas de que as mesmas sempre se iniciem no 1º (primeiro) dia útil da semana, devendo o trabalhador ser informado por escrito mediante apresentação de recibo com antecedência de 30 (trinta) como determinação legal, isto é, art. 132, § 2º e art. 135, caput, ambos da CLT.

Parágrafo único: APOSENTADORIAS – GARANTIAS

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à

aposentadoria, por tempo de serviço integral, e que contarem no mínimo com 10 (dez) anos de serviço, ininterruptos, na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou o salário durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvada a falta grave. O empregado, para fazer uso do benefício desta cláusula, deverá comprovar sua condição no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desligamento.

A única coisa que a terceirizada Agroguidi tinha de melhor que a Usina Cerradão era o adicional noturno, que era pago em média 40%, enquanto na Usina Cerradão era pago em média 30%, mas agora conforme a cláusula décima quarta, cláusula décima quinta e cláusula décima sexta do Acordo Coletivo 2015/2016 da Agroguidi, fica estabelecido que as horas extras, adicional noturno e beira de carreador e curva:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

Remuneração das 02 (duas) primeiras horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e subsequentes de 70% (setenta por cento) em relação à remuneração das normais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, nos termos da lei, será remunerada com o adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BEIRA DE CARREADOR E CURVA

Fica acordado entre as partes que para o corte de cana em beira de carreador e curva, um acréscimo de 20% (vinte por cento).

Nesse sentido, a presidente do Sindicato Rural de Frutal e Comendador Gomes Marcileia Alves Ferreira, falou muito sobre a atuação de parceria da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Minas Gerais – FETAEMG com o Sindicato.

Segundo o site da entidade, a FETAEMG é:

A FETAEMG é uma entidade sindical filiada à, organizada em doze Polos Regionais e 515 Sindicatos de Trabalhadores Rurais. Essa organização constitui o Movimento Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais – MSTTR. A FETAEMG representa a classe trabalhadora rural em seus diversos segmentos, como acampados e assentados da reforma agrária, agricultores familiares, assalariados rurais, meeiros, arrendatários, mulheres, jovens e terceira idade, totalizando mais de um milhão de trabalhadores rurais associados à FETAEMG. Fundada em 27 de abril de

1968 a FETAEMG tem o compromisso de defender os interesses dos trabalhadores e trabalhadoras do campo. Suas áreas de atuação contemplam políticas sociais para jovens, mulheres e terceira idade, assalariados rurais, agricultores familiares e acampados e assentados da reforma agrária, além de ações que busquem a preservação dos recursos naturais. Todas as ações da FETAEMG são voltadas para o Projeto Alternativo de Desenvolvimento Rural Sustentável e Solidário, visando o bem estar social das famílias rurais. Assim, a FETAEMG tem como missão implementar o Projeto de Desenvolvimento Rural sustentável, preservar o meio ambiente, construir parcerias, organizar a produção e capacitar nossas lideranças com o objetivo de promover o bem estar social dos trabalhadores (as) rurais, assentados (as), assalariados(as) e agricultores(as) familiares.

Tanto o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Frutal e Comendador Gomes e a FETAEMG, são contra o processo de terceirização. A entidade FETAEMG publicou no seu site no dia 09 de abril de 2015, através de Lívia Barreto, uma matéria repudiando o processo de terceirização.

A direção da FETAEMG lamenta a aprovação, pela Câmara dos Deputados, do Projeto de Lei 4330/04 – de autoria do deputado Sandro Mabel – que autoriza a terceirização do trabalho de forma plena e irrestrita, derrubando os limites impostos de longa data pelo

Tribunal Superior do Trabalho e que sempre preservavam os direitos de milhões de trabalhadores e trabalhadoras do Brasil. Antes, apenas as atividades meio poderiam ser terceirizadas, ficando proibida a terceirização de todas as atividades que tenham relação com a finalidade das empresas, ou seja, permitem que uma usina de cana de açúcar terceirize os serviços de vigilância patrimonial, mas proíbem a terceirização de serviços como plantio e colheita. Pela proposta aprovada, no dia 08 de abril, todas as atividades, mesmo aquelas que guardem relação com a atividade fim, poderão ser terceirizadas. Estudos recentes realizados pelo DIEESE apontam que os salários dos trabalhadores terceirizados são 27% menores que os dos contratados diretamente pelas empresas e suas jornadas semanais de trabalho tem três horas a mais, assim como, que a cada dez acidentes de trabalho oito envolvem trabalhadores terceirizados. Outro dado importante refere-se ao fato de que 90% dos trabalhadores resgatados em condições análogas à escravidão eram terceirizados. É inegável, portanto, que o Projeto de Lei aprovado representa um dos maiores retrocessos dos últimos tempos, tendo por finalidade ampliar a margem de lucro dos empregadores a partir da precarização das relações de trabalho. “A FETAEMG, junto com a CONTAG e com as Federações de outros Estados, sempre defenderam a melhoria da legislação trabalhista e a conquista de novos direitos, tendo enfrentado as violações e das diversas tentativas de flexibilização. “A terceirização é a precarização do

trabalho. Não podemos deixar que o capitalismo continue explorando os trabalhadores. Esse Projeto de Lei vem tirar conquistas históricas que tivemos. Para mim, é um grande retrocesso que a Câmara dos Deputados nos impõe nesse momento”, ressalta o presidente da FETAEMG, Vilson Luiz da Silva.

Nesse sentido, essa imagem vale mais que mil palavras:



Figura 1: Propaganda CONTAG

Fonte: <https://www.contag.org.br/>

Como podemos analisar, todos os benefícios adquiridos pela paralização, foram através de muita luta. Assim, os salários foram equiparados e não houve mais paralização das atividades, voltando os colaboradores a trabalhar normalmente. Assim, podemos observar que a terceirização é uma realidade atual. Desse modo, nas empresas é tratada como sendo cotidiano, cujos os objetivos são aumentar a

produtividade e diminuir os custos com o pessoal e encargos sociais.

Nesse sentido, o novo projeto de lei permitirá que as empresas terceirizem todas as suas funções e não apenas as atividades-meio, que é uma atividade que corre paralelamente a atividade principal, sendo, portanto, acessória desta, como o serviço de vigilância e limpeza. Um modelo bem clássico do novo projeto de lei, é por exemplo: uma padaria, poderá terceirizar, além desses serviços, como limpeza e vigilância, o de padeiros e atendentes também.

O projeto novo também permite a “quarteirização” ou “terceirização gerenciada”, conforme Martins (2001):

“Vem a ser a contratação de uma empresa especializada que se encarrega de gerenciar as empresas terceirizadas, as parceiras. Normalmente se contrata uma empresa completamente distinta das terceirizadas e especialista no mercado num determinado ramo de serviços ou de administração de serviços. Esta empresa passa a administrar os fornecedores da terceirizante, em função do grande número deles.”

Com a quarteirização haverá mais qualidade e segurança nos serviços especializados, pois o

trabalho prestado pelo o terceirizante será fiscalizado e administrado por outra empresa, ou seja, a empresa pode subcontratar os serviços de outra, caso isso esteja previsto no contrato. Dessa maneira, as sequelas de um processo de quarteirização são os mesmos do processo de terceirização, danoso ao trabalhador e vantajoso as empresas.

Esse projeto de lei tramita há 11 anos, foi aprovado pelo à Câmara do Deputados, mas ainda não tem data prevista pra ser apreciado pelo Senado. Conforme a Constituição Federal/1988, se os senadores optarem por mudar algum ponto, volta para debate na Câmara. Se for aprovado, segue para sanção da presidente Dilma Rousseff. Caso a presidente considere vetar algum ponto da proposta, o texto é mais uma vez apreciado pelo Congresso em sessão conjunta com Câmara e Senado, que pode mantê-lo ou derrubá-lo. Se houver a sanção presidencial, o projeto vale como lei 30 dias após a publicação em Diário Oficial.

Assim, vamos analisar os aspectos positivos e os negativos da aprovação desse projeto de Lei, através de uma tabela. Conforme a Juíza do Trabalho da 1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, Valdete Souto Severo; Presidente da CUT-RS, Claudir Antonio Nespolo; Coordenador do

Conselho de Relações do Trabalho e Previdência Social da Fiergs, Paulo Garcia; Presidente da Federação das Câmaras de Dirigentes Lojistas do Rio Grande do Sul (FCDL-RS), Vitor Augusto Koch em entrevista ao Diário Gaúcho, abortam o tema da seguinte forma:

	NOVO PROJETO DE LEI SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	
	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
GERAÇÃO DE EMPREGO	Haverá maior competitividade da economia e geração de empregos formais com o estímulo a contratação de empresas especializadas.	Em tese, os empregos já existem. Haverá mais demissões uma vez que as empresas estarão livres para terceirizar qualquer uma de suas funções com a premissa de que poderão economizar recursos.
PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	A lei estabelece que tanto a empresa contratante quanto a contratada têm a responsabilidade quanto às obrigações trabalhistas dos	Já existe um entendimento comum na Justiça do Trabalho — chamada de jurisprudência — de que a contratante

	<p>terceirizados. A empresa terceirizada também pode ser responsabilizada na Justiça pelo pagamento de dívidas deixadas pela terceirizada, o que hoje não acontece. Ou seja, se a terceirizada não pagar causas trabalhistas, quem paga é a contratante. O presidente da FCDL-RS, Vítor</p>	<p>deve arcar com os encargos trabalhistas não pagos pela terceirizada. Porém, hoje, se a empresa comprova que estava fiscalizando a terceirizada, ela está livre de pagar.</p>
--	---	---

		Augusto Koch, acredita que a lei vai proporcionar proteção extra ao trabalhador.	
RELAÇÕES DE TRABALHO		<p>Para a juíza Valdete, a lei distancia o empregado de quem efetivamente se beneficia da sua força de trabalho. Em caso de mudanças de empresa com a contratação das mesmas pessoas, há dificuldade para que estes trabalhadores tirem férias. Há casos de pessoas que trabalham sete anos sem férias, porque a cada mudança de empresa começa a contar o tempo de novo. Fica bem claro que a lei protege a empresa grande, e não as menores e o trabalhador. Também aponta que os terceirizados são sempre vistos como inferiores nas empresas, já que são</p>	<p>Irá formalizar uma relação que sempre foi vista como "duvidosa". Os terceirizados terão os mesmos direitos assegurados no local de trabalho aos funcionários da empresa como alimentação no refeitório, treinamento quando necessário, serviço de transporte e atendimento médico nas dependências da empresa. Tudo pago pela terceirizada. Para Paulo Garcia, da FIERGS, a lei muda a imagem que se tem dos terceirizados. Vítor, da</p>

	<p>contratados por outra, como profissionais que não conseguem crescer.</p>	<p>FCDLRS, aponta que atualmente existem quase 1 milhão de empresas prestadoras de serviços, que geram cerca de 15 milhões de empregos formais. Por que empregados públicos protestam contra a terceirização</p>
<p>SETORES ATINGIDOS</p>	<p>Os contrários à lei defendem que todos os trabalhadores serão atingidos, já que a lei não tem limitação. Todas empresas de todas as áreas podem adotar a mudança se acharem conveniente. Na prática, qualquer empresa poderá terceirizar até 100% dos seus</p>	<p>Quem defende a lei acredita que não irá aumentar o número de terceirização e sim regulamentar a que já existe que, atualmente, atinge principalmente os setores da limpeza, vigilância e alimentação. Para Paulo Garcia, da FIERGS, não é vantagem</p>

	funcionários.	para uma empresa terceirizar 100% dos seus funcionários, já que paga seus impostos ao governo e ao contratar os serviços também acaba bancando os impostos da terceirizada — incluídos no valor do contrato. Paulo defende ainda que as empresas não terceirizarão seus serviços constantes, mas sim os pontuais e que precisam de mão de obra especializada.
SALÁRIOS	A juíza Valdete Souto Severo defende que, se a lei é apoiada pelo empresário, é lógico que ela trará redução de custos que, provavelmente, sairão do salário de quem estiver terceirizado. O presidente da CUT-RS, Claudir Antônio Nespolo, afirma que os terceirizados ganham 25% a	Os defensores acreditam que a defesa da diminuição dos salários é uma "falácia", já que os trabalhadores ganharão conforme o grau de especialização e a função.

	menos. Uma empresa que vai terceirizar um posto de trabalho vai querer economizar, não pagar mais.	
QUALIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS	Empresas acreditam que poderão contratar mão de obra especializada para funções específicas, já que a prestadora de serviços terceirizados deve ter um objeto social único, qualificação técnica.	Os contrários derrubam o argumento de qualificação pois, para atividades específicas, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já vinha autorizando a terceirização pois existe jurisprudência sobre o tema.

Tabela 2: Novo projeto de lei sobre a terceirização no Brasil

Fonte: Da autora

Dessa forma, podemos analisar os aspectos positivos e negativos do novo projeto de lei. Assim, observamos que o projeto tem os seus lados positivos, mas os negativos estão mais em evidência, pois prejudica o trabalhador, o hipossuficiente da

relação de emprego. Nesse sentido, as desvantagens são gritantes, fere todos os direitos já conquistados até hoje pelos trabalhadores.

A terceirização é meio para o crescimento e desenvolvimento da economia, porém deve ser utilizada com cautela, para que não ocorra precarização do trabalho.

5 TERCEIRIZAÇÕES E A “MARCHANDAGE”

Conforme analisado em capítulos anteriores, a terceirização é um fenômeno que provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista.

O trabalhador, prestador de prestador de serviços, que produz suas atividades matérias e intelectuais com a empresa tomadora de serviços;

- 1) A empresa terceirizante, que contrata os trabalhadores, e firma com ele os vínculos jurídicos trabalhistas;
- 2) A empresa tomadora que recebe a prestação do trabalho.

A terceirização é uma realidade no mercado de trabalho. Porém, se por um lado é a forma encontrado pelo os empresários para ter mais lucros, por outro, causa grandes danos aos obreiros, como a redução em suas garantias trabalhistas, gerando a rotatividade do sistema e o abrimento para as fraudes.

No Direito do Trabalho não é nenhuma novidade a fraude, ainda mais nos dias atuais. O art. 9º da CLT reza que serão considerados nulos de pleno direito aos atos praticados com o intuito de

desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da CLT. Entretanto, o crescente aumento dos encargos trabalhistas e previdências, foi gerando aos empregados muita criatividade para burlar o ordenamento jurídico, por consequência, aumentando a fraude na legislação trabalhista.

Nesse sentido, a prática de atos fraudatórios no processo de terceirização é grande, pois a ineficiência jurídica da Súmula nº 331, gerou a prezarização das condições de trabalho dos obreiros terceirizados, por meio da ocorrência dos casos de “*marchandage*”, que analisaremos a seguir:

5.1 *Marchandage*

A “*marchandage*” é um tipo de subemprego, ou seja, seu objetivo é lucrar em face do trabalho alheio. Segundo o juiz Rodrigo Cândido Rodrigues, em sua atuação na 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano/MG, averiguo em caso de prática ilícita da *marchandage* por três empresas: um banco, uma financeira e uma promotora de vendas. Nesse caso, o obreiro pediu o reconhecimento do vínculo empregatício com o banco em decorrência da ilicitude envolvendo seu contrato de trabalho. Conforme o juiz analisa:

marchandage é uma expressão francesa cunhada no século XIX para nominar situações em que um trabalhador era contratado por intermédio de um mercador de força de trabalho, cujo negócio consistia em lucrar com o trabalho de terceiros que locava. Essa prática foi abolida pela Declaração de Filadélfia, ratificada pelo Brasil, em seu artigo 1º, que reafirmou o princípio de que o trabalho não é uma mercadoria. Contudo, conforme pontuado pelo magistrado, a má prática da "*marchandage*" continua existindo, em especial no Brasil, onde aflora toda espécie de "*terceirização*" de mão-de-obra (que, diferente do que alguns propagam, em nada se parece com as práticas anglo-saxônicas de terceirização, denominadas "*outsourcing*" e "*offshoring*"). Ele registrou que o próprio povo francês até hoje permanece alerta contra o delito de "*marchandage*" ("*delít du marchandage*"), que é considerado trabalho ilegal e reprimido em sua legislação do trabalho. E, diante da ausência de legislação específica no Brasil quanto à terceirização de mão de obra (exceto no caso dos vigilantes), o juiz ponderou que o art. 8º da CLT permite recorrer ao direito comparado como fonte do Direito do Trabalho nacional, ante as lacunas quanto a esta matéria. Ele frisou que essa questão, no caso, torna-se até mesmo secundária, já que, desde a sessão de 03/12/2008, em que decidiu o RE 466.343/SP, o STF declarou o caráter supralegal das convenções internacionais sobre Direito Humanos, o que se refletiu diretamente na Declaração de Filadélfia, que foi anexada à

Constituição da OIT, após sua revisão na década de 40, e cujo início de vigência deu-se em 20/04/1948. E acrescentou que, no Brasil, a ratificação da Constituição da OIT e seu anexo (a Declaração de Filadélfia), deu-se pelo Decreto de Promulgação 25.696, em 20/10/1948. Assim, destacou que, através da decisão do STF, a vedação ao tratamento do trabalho como mercadoria passou a integrar o Direito brasileiro como norma jurídica supralegal, o que, torna ainda mais grave e tipicamente ilícita a prática adotada pelas empresas, em prejuízo dos direitos trabalhistas do empregado. No caso, o juiz constatou que as atividades prestadas pelo reclamante (venda de cartões) para o banco, por intermédio da promotora de vendas, eram atividades típicas do banco, que sempre foram prestadas por seus empregados próprios, até que, for força de uma polêmica resolução do BACEN, os bancos entenderam-se autorizados a terceirizar essa atividade. Ele frisou que nesta terceirização, bastou o banco recontratar o trabalho através da promotora de vendas. E esta atuou como uma mercadora de mão-de-obra, não oferecendo nada de especializado ou que não pudesse ser realizado diretamente pelo banco. E destacou que, dessa forma, o "produto" da promotora de vendas é a mão de obra de pessoas. "Estranhamente, assim, o banco passa a ter os mesmos serviços e mão-de-obra que já possuía anteriormente, mas a um custo bem menor (mesmo já contado o lucro que a promotora de vendas auferir com tal operação). A equação de tal

redução de custo, obviamente, se explica pelo prejuízo sofrido pelo trabalhador", destacou o juiz.

Nesse sentido, o juiz reconheceu o vínculo empregatício do reclamante com o banco, pois a sentença declarou a nulidade da prestação de serviço do empregado para o banco por interposição da promotora de vendas. E nesse caso, como o ato ilícito foi prejudicial ao trabalhador, a financeira e a empresa de vendas responderam solidariamente com o banco pelas as verbas trabalhistas devidas ao reclamante.

Com verificamos no caso anterior, no marchandeur o trabalhador fica subordinado a dois empregadores: ao “de direito”, que estabeleceu a remuneração a ser paga e o local de trabalho; e o “de fato”, que estabelece quando será, o que será e a forma de produção. Dessa forma, o objetivo dessa atividade fraudulenta é livrar qualquer tipo de responsabilidade com os trabalhadores, à vista disso, assegurar seus patrimônio de eventuais reclamações e execuções trabalhistas.

Nesse prisma, segue algumas jurisprudências do Tribunais Superiores, pois o marchandage é uma prática comum no mercado de trabalho, analisaremos a seguir:

Ementa: TERCEIRIZAÇÃO E MARCHANDAGE. ILICITUDE DA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO POR EMPRESA INTERPOSTA PARA REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES BANCÁRIAS. 01. A relação de trabalho é bilateral e se estabelece pelo fato-trabalho, atividade humana posta à disposição de um tomador de serviço denominado pelo art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho de -empregador-, pois emprega a força de trabalho e dirige tal prestação para a consecução de suas atividades. As únicas relações triangulares, legalmente estabelecidas, em que se autoriza que uma empresa possa receber diretamente a força de trabalho de um empregado contratado por outra empresa, utilizando-se da atividade e da energia do trabalhador em seu próprio proveito, ocorre nos casos das contratações temporárias (Lei nº 6.019/74); da vigilância bancária (Lei nº 7.102/83) e das hipóteses de aprendizagem (art. 428 e segs. da CLT), já que a intermediação de mão de obra *oumarchandage* é expressamente repudiada pelo direito internacional e pelo ordenamento jurídico pátrio, pois o homem e sua energia não podem jamais ser objetos de comércio interempresas. 02. Na terceirização lícita, a relação interempresarial ocorre com absoluta independência na execução das atividades realizadas, de modo totalmente autônomo entre uma e outra empresa, pois o -objeto do comércio- é sempre um bem ou serviço especializado prestado por ente que detém total independência funcional; o labor não se integra às necessidades rotineiras e nem se apresenta em regime

de conexão funcional com as atividades recíprocas. A relação é sempre trilateral, pois não há interpenetração dos contratos de emprego (entre o trabalhador e seu empregador) com o de prestação de serviços (entre as empresas tomadora e prestadora de serviços). 03. Todavia, todo contrato de atividade que envolve entrega de força de trabalho humano para atividades rotineiras e necessárias (não-eventualidade) de outrem, que a utiliza em proveito econômico de sua empresa (onerosidade), dirigindo o modo de execução e o fazer (subordinação), é contrato de trabalho, ainda que entre as partes se interponha uma pessoa jurídica, hoje, denominada empresa terceira, como ontem fora o -gato- ou o intermediador/-arregimentador-. Deste modo, na opacidade da figura do tomador- encontra-se o real empregador. ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS. POSSIBILIDADE. 04. Extrai-se como consequências da prestação de serviço por empresa interposta ou terceirização ilícita (i) a nulidade da relação com a empresa prestadora e (ii) o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços, com a devida observância de todas as normas e vantagens atinentes à respectiva categoria profissional do trabalhador, no caso em julgamento, da categoria dos bancários. Recurso ordinário parcialmente provido... TRT-1 - Recurso Ordinário RO 00013118520105010078 RJ (TRT-1).Data de publicação: 24/04/2015.

Ementa: TERCEIRIZAÇÃO E MARCHANDAGE. ILICITUDE DA CONTRATAÇÃO DE

EMPREGADO POR EMPRESA INTERPOSTA. 01. A relação de trabalho é bilateral e se estabelece pelo fato-trabalho, atividade humana posta à disposição de um tomador de serviço denominado pelo art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho de -empregador-, pois emprega a força de trabalho e dirige tal prestação para a consecução de suas atividades. As únicas relações triangulares, legalmente estabelecidas, em que se autoriza que uma empresa possa receber diretamente a força de trabalho de um empregado contratado por outra empresa, utilizando-se da atividade e da energia do trabalhador em seu próprio proveito, ocorre nos casos das contratações temporárias (Lei nº 6.019 /74); da vigilância bancária (Lei nº 7.102 /83) e das hipóteses de aprendizagem (art. 428 e segs. da CLT), já que a intermediação de mão de obra ou marchandage é expressamente repudiada pelo direito internacional e pelo ordenamento jurídico pátrio, pois o homem e sua energia não podem jamais ser objetos de comércio interempresas. 02. Na terceirização lícita, a relação interempresarial ocorre com absoluta independência na execução das atividades realizadas, de modo totalmente autônomo entre uma e outra empresa, pois o -objeto do comércio- é sempre um bem ou serviço especializado prestado por ente que detém total independência funcional; o labor não se integra às necessidades rotineiras e nem se apresenta em regime de conexão funcional com as atividades recíprocas. A relação é sempre trilateral, pois não há interpenetração dos contratos de emprego (entre o trabalhador e seu

empregador) com o de prestação de serviços (entre as empresas tomadora e prestadora de serviços). 03. Todavia, todo contrato de atividade que envolve entrega de força de trabalho humano para atividades rotineiras e necessárias (não-eventualidade) de outrem, que a utiliza em proveito econômico de sua empresa (onerosidade), dirigindo o modo de execução e o fazer (subordinação), é contrato de trabalho, ainda que entre as partes se interponha uma pessoa jurídica, hoje, denominada -empresa terceira-, como ontem fora o -gato- ou o -intermediador-/ -arregimentador-. Deste modo, na opacidade da figura do tomador encontra-se o real empregador....TRT-1 - Recurso Ordinário RO 00013738820125010003 RJ (TRT-1).Data de publicação: 22/07/2014.

**Ementa: TERCEIRIZAÇÃO E
MARCHANDAGE. ILICITUDE DA
CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO POR
EMPRESA INTERPOSTA.**

FINANCEIRA. 01. A relação de trabalho é bilateral e se estabelece pelo fato-trabalho, atividade humana posta à disposição de um tomador de serviço denominado pelo art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho de empregador-, pois emprega a força de trabalho e dirige tal prestação para a consecução de suas atividades. As únicas relações triangulares, legalmente estabelecidas, em que se autoriza que uma empresa possa receber diretamente a força de trabalho de um empregado contratado por outra empresa, utilizando-se da atividade e da energia do trabalhador

em seu próprio proveito, ocorre nos casos das contratações temporárias (Lei nº 6.019 /74); da vigilância bancária (Lei nº 7.102 /83) e das hipóteses de aprendizagem (art. 428 e segs. da CLT), já que a intermediação de mão de obra ou **marchandage** é expressamente repudiada pelo direito internacional e pelo ordenamento jurídico pátrio, pois o homem e sua energia não podem jamais ser objetos de comércio interempresas. 02. Na terceirização lícita, a relação interempresarial ocorre com absoluta independência na execução das atividades realizadas, de modo totalmente autônomo entre uma e outra empresa, pois o -objeto do comércio- é sempre um bem ou serviço especializado prestado por ente que detém total independência funcional; o labor não se integra às necessidades rotineiras e nem se apresenta em regime de conexão funcional com as atividades recíprocas. A relação é sempre trilateral, pois não há interpenetração dos contratos de emprego (entre o trabalhador e seu empregador) com o de prestação de serviços (entre as empresas tomadora e prestadora de serviços). 03. Todavia, todo contrato de atividade que envolve entrega de força de trabalho humano para atividades rotineiras e necessárias (não-eventualidade) de outrem, que a utiliza em proveito econômico de sua empresa (onerosidade), dirigindo o modo de execução e o fazer (subordinação), é contrato de trabalho, ainda que entre as partes se interponha uma pessoa jurídica, hoje, denominada -empresa terceira-, como ontem fora o -gato- ou o -intermediador-/ -arregimentador-. Deste modo, na opacidade da figura do tomador encontra-se

o real empregador. RECONHECIMENTO DA CONDIÇÃO DE FINANCIÁRIA.

Não se pode considerar que as funções desempenhadas pela reclamante, relativas ao oferecimento de empréstimos, e o seu processamento inicial, sejam consideradas como mera atividade-meio da empresa financeira, a qual, de acordo com o art. 17 da Lei nº 4.595 /64, possui: 'como atividade principal ou acessória a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros próprios ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros'...TRT-1 - Recurso Ordinário RO 00000896520115010040 RJ (TRT-1).Data de publicação: 22/07/2014.

Assim sendo, com o processo de terceirização, o ordenamento tem que encontrar alternativas cabíveis para manter a proteção aos trabalhadores e não diminuição seus direitos trabalhistas através desse fenômeno.

CONCLUSÃO

Atualmente, a terceirização trabalhista é fenômeno que está em constante crescimento em diversos setores. E tem como objetivo a redução dos custos e o aumento da produção, e com isso ocorre a precarização da mão-de-obra. Nesse sentido, o que representa atividade-fim é transferido para outras empresas prestadoras de serviços realizarem a atividade.

Historicamente, a terceirização surgiu durante a II Guerra Mundial, quando os EUA aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazista e também o Japão. As indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção.

No momento atual, a legislação trabalhista brasileira é insuficiente para regular uma matéria tão complexa, mas a CLT admite a contratação de serviços especializados, realizados de forma autônoma pela a empresa contratada. Na terceirização, o trabalhador é um celetista como outro qualquer, como um contratado diretamente pela a empresa. Porém, o novo projeto de

terceirização libera a subcontratação para todas as atividades da empresa, aumentando o que deveria ser uma exceção regulamentada com garantias.

Nesse sentido, o projeto de lei não aponta os pontos cruciais referente a terceirização. Dessa forma, está bem claro que o intuito do projeto é a baixar o custo da mão de obra à custa da renda e dos diretos dos trabalhadores.

Num primeiro momento, a terceirização é uma ideia muito sedutora, pois ocorre a diminuição dos custos; acelera a capacidade de produção da empresa sem a necessidade de novos investimentos de capitais; melhora a qualidade do produto ou serviço vendido; desburocratiza a estrutura organizacional da empresa, com a concentração na atividade-fim da empresa; diminuição nos encargos trabalhistas e previdenciários; diminuição dos riscos financeiros, com redução dos custos fixos; melhoria nas condições de segurança e saúde, por causa da diminuição de aglomerado de pessoas num mesmo local e etc.

Entretanto, o que acontece mesmo é a precarização das condições de trabalho, com a eliminação de benefícios sociais diretos e indiretos; redução salarial; insegurança no trabalho, dada a ocorrência da ampliação da rotatividade de mão-de-

obra; aviltamento das relações trabalhistas, pois os empregados terceirizados perdem as possibilidades de acesso a carreira e ao salário da categoria; degradação do ambiente de trabalho e das condições de segurança e higiene; fragmentação da classe trabalhadora, com perda de sua identidade e, conseqüentemente, do poder organizativo dos trabalhadores; dependência total da empresa prestadora de serviços para o desenvolvimento de certas atividades; possibilidade de queda da qualidade dos serviços que ficam a cargo da empresa terceirizada; tendência de individualização das profissões e etc.

Dessa forma, são inúmeras as desvantagens no processo de terceirização. Não há dúvidas sobre a precarização do trabalhador terceirizado, pois sob a prerrogativa de redução de custos, as empresas usam a terceirização como forma de reduzir os salários e demais direitos trabalhistas. No entanto, os empresários não observam que somente a camada da população com aquisitivo é que consumirá esses produtos.

Ao analisarmos as vantagens e desvantagens do processo de terceirização, podemos observar, que por um lado, há uma necessidade de desenvolvimento econômico do país, e por outro, a

necessidade de proteção dos direitos de uma classe hipossuficiente.

Como no caso dos trabalhadores terceirizados da empresa Agroguidi, que não recebiam os mesmos salários, não tinham ticket alimentação e nem condições iguais aos trabalhadores direto da Usina Cerradão, só com a paralização que os mesmos conseguiram alguns direitos. Dessa forma, faz-se fundamental rever os mecanismos legais e, até mesmo, culturais que regulam nosso ordenamento.

Vale ressaltar, que com o projeto de lei novo não há uma categoria que se ligará a um só sindicato, ou seja, os obreiros ficam fragmentados. Dessa forma, os trabalhadores não poderão se unir por melhores condições de trabalho, por isso, alguns juristas falam que esse modelo de terceirização será muito danoso para o nosso país.

Assim, a terceirização se torna prejudicial aos sindicatos, pois não haverá uma perda da identidade coletiva da classe trabalhadora, já que não haverá um intercâmbio entre os trabalhadores e o empregado efetivo da empresa tomadora de serviços. Dessa forma, ocorre um enfraquecimento dos sindicatos, gerando dificuldades para realizar os

acordos coletivos, fiscalizar a manutenção dos acordos.

Vale ressaltar, que outro problema para o ordenamento jurídico no processo de terceirização, é a *marchandage*, pois é um tipo de subempreitada, que visa só a obtenção de lucro em face do trabalho alheio. Assim, o processo de terceirização tem que encontrar maneiras cabíveis para manter a proteção dos trabalhadores e não diminuir todos os direitos trabalhistas que foram conquista até aqui.

Portanto, o processo de terceirização é meio competente para o crescimento e desenvolvimento da economia, porém, precisa ser prudente, de forma a corresponder aos ditames legais, da maneira a não se instalar na legislação trabalhista como forma de precarização dos direitos já adquiridos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Lei nº 5.645 de 10 de dezembro de 1970.

_____, Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm.
Acesso em: 02 ago. de 2015.

_____, Lei no 7.012, de 20 de junho de 1983.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7012.htm.
Acesso em: 31 jul. 2015.

_____, **Lei nº 8.212**, de 24 de julho de 1991.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm. Acesso em 01 ago. 2015.

_____, Lei 2271 no 6.019, de 07 de julho de 1997.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2271m.
Acesso em: 07 ago. de 2015.

_____, **Lei nº 11.708**, de 19 de junho de 2008.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11708.htm. Acesso em 06 ago. 2015.

_____, **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm. Acesso em 10 set. 2015.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007.

FILHO, Ives Gandra Martins Filho. **Precisamos o mais breve possível de um marco regulatório para a terceirização**. 30 de abril de 2015. Disponível em:
<http://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-ives-gandra-martins-filho-vice-presidentetst>. Acesso em 15 set. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do trabalho.** 2011.

_____ Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29ª edição/ atualizada até 11-12-2012 - São Paulo: Editora Atlas S.A. – 2013.

MELO, Luís Antônio Camargo de. **O problema não é a terceirização mas, sim, a precarização do trabalho.** 30 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-30/entrevista-luis-antonio-camargo-melo-procuradorgeral-trabalho>.

MELLO, Luiz Philippe Vieira de. Empresa de prestação de serviço vai ser o melhor negócio do mundo. 30 de abril de 2015.. disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015abr-30/entrevista-luiz-philippe-vieira-mello-ministro-tst>. Acesso em 10 ago. 2015.

Outras fontes:

<http://contee.org.br/contee/wp-content/uploads/2015/05/Analise-do-PL-4330.pdf>
<file:///C:/Users/ZIih/Downloads/14465-58196-1-PB.pdf>

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/perigosdeterceirizar.htm>

<http://www2.direito.ufmg.br/revistadoacaap/index.php/revista/article/viewFile/32/31>

http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Gestao/terceirizacao_vantagens_desvantagens.pdf

<http://www.professornilson.com.br/Downloads/TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.pdf>

<http://www.cgvadogados.com.br/sites/default/files/terceirizacao.pdf>

<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/terceirizacao-forma-de-gestao-de-trabalho-oumeio-de-acomodacao-da-producao-capitalista>

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf

<http://sindeepres.org.br/terceirizacao/?projects=video-project>

<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anejos/23148-23150-1-PB.pdf>

<http://s.conjur.com.br/dl/terceirizacao-cedes.pdf>

ANEXO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SETOR AGRÍCOLA VIGÊNCIA 1º/05/2015 A 30/04/2016 USINA CERRADAO LTDA.

Acordo coletivo de trabalho, que entre si firmam de um lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE FRUTAL E COMENDADOR GOMES; CNPJ: 20.024.501/0001-15, com sede na RUA: MINAS GERAIS, nº: 168; BAIRRO: XV DE NOVEMBRO, neste ato representado por sua presidente: MARCILEIA ALVES FERREIRA, portadora da CI nº MG-14.275.321 SSP/MG, inscrita no CPF sob o nº 718.905.566-53, trabalhadora rural, residente e domiciliada na Rua: Rotary Club, nº336:, Bairro: Ipê Amarelo, Cidade de Frutal/MG, CEP: 38.200-000, empossada em 14.01.2011, assistido pela FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FETAEMG, inscrita no CNPJ sob o nº. 17.388.158/0001-83, representada por intermédio de seu Diretor Regional, Sr. José Divino de Melo, CPF

nº 351.729.16687, juntamente com o assessor da FETAEMG Dr. MOISÉS INÁCIO FRANCO e de outro lado AGRÍCOLA CERRADÃO LTDA, CNPJ n. 16.967.303/0001-18, neste ato representado por seus Diretores Srs. FLORENCIO QUEIROZ NETO e JOSÉ PEDRO ANDRADE, e USINA CERRADÃO LTDA., CNPJ n.º 08.056.257/0001-77, neste ato representado por seus Diretores Srs. FLORENCIO QUEIROZ NETO e JOSÉ PEDRO ANDRADE, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s),

abrangerá a(s) categoria(s) Categoria: Profissionais Trabalhadoras e trabalhadores rurais do setor agrícola da AGRÍCOLA CERRADÃO LTDA e USINA CERRADÃO LTDA, com abrangência territorial em Comendador Gomes/MG e Frutal/MG.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria passa a ser de R\$ 936,00 (novecentos e trinta e seis reais) por mês, R\$31,20 (trinta e um reais e vinte centavos) por dia e R\$4.25, (quatro reais e vinte e cinco centavos) por hora.

PARÁGRAFO ÚNICO - PISO SALARIAL EXCEPCIONAL DO SETOR AGRÍCOLA:

As partes ajustam os seguintes pisos salariais especiais:

a) Apontador (NOTEIRO), R\$ 1.204,58 (mil e duzentos e quatro reais e cinquenta e oito centavos), por mês, R\$40,15 (quarenta reais e quinze centavos por dia) por dia e R\$5.47 (cinco reais e quarenta e sete centavos) por hora;

b) Engatador, piso de R\$ 1.077,78 (mil e setenta e sete reais e setenta e oito centavos) por mês; R\$35,95 (trinta e cinco reais e noventa e cinco centavos) por dia e R\$4.89 e (quatro reais e oitenta e nova centavos) por hora.

c) Motorista Basculante, piso de R\$ 1.229,93 (mil duzentos e vinte nove reais e noventa e três centavos por mês; R\$40,99 (quarenta reais e noventa e nove centavos) por dia; e R\$5.59 (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora.

d) Motorista II, classificação em que estão incluídas as seguintes funções: motorista de ônibus e de pipa, motorista, e operador de transbordo, piso de R\$ 1.458,17 (mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e dezessete centavos) por mês; R\$48.60 (quarenta e oito reais e sessenta centavos) por dia e R\$6.62 (seis reais e sessenta e dois centavos) por hora.

e) Motorista III, classificação em que estão incluídas as seguintes funções: guincheiro, motorista canavieiro, de comboio e de prancha, operadores de muck, de motoniveladora, de colhedeira, de pá carregadeira; piso de R\$ 1.584,97 (mil quinhentos e cinquenta e quatro reais e noventa e sete centavos) por mês; R\$48,49 (quarenta e oito

reais e quarenta e nove centavos) por dia e R\$7.20 (sete reais e vinte centavos) por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

Fica assegurada a aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) para o piso salarial, aplicado sobre o piso de 30/04/2015 para o piso salarial dos trabalhadores rurícolas (plantio e corte manual da cana-de-açúcar) e para a tonelada de cana de açúcar, ficando quitados eventuais direitos decorrentes da Lei 10.192, de 14/02/01 e de toda a legislação em vigor.

Parágrafo Único. Fica acordado entre as partes que para diária cujos serviços não seja possível mensurar por empreita/produção, o seu valor será de R\$ 41,67 (quarenta e um reais e sessenta e sete centavos) fica também estabelecida valor diária diferenciada de R\$ 47,62 (quarenta e sete reais e sessenta e dois centavos) para os aplicadores de herbicida.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE

Ficam assegurados os mesmos percentuais contidos nas cláusulas acima a todos os trabalhadores admitidos após a data-base (1º de maio de 2015), limitando-se aos salários reajustados do trabalhador mais antigo admitido até 30/04/2015 que exerça a mesma função.

Parágrafo único ANOTAÇÃO NA CTPS – A Empresa deverá realizar a devida anotação na CTPS do trabalhador na respectiva função exercida conforme art. 29, CLT.

CLAÚSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fica estabelecida a obrigação do pagamento dos salários ocorrerem em dinheiro, cheque nominal ou ordem de pagamento bancária, excluída qualquer outra modalidade. Os envelopes de pagamentos devem ser lacrados/grampeados para manter o sigilo das informações constantes em cada holerite, sendo entregues até a data do pagamento.

Parágrafo Primeiro – Os pagamentos mensais não deverão ultrapassar o 5º (quinto) dia útil do mês

subsequente, cujo período de apuração da produção para o fechamento mensal da folha de pagamento será de 01 a 30/31 de cada mês e para desconto de farmácia, combustível, alimentação e exames o período de apuração será de 26 de um mês a 25 do mês seguinte.

Parágrafo Segundo – O pagamento dos salários ocorrerá durante a jornada, podendo haver excesso de até 2 (duas) horas, em caso de necessidade, não sendo essas horas consideradas como extraordinárias.

Parágrafo Terceiro – Fica convencionado que a empregadora concederá mensalmente, adiantamento “vale”, correspondente a 100% (cem por cento) da produção do período de 1º a 15 de cada mês, cujos pagamentos não deverão ultrapassar o 5º dia útil do período para o setor dos rurícolas (plantio e corte manual de cana).

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS INTEGRAIS

Pagamento pela empregadora aos trabalhadores da diária o valor correspondente ao piso do caput da cláusula terceira, nos dias em que não houver trabalho em virtude da ocorrência de chuvas, falta de cana queimada ou outros fatores

alheios à vontade do trabalhador, desde que anotada sua presença no local de serviço e a disposição daquela, sendo obrigatória à presença do veículo transportador no local costumeiro de embarque.

Parágrafo único. Os dias de afastamento médico serão remunerados pela média salarial do último mês ou pela média dos dias trabalhados, se o tempo for inferior a um mês (30 dias) para o setor dos trabalhadores rurícolas, e, para os trabalhadores do setor agrícola deverão ser remunerados pelo valor correspondente ao piso especificado.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO –

É obrigatório o fornecimento a cada trabalhador de comprovante de pagamento lacrado ou grampeado com a discriminação das importâncias pagas, os descontos efetuados, a identificação do trabalhador, do empregador, devendo em caso de dúvida ou erro prevalecer os valores de produção constantes os comprovantes previstos na cláusula nona.

CLÁUSULA NONA – COMPROVANTES DE PRODUÇÃO

Obrigatoriedade da empregadora em fornecer, até o dia seguinte, comprovante da produção de cada trabalhador do corte manual de cana (pirulito), indicando o nome, a fazenda, número do talhão, data da realização, e sua respectiva quantidade e o valor a ser pago.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA DÉCIMA - PREÇO TONELADA DE CANA

Os preços da tonelada para o corte manual de cana-de-açúcar a partir de 1º de maio de 2015, são os seguintes:

1. Corte de cana demais cortes no valor de R\$ 4,46;
2. Cana de corte de 18 meses e cana deitada ou caída no valor de R\$ 4,78;
3. Para cana bisada deverá ser pago o percentual de 60% (sessenta por cento) sobre o peso da cana comum;
4. Para cana crua deverá ser pago o percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o peso da cana comum;

5. Para cana caída, acréscimo de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MODO DE AFERIÇÃO - PREÇO – TONELADA

A produção de cana cortada manualmente será paga por tonelada aferida mediante o seguinte critério: será medida diariamente com emprego de compasso fixo de dois metros, com ponta de ferro, considerando-se o eito de cinco linhas e amostragem do peso colhida em seis pontos diferentes, metade a critério da empresa e metade à critério do trabalhador, utilizando-se a balancinha manual, convertendo-se a produção de metro para tonelada e na presença do trabalhador interessado.

Parágrafo Único – Os membros da Comissão de Negociação e/ou representantes para acompanhamento de peso que estiverem efetuando o acompanhando a pesagem da cana serão remunerados por 02 (dois) metros de cana de cada trabalhador presente, da turma respectiva, a qual estiver realizando o peso, que somados serão divididos entre aqueles que realizaram o peso, conforme assembleia realizada no campo das frentes de serviço dos Empregadores.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIA DE SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO

Garantia ao trabalhador rural admitido para a função de outro dispensado, de salário igual ao do trabalhador de menor salário naquela função sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS

Todo e qualquer benefício que o EMPREGADOR conceder espontaneamente aos empregados, durante a vigência desse acordo, tais como convênios médicos, odontológicos, seguro de vida em grupo, auxílio educação, ótica, farmacêuticos, ou outros, previstos, ou não, em programa de Benefícios, que venha a favorecer o trabalhador, não será considerado, em qualquer hipótese, como integrante dos salários ou remuneração do empregado, não podendo ser objeto de qualquer tipo de postulação a este título.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

Remuneração das 02 (duas) primeiras horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e subseqüentes de 70% (setenta por cento) em relação à remuneração das normais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, nos termos da lei, será remunerada com o adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BEIRA DE CARREADOR E CURVA

Fica acordado entre as partes que para o corte de cana em beira de carreador e curva, um acréscimo de 20% (vinte por cento).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá um ticket alimentação único para todo o setor agrícolas no valor de R\$360,00 por mês, ficando condicionado à assiduidade do trabalhador no mês de referência, com tolerância de até duas faltas injustificadas durante o mês, não sendo considerando como ausência os primeiros dias de afastamento por doença e ou acidente do trabalho.

Parágrafo primeiro. A apuração da frequência dos trabalhadores obedecerá o período do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês seguinte.

Parágrafo segundo. Na forma da cláusula décima terceira, pactuam as partes que este benefício não tem natureza salarial, não se integrando, sob qualquer hipótese, aos contratos individuais dos trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

Garantia de percepção única de 8 (oito) salários normativos ao dependente legal do

trabalhador morto, acidental ou naturalmente, habilitado pela Previdência Social ou pelo Juízo Cível, que serão pagos em única vez, pela Empregadora ou por Companhia Seguradora.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SALÁRIO IN ITINERE

Os trabalhadores não residentes em propriedades dos empregadores, que tenham direito ao salário “in itinere” nas condições dos Enunciados 90, do TST, farão jus durante o contrato de trabalho às 1h30min (uma hora e trinta minutos) extraordinárias por dia, no valor do salário horário estabelecido na cláusula 3ª, acrescido de 50% (cinquenta por cento), a título de salário “in itinere”, que fica assim pré-fixado.

Parágrafo único – Os trabalhadores com salário fixo farão jus à remuneração da hora

“in itinere”, sem qualquer acréscimo, se essa hora estiver integrada na jornada normal de trabalho diário e, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), se extraordinária.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

A Empregadora se obriga a contratar seguro de vida, em consonância com a legislação que rege a matéria, junto às empresas especializadas no ramo, com validade pelo período de duração do contrato de trabalho, para todos os empregados rurais e sem ônus para os mesmos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregadora compromete-se a manter **PLANO DE SAÚDE**, nas mesmas condições e conforme pactuado no ACT 2014/2015.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MORADIA

Ao empregado que residir no local de trabalho fica assegurada moradia em condições de habitabilidade.

Parágrafo Único: a cessão pelo EMPREGADOR de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim como, de bens destinados à produção e quaisquer outros fornecimentos alimentícios para subsistência,

inclusive da família, não integram o salário do trabalhador rural.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Mão-de-Obra Temporária

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho, na vigência deste acordo, serão celebrados, diretamente, entre a empregadora e o trabalhador rural, evitando-se a contratação por intermediários, salvo empresas regularmente constituídas, hipótese em que a tomadora de mão-de-obra ficará obrigada, solidariamente, pelo fiel cumprimento de todas as cláusulas deste acordo.

Parágrafo Único – Fica a empregadora obrigada a fornecer a 2ª (segunda) via do contrato de trabalho ao empregado rural.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ENTREGA DE DOCUMENTOS

Obrigatoriedade dos empregadores rurais, através de seus prepostos, se exigidos pelos mesmos, quando do recebimento da CTPS, certidão de nascimento ou casamento, o faça mediante entrega de recibo em favor do trabalhador.

Parágrafo único: CADASTRAMENTO NO PIS – Cadastramento no PIS de todos os trabalhadores rurais e do setor agrícola com a indispensável entrega, por parte da empregadora da RAIS na CEF – Caixa Econômica Federal.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho,
Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADOS E DO EMPREGADOR

Além dos direitos e deveres estabelecidos no presente acordo, empregado e EMPREGADOR se obrigam a cumprir a legislação pertinente e o Regulamento Interno, caso existente.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GRATUIDADE DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Fornecimento gratuito pela empregadora aos trabalhadores dos instrumentos de trabalho no local da prestação de serviços, cujo transporte poderá ser feito no mesmo veículo, em compartimento separado, onde as ferramentas e as limas necessárias ficarão diariamente guardadas e repostas quando necessário. Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – SISTEMA DE CORTE DE CANA

Estabelecimento do corte manual de cana pelo sistema cinco ruas, despontadas, amontoadas e esteiradas, respeitadas os usos e costumes de cada região.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Para auxiliar nas negociações do acordo ora pactuado, foi criada uma Comissão de Trabalhadores, ficando acordada a estabilidade provisória aos trabalhadores integrantes dessa Comissão durante a vigência do presente acordo coletivo ate (01) mês após, conforme clausula 27 do ACT 2013/2014. Que em relação ao próximo acordo coletivo ACT 2016 as partes de comum acordo ajustam em manter o número de 20 representantes da comissão de negociação.

Parágrafo Único – Fica assegurado aos trabalhadores integrantes da Comissão de Negociação e acompanhamento a remuneração dos dias à disposição em negociações bem como nos dias em que contribuir na solução de conflitos advindos das relações de trabalho, o pagamento do dia, o qual será calculado com base na média semanal de produção individual e para os trabalhadores mensalistas o valor da diária com base no piso da categoria.

Representantes: Fabio da Silva, Eurípedes Oliveira Sá, Leonardo Henrique de Oliveira, Valter da Silva

Nunes, Patrícia Carla Oliveira Santos, Cícero da Silva Santos, Rodrigo Alexandre da Silva, Jairo Custodio, Itamar Antonio Silva, Gerlandson dos Santos Oliveira, Sergio Luiz Santana, Ciro Rodrigues Estofolis Queiroz, Marco Aurélio Deus, Cristiano da Silva Teixeira, Edilson Araújo, Wiliam Wellington Tahan, Adilson Jose Teles, Luiz Marcos de Souza, Valmir Serra Conrado e Gustavo Leonel do Carmo.
Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será a seguinte:

a) Trabalhadores rurais (plantio e corte manual): será das 07h00min às 15h48min, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, de segunda a sexta, e aos sábados das 07h00min às 12h00min, totalizando 44 horas semanais e 220 horas mensais, sendo ultrapassado será hora extraordinária e folga total no domingo;

b) Trabalhadores rurais do setor de aplicação de herbicida: será realizada em regime de compensação, com trabalho das 07h00min às

16h48min, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso, de segunda a sexta-feira, com compensação dos sábados, totalizando 44 horas semanais e 220 horas mensais, sendo ultrapassado será hora extraordinária e folga total no domingo;

c) Demais empregados (Motoristas Rurais, Operadores, Tratoristas e Outros Setores Agrícolas): será cumprida em turnos, em escala a ser organizada pela Empregadora, podendo ser utilizado o regime 5X1 (cinco dias de trabalho por um de descanso), respeitado o limite constitucional de 8h diárias ou 44h semanais e intervalo mínimo estabelecido em lei ou em autorização do MTE, considerando-se extraordinário o tempo excedente.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

É obrigação dos empregadores ao conceder férias individuais ou coletivas de que as mesmas sempre se iniciem no 1º (primeiro) dia útil da semana, devendo o trabalhador ser informado por escrito mediante apresentação de recibo com antecedência de 30 (trinta) como determinação legal, isto é, art. 132, § 2º e art. 135, caput, ambos da CLT.

Parágrafo único: APOSENTADORIAS –
GARANTIAS

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, por tempo de serviço integral, e que contarem no mínimo com 10 (dez) anos de serviço, ininterruptos, na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou o salário durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvada a falta grave. O empregado, para fazer uso do benefício desta cláusula, deverá comprovar sua condição no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desligamento.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INSTALAÇÃO
SANITÁRIA, ABRIGO E ÁGUA POTÁVEL***

Obrigatoriedade da empregadora no fornecimento aos trabalhadores, no mínimo, de barracas removíveis para fins sanitários abrigos contra chuvas e outra intempéries, onde haverá obrigatoriamente água potável refrigerada, em recipientes higiênicos, podendo servir como abrigo o

próprio veículo transportador que, nesse caso, permanecerá nos locais de trabalho durante toda a jornada.

Equipamentos de Proteção Individual

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA -
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E
SEGURANÇA***

Fornecimento gratuito pela empregadora de equipamentos e meios de proteção individual necessários à execução dos serviços, tais como boné, óculos, luvas, polainas próprias para o corte de cana e roupa adequada ao trabalho, mantendo-se peças de reposições urgentes que precisas forem.

Parágrafo Único - A roupa adequada ao trabalho é constituída de 3 (três) calças e 5 (cinco) camisas por safra e 2 (dois) pares de calçado adequado a função por safra.

Primeiros Socorros

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA -
MEDICAMENTOS***

Manutenção pela empregadora, nos locais de trabalho, de caixa de medicamentos e materiais de primeiros socorros.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA -
CONDIÇÕES TÉCNICAS E DE SEGURANÇA***

Obrigatoriedade dos veículos de transporte de trabalhadores rurais satisfazerem integralmente as condições de segurança e comodidade nos termos da NR-31, sem ônus algum para o trabalhador.

Parágrafo Primeiro – Compromisso da empregadora em ter cuidado na seleção dos motoristas para garantir maior segurança aos seus trabalhadores, observando os antecedentes de embriaguez.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA -
CONDUÇÃO PARA SOCORRO AO
ACIDENTADO***

Em caso de acidente de trabalho, a empregadora providenciará condução adequada para o socorro imediato do acidentado.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA -
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA***

A empresa descontará de cada empregado mensalmente, mediante aprovação da Assembléia realizada e assinatura de termo de aquiescência pelo trabalhador rural, a importância de 2% (dois por cento) do piso salarial, em folha de pagamento, em favor da entidade profissional, em conta corrente indicada, repassando até o quinto dia útil, sendo 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Frutal, 15% (quinze por cento) para a Federação dos Trabalhadores e 5% (cinco por cento) para a Confederação

Nacional dos Trabalhadores na Agricultura, ficando a Federação

responsável pelo repasse dos 5% (cinco por cento) para a Confederação, conforme preceituado no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal.

Parágrafo Único: Os trabalhadores poderão se opor ao referido desconto, a qualquer tempo. A oposição deverá ser formulada perante o Sindicato da categoria, ficando vinculado ao artigo 545 da CLT. As oposições firmadas perante o Sindicato serão enviadas à empresa, em tempo hábil, sob pena de o sindicato arcar com a devolução das respectivas contribuições.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

Os avisos, enviados pelo Sindicato para serem afixados nos veículos que transportam os trabalhadores rurais, serão submetidos à aprovação prévia do setor competente da empregadora.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO
NO MINISTÉRIO DO TRABALHO***

O Sindicato se compromete a promover o depósito do presente acordo coletivo, na forma do disposto no art. 614 da CLT e das Instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
Aplicação do Instrumento Coletivo

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA -
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA
OU REVOGAÇÃO***

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente acordo coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615, da CLT.

***CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – PRÊMIO
PRODUTIVIDADE***

Fica ajustado o pagamento de prêmio produtividade aos trabalhadores, na conformidade do anexo 1 do presente acordo coletivo, que integra o presente para todos os fins.

Parágrafo primeiro – O Prêmio Produtividade, observará os indicadores mínimos e máximos variando conforme eficiência industrial, quantidade, qualidade da matéria-prima entregue na unidade industrial.

Parágrafo segundo: Fica ajustado que o prêmio aqui pactuado tem natureza indenizatória, integrando o contrato de trabalho para fins de repercussões salariais, bem como previdenciárias, fiscais e relativas ao FGTS, nos termos inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

Os empregados farão jus, a título de PPR, da importância equivalente a 2 (dois inteiro) do salário nominal (de carteira), de acordo com as metas ajustadas no anexo 2 do presente acordo coletivo.

Parágrafo primeiro: o PPR será pago em 2 (duas) parcelas, da seguinte forma: 70% (setenta por cento) do valor do PPR serão pagos até o 10º (décimo) dia útil, contados do final da safra 2015 para os trabalhadores efetivos e 30% (trinta) por cento a serão pagos até o 10º (décimo) dia útil contados do final da entressafra.

Parágrafo segundo: para os trabalhadores contratados antes do fechamento do PPR, e os trabalhadores demitidos, o pagamento do PPR será proporcional ao tempo laborado e metas do período.

Parágrafo terceiro: a verba prevista no caput é devida na forma da Lei nº 10.101, de 2000, ou seja, sem natureza salarial ou remuneratória.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Fica eleita a Justiça do Trabalho da Comarca de Frutal/MG, para a solução de quaisquer pendências decorrentes deste Acordo Coletivo de Trabalho, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – PENALIDADES

Fica estabelecido multa no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo, por infração e trabalhador, no caso de violação das condições acordadas, com reversão à parte prejudicada, excluindo as cláusulas que tem multa específica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÃO DA CIPA – A

Empresa informará a realização da CIPATR ao Sindicato, de forma a possibilitar o acompanhamento de seus membros durante o processo de eleição e de seus integrantes.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA -
ENTREGA DE COMPROVANTE DE INSS E
CAT - A** Empresa tem o dever de entregar os comprovantes de recolhimento do INSS e cópia do CAT na ocorrência de Acidente do Trabalho.

Frutal, 23 de julho de 2015.

Marcileia Alves Ferreira
STR de Frutal e Com. Gomes
PRESIDENTE

AGRÍCOLA CERRADÃO LTDA
FLORENCIO QUEIROZ NETO e JOSÉ PEDRO ANDRADE

USINA CERRADÃO LTDA
FLORENCIO QUEIROZ NETO e JOSÉ PEDRO ANDRADE



Editora Prospectiva