

Revista PsiPro

PsiPro Journal

1(2): 182-205, 2022

ISSN: 2763-8200

Artigo

ANÁLISE DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO E REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA

ANALYSIS OF THE OUTSOURCING LAW AND WAGE EQUALITY REQUIREMENTS BEFORE AND AFTER THE LABOR REFORM

Recebimento do original: 23/11/2022

Aceitação para publicação: 28/11/2022

Aline Martins Afonso

Graduanda em Direito, pela Uninorte/AM, e-mail: aline_amac@hotmail.com

Andreza Viana Silva

Graduanda em Direito, pela Uninorte/Am, e-mail: andrezita2.3@hotmail.com

Francisco Rodrigues Filho

Graduando em Direito, pela Uninorte/Am, e-mail: francisco.rodrigues.filho@hotmail.com

RESUMO: Este artigo tem por finalidade analisar as principais características do tradicional regime estatutário dos servidores públicos, e a adoção do regime celetista na Administração Pública e a Terceirização. Em julho de 2017 ocorreu uma mudança significativa na reforma trabalhista que foi aprovada pelo Congresso Nacional. Nessas mudanças ocorreram pontos positivos e negativos para o trabalhador. Um dos pontos negativos é a respeito dos critérios e condições para a concretização do direito à equiparação salarial. Direito este que advém do princípio da igualdade na área trabalhista e importante amenizador de discriminações.



PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista, CLT, Estatuto, Discriminação, Desigualdade salarial.

ABSTRACT: This article aims to analyze the main characteristics of the traditional statutory regime for public servants, and the adoption of the CLT regime in Public Administration and Outsourcing. In July 2017, there was a significant change in the labor reform that was approved by the National Congress. In these changes there were positive and negative points for the worker. One of the negative points concerns the criteria and conditions for the realization of the right to equal pay. This right stems from the principle of equality in the labor area and is an important mitigating factor for discrimination.

KEYWORDS: Labor reform, CLT, Statute, Discrimination. Wage inequality.

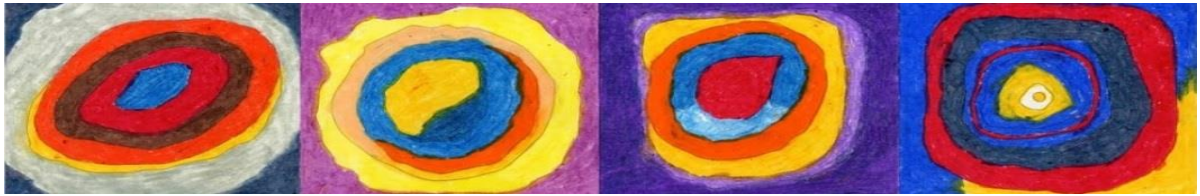


Artigo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

1. INTRODUÇÃO

Na prática laboral existem diversas modalidades de emprego que nesse sentido caracteriza-se por diferentes critérios de recrutamento, seleção, treinamento e promoção da mão de obra. Assim como apresenta diversas maneiras de supervisão, condições de trabalho e níveis salariais. São, por outro lado, preenchidos por diferentes grupos de trabalhadores que constituem a força de trabalho. Diante dessa percepção há a variação salarial de empregados que exercem a mesma função laboral, na mesma instituição empregadora, porém regidos por regimes trabalhistas diferenciados: um é CLT outro é estatutário.

Perceber assim o contexto histórico dos movimentos trabalhistas que surgiram desde a época da Revolução Industrial, séc. XVIII, a partir

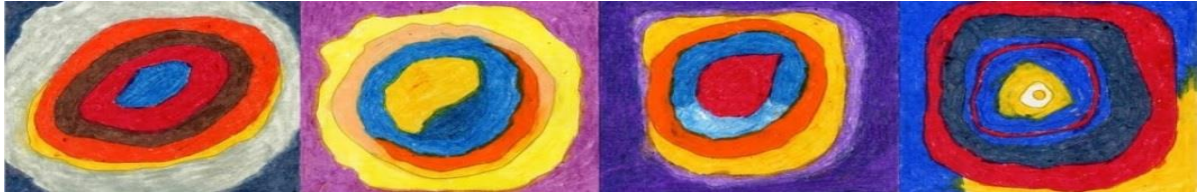


do movimento Taylorista até os dias atuais com a aplicação da Terceirização. A possível justificativa para essa problemática parte do pressuposto de que a terceirização é empregada pela administração pública e até mesmo empresas privadas, fazendo com que inúmeros profissionais terceirizados atuem em funções análogas aos servidores públicos, contudo, aqueles recebem remuneração inferior aos últimos, prefigurando desigualdade salarial entre os funcionários, demonstrando nesse sentido a desigualdade de direito dos empregados terceirizados diante das verbas trabalhistas.

Em face dessa dicotomia surge o seguinte questionamento: Por que existem divergências salariais entre empregados que exercem a mesma função trabalhista, porém são tratados com regimes trabalhistas diferentes?

Com o intuito de entender essa situação dicotômica, o presente trabalho tem por objetivo analisar o que era proposto na Lei nº 6.019/74 e fazer um paralelo com a reforma trabalhista disposta na Lei nº 13.467/17 acerca da divergência salarial entre empregados terceirizados regidos pelo regime celetista e os servidores públicos estatutários nas entidades públicas e privadas, e assim entender as práticas desses dois regimes trabalhistas.

A metodologia de pesquisa a ser utilizada neste trabalho é a qualitativa, pois é uma abordagem que estuda aspectos subjetivos de fenômenos sociais e do comportamento humano, é a partir desse estudo que se indaga e questiona acerca dos limites e possibilidades dentro do campo de pesquisa. No contexto do presente trabalho o fenômeno a ser estudado é em relação ao diferencial do ordenado de duas categorias que exercem a mesma atividade, porém possuem tratamentos diferenciados, contextualizando se há ou não isonomia salarial conforme os requisitos



de equiparação predominantes na legislação do antes e depois da reforma trabalhista.

2. CONTEXTO HISTÓRICO - DO TAYLORISMO A TERCEIRIZAÇÃO

2.1. Taylorismo e Toyotismo

No período da revolução industrial, a organização da mão de obra tornou-se ponto importante em decorrência da grande necessidade de produção. Isso porque houve a introdução de novas fontes de energia nos processos de trabalho e a abertura para a competição de novos mercados. Nesse contexto, novas formas de produção foram pensadas, com o objetivo de tornar mais eficiente e lucrativo o trabalho nas fábricas.

No final do século XIX, Taylor, engenheiro da Filadélfia, descobriu que tudo que se referisse ao objeto do trabalho e produção industrial, poderia render muito mais lucros, se fosse organizado tecnicamente; e na sequência, no início do século XX, também nos Estados Unidos da América, Henry Ford lança a ideia de linhas de produção e montagem e a evolução dos modos de pensar a fábrica que tiveram também a contribuição mais recente do que foi chamado de Toyotismo, técnica essas que expandiu o meio de produção na época.

Com o aumento da competição interna e externa, houve a necessidade de as empresas tornarem-se mais ágeis na sua organização e produção. O Taylorismo foi o introdutor do incentivo salarial ao trabalhador, onde quanto mais ele produzisse, mais seria sua recompensa financeira, ou seja: quanto mais produzisse por horas de trabalho, maior seria o seu salário. Nesse contexto o Fordismo veio com a ideia de linha de produção para fragmentar o processo de trabalho e



facilitar a produção em massa dos seus produtos, gerando assim mais lucro para os empresários.

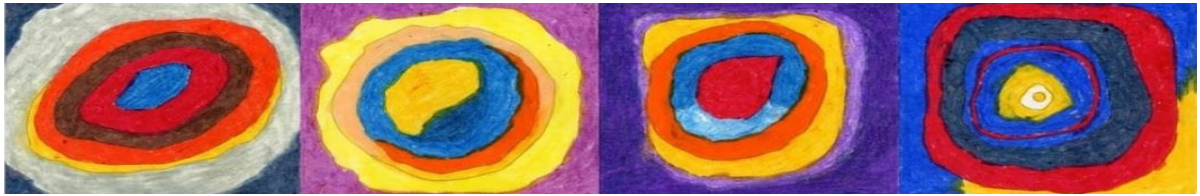
Já o processo de produção na esfera Toyotista, não é produção em massa e de produtos homogeneizados, como Taylorismo e Fordismo, mas sim, de pequenos lotes de produtos e com grande variedade de modelos, ou seja, a produção se restringe a produtos diferenciados e variados e sendo produzidos conforme a demanda do mercado, entende-se aí que elimina-se a ideia de geração de estoques.

Com essa diminuição da demanda de estoque, reduz-se assim os custos com materiais e mão de obra e aumenta o lucro, promovido pela informatização e pela melhora dos meios de comunicação e transporte.

Visualizando o processo de produção dos modelos acima citado, a maneira de organização do trabalho também se distingue nos três modelos. Enquanto no Taylorismo e Fordismo o trabalhador exerce uma única tarefa, de forma repetitiva e especializada; já no Toyotismo, temos a multifuncionalidade do trabalhador, eliminando-se o excesso de trabalhador para cada função.

O pagamento de salários no Fordismo era distribuído para todos os empregados de forma igualitária; enquanto que no Toyotismo, era feito por meio de bonificações e prêmios por produção. Percebe-se então que a relação empregador e empregado era dual, ou seja, havia a organização produtiva no Fordismo de maneira verticalizada, ou seja, pela visão Fordista, a empresa deveria tomar para si todas as áreas de sua atividade econômica, qual seja, desde a exploração da matéria-prima e fomento do produto até o transporte das mercadorias e assim o vínculo empregatício tornava-se mais longo.

Por outro lado, a empresa baseada no modelo Toyotista estruturava-se de forma horizontal (ou quase-vertical), passando por profundo processo de subcontratação e terceirização de atividade-meio.



Dessa forma iniciando a tendência das grandes empresas para subcontratarem outras firmas, empreiteiras ou "terceiras" para assumir funções auxiliares. Havia também o estabelecimento de um conjunto de contrapartidas fornecidas aos trabalhadores, em troca de uma postura cooperativa em relação aos objetivos das empresas: emprego vitalício, salário antiguidade, e criação de mercados internos de trabalho, entre outros.

De acordo com os autores Delgado e Amorim, a implantação da terceirização no Brasil é resultado de processo periódico, gradual e incisivo de inserção do modelo toyotista de produção no país, sobretudo a partir dos anos de 1990. As empresas terceirizadas, em harmonia com o modelo toyotista de produção enxuta e de horizontalização, adotam fórmulas redutoras, concentrando-se exclusivamente no núcleo de seu processo produtivo, transferindo para terceiros outras etapas e processos periféricos do circuito de produção.¹

O que vai distinguir o Fordismo do Taylorismo? O autor Harvey (1989:121) vai dizer que

"era sua visão, seu reconhecimento de que a produção de massa significa consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista." Harvey (1989:121)

Então percebe-se que o método Toyotismo, que foi iniciado pelos japoneses, é a combinação de dois princípios básicos 1 - *just in time* (na hora) e 2 - a *autoativação* da produção. Mas estes princípios só assumem seu real significado, a partir deste imperativo: "*buscar origens e naturezas de ganhos de produtividade inéditas, fora dos recursos das economias de escala e da padronização Taylorista e Fordista, isso na*

1 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 13 *apud* Lucas Augusto de Melo Santos, p. 41



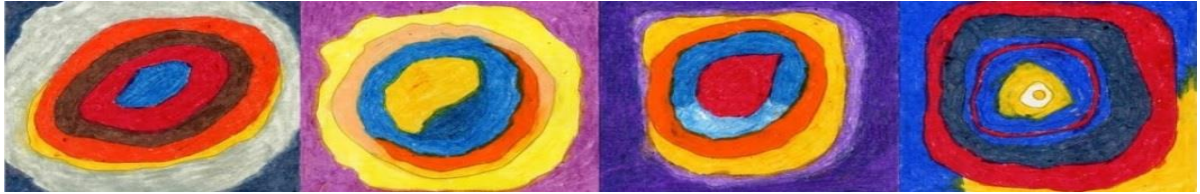
pequena série e na produção simultânea de produtos diferenciados e variados". (apud Coriat, 1994:32)

2.2. Terceirização

Partindo para a nova modalidade de prestação de serviços temos a terceirização que é empregada pela administração pública e privada, fazendo com que inúmeros profissionais terceirizados atuem em funções análogas aos servidores públicos, contudo, aqueles recebem remuneração inferior aos últimos, prefigurando desigualdade salarial entre os funcionários, demonstrando discriminação salarial.

TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Diante de tal situação, sabemos que existem profissões que estão sendo exploradas de forma desconexa com a realidade das leis jurídicas, tendo em vista em que há situações em que um profissional é contratado para realizar uma função específica, e por conta das demandas do cotidiano no ambiente de trabalho, ocorre desvio de função, ou seja, o trabalhador exerce função além do que é contratado, as vezes sem um adicional pelo serviço prestado. Esse ponto é importante a importância de ter conhecimento desse tipo de situação e a injustiça no âmbito



trabalhista quanto aos serviços prestados e salários recebidos e buscar a devida solução para esse problema.

A terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Ela começou no setor público, mas logo se espalhou pelo setor privado. Seu início se deu por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho não assalariado. (CAMPOS, 2018)

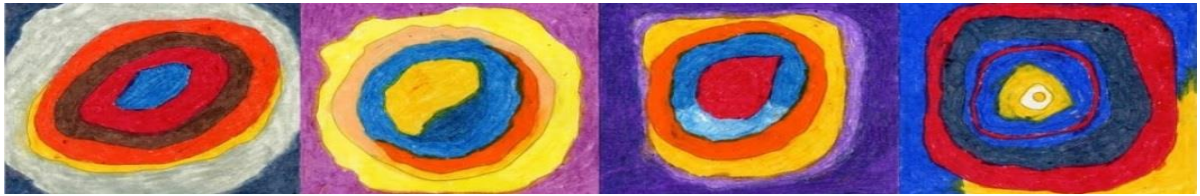
A terceirização trabalhista é um fato que está evoluindo em nosso país, e este regime é usado comumente como forma de redução dos custos da mão de obra, e com isso, diminuem radicalmente os direitos dos empregados terceirizados, refletindo primeiramente no salário desta classe de trabalhador.

Segundo o autor Rogério Renzetti, a terceirização é um instituto do Direito do Trabalho que admite que uma determinada empresa contrate empresas intermediárias para executar atividades-meio ou atividades-fim, sem que haja vínculo empregatício direto com os prestadores de serviços. (RENZETTI, 2016, p.79)

Nesse sentido, a terceirização é conceituada pela relação trilateral de emprego pela qual um empregado é contratado por uma empresa intermediária a medida que desenvolve sua força de trabalho em proveito de outra empresa, quem não é parte direta na relação empregatícia. (DELGADO, 2017)

De acordo com o autor Amauri Mascaro Nascimento percebe que

Terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-origenário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado. Este é uma figura jurídica que corresponde ao significado econômico do vocábulo que é usado, na linguagem trabalhista, para designar a transferência de atividade econômica de quem originariamente a exercitaria para o exercício de outra pessoa física ou jurídica, o que não é vedado pela lei mas pode ter implicações trabalhistas que também



ocorrem na sucessão de empresas e em outras alterações que podem afetar direitos dos empregados, nas quais o contratante originário mantém a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2011)

Diante dessa teoria percebe-se que a terceirização, mesmo lícita, deixa os empregados em situação desigual, por conta que na maioria das vezes, os empregados contratados diretamente pela tomadora de serviço, no caso pela Administração direta ou indireta através de concurso público, possuem melhores condições de trabalho.

Segundo o artigo do autor Fernando Basto Ferraz², o termo terceirização surgiu no âmbito de administração de empresas, com o objetivo de descentralizar no setor empresarial as atividades que um terceiro à empresa pode realizar, com o principal objetivo de reduzir os custos, e assim aumentar a sua lucratividade e consequentemente a competitividade no mercado econômico. Diante disso contrata-se uma outra empresa que, possuindo profissionais próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam efetuados normalmente pelos seus empregados. Assim como bem menciona Fernando Bastos Ferraz sobre a justificativa da utilização cada vez maior da terceirização na prática econômica:

A tendência à terceirização é justificada pelas causas econômicas e pela introdução de novas tecnologias na empresa. Segue, assim, a lógica do capital em sua luta em favor da redução de custos, da ampliação de receita, mesmo que para isso se precarize o trabalho. (FERRAZ, acesso: 26/05/22)

Perante o exposto, o mercado que visa o lucro, busca formas diversas para reduzir custos e aumentar as receitas não se importando muito com a precarização do trabalho de seus funcionários e meio

2 FERNANDO BASTO FERRAZ. Advogado; Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor DE/Associado 4 da Universidade Federal do Ceará- UFC, onde leciona na graduação e Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) da Faculdade de Direito.



ambiente de trabalho deles, favorecendo assim um desequilíbrio social diante do baixo salário que recebem. E o que é a precarização do trabalho? Segundo Druck e Franco, um conceito bem fácil de entender sobre precarização do trabalho é “o aprofundamento das desigualdades em direitos sociais e condições de trabalho, práticas de risco, excesso de jornada de trabalho, excesso de trabalho para um segmento, menor remuneração”.

De acordo com o autor Rogério Renzetti, não havia na legislação brasileira alguma norma jurídico que explique de forma clara e objetiva o fenômeno da terceirização, exceto os parâmetros encontrados na súmula 331 do TST que abordava sobre o contrato de prestação de serviços temporários e a legalidade (RENZETTI,2016, p.80) assim como teorias formuladas pelos doutrinadores do Direito, Súmula esta superada pela Reforma Trabalhista que torna constitucional a prestação de serviços por meio da Terceirização.

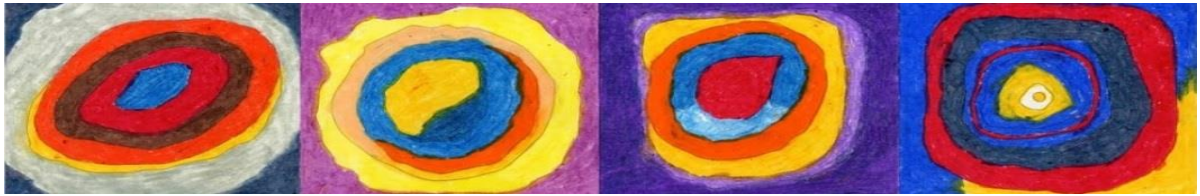
Súmula nº 331 do TST
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
(nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à
redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e
31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja



participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Conforme o exposto na Súmula 331 do TST, antes a terceirização era ilegal, salvo se fosse um contrato realizado temporariamente, e para uma atividade-fim que atendesse as necessidades transitórias e não as principais da tomadora de serviço. Porém, na esfera atual do sistema trabalhista a terceirização já é considerada legal, conforme a reforma trabalhista de 2017, formalizando assim novas maneiras de prestação de serviço tanto para atividades- meio quanto para as atividades-fim.

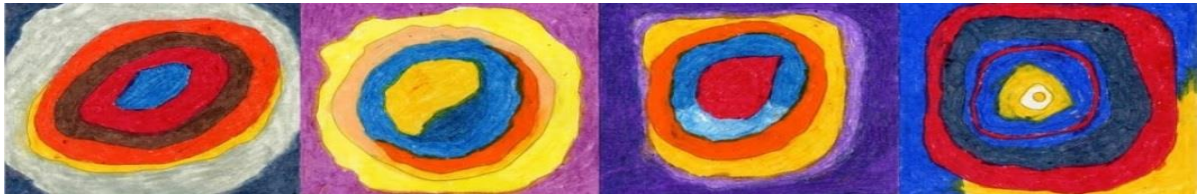
3. A EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Congresso Nacional com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 e mudanças significativas impactaram diretamente na relação de trabalho entre empresários e trabalhadores. Os direitos e deveres dos trabalhadores passaram a limitar a concessão da isonomia, assim como, a não obrigatoriedade de homologação de quadros de carreira e planos de cargos e salários desencadeando instabilidade jurídica devendo o poder judiciário e os órgãos de fiscalização agir com cautela.

A equiparação salarial faz parte da legislação trabalhista e zela pela igualdade entre trabalhadores brasileiros, porém com requisitos mais específicos tratados pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que declara:

"Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

De acordo com os parágrafos do artigo 461, os requisitos da equiparação salarial e para que sua solicitação seja cumprida, é



necessário que ambos, colaborador e empregado, estejam cientes dos requisitos ali citados. Podemos destacar dentre eles:

- **Trabalho de igual valor** - Segundo previsto em Lei, é necessário que os profissionais exerçam funções de igual valor, ou seja, são serviços realizados com a mesma qualidade, complexidade e nível de produtividade. É preciso ser idêntico também a função e o nível de trabalho.
- **Funções de caráter idêntico** - Um processo de equiparação salarial faz uma comparação entre paradigma (profissional em que a ação é baseada) e o equiparado (profissional que solicita a equiparação). Ambos precisam exercer a mesma função, vale ressaltar que cargos diferentes não são um impeditivo para esse requisito, desde que dois colaboradores exerçam a mesma função dentro da mesma empresa, o empregador também poderá estar sujeito a pagar a diferença salarial.
- **Mesmo empregado** - O empregador precisa ser o mesmo para ambos os profissionais, tanto o paradigma quanto equiparado. Essa norma busca deixar claro, por exemplo, que profissionais terceirizados não têm direito de solicitar a equiparação salarial.
- **Mesmo estabelecimento** - Esse requisito define que, para serem elegíveis a esse recurso, ambos os profissionais precisam trabalhar no mesmo estabelecimento, de modo que os funcionários de uma mesma empresa que atuam em filiais diferentes em uma mesma região, por exemplo, deixam de ser considerados para equiparação salarial com a nova lei trabalhista.



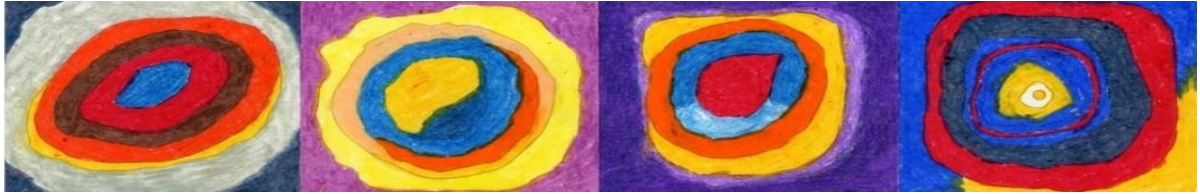
➤ **Diferença de tempo de serviço** - No que se refere à diferença de tempo de serviço, há dois aspectos que precisam ser observados aqui. O primeiro deles é que a diferença entre os profissionais comparados não pode ser superior a quatro anos. Já em relação ao tempo de cada colaborador na função em questão, o paradigma não pode estar executando as ditas atividades por um período maior que dois anos, pois esse motivo o impede de atuar como comparativo em um processo de equiparação salarial.

➤ **Plano de carreira da empresa** - Se a empresa possuir uma regulamentação própria, as condições para a equiparação salarial são consideradas conforme as normas internas, de acordo com o que é previsto no próprio Artigo 461, inciso 2:

“Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários.”

➤ **Paradigmas contemporâneos** - Esse requisito esclarece que, para que a solicitação seja válida, os colaboradores comparados precisam necessariamente ser contemporâneos. Em outras palavras, não é possível equiparar o salário com o de um profissional que já não atua mais naquela função. É preciso que os dois funcionários executem atividades idênticas simultaneamente.

➤ **Discriminação** - Se confirmada a diferença salarial entre dois colaboradores de mesma atividade por discriminação de sexo, nacionalidade, idade e agora também etnia, a empresa apresenta uma falta grave. A penalidade, aplicada após a Reforma Trabalhista, será o pagamento de uma multa pela empresa ao colaborador discriminado. O



valor pode ser de até 50% do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

3.1. A equiparação salarial antes e depois da LEI 13.467/2017

Dentre os Direitos fundamentais da República Federativa do Brasil, no art. 5º, devemos nesse contexto ressaltar direito a igualdade, a liberdade e a dignidade da pessoa humana. Os princípios estão vinculados às exigências da justiça, aplicados com a força da ética, já as regras são normas com conteúdo funcional.

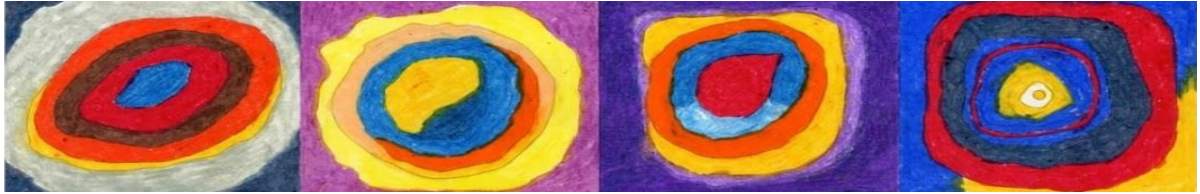
Doutrinariamente, o princípio da igualdade é analisado sobre duas vertentes: a formal e material. A igualdade formal é aquela consagrada no caput do art. 5º da Constituição Federal, pela qual todos são iguais perante a lei.

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.”

Perante o que versa o artigo 5º da Constituição, percebe-se que visa subordinar todos ao crivo da legislação, independentemente de sexo, cor, credo ou etnia.

A igualdade material, por sua vez, também chamada de real ou substancial, é a que tem por finalidade igualar os indivíduos, considerando suas diferenças. A igualdade material admite e estimula a concessão de tratamento diferenciado àqueles em situação desigual, com a finalidade minimizar as diferenças e estabelecer uma situação igualitária.

O princípio da igualdade, com estreita vinculação à dignidade da pessoa humana, tem inegável aplicação no ramo do Direito do Trabalho.



É uma das expressões mais claras do princípio da igualdade no universo do trabalho é a figura da equiparação salarial, que, além de trazer em seu texto a noção de justiça, visa a combater a discriminação em matéria de remuneração e renda.

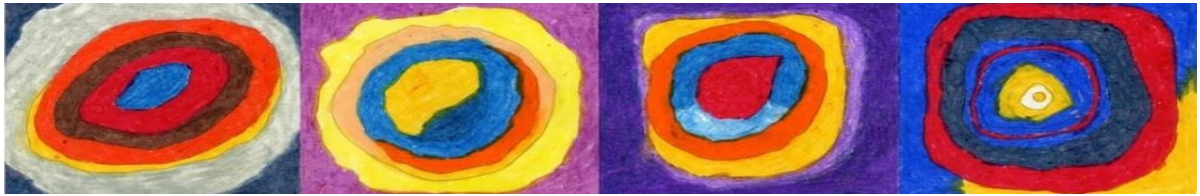
No que diz respeito a garantia da equiparação salarial, antes da Reforma trabalhista, apenas era necessário que o empregado não possuísse tempo maior do que dois anos de diferença na função em relação ao seu paradigma. Após a Reforma Trabalhista é necessário que eles não possuam diferença de mais de 4 anos na mesma empresa.

Com a reformulação da redação do § 1º do art. 461, da CLT, alterou-se os requisitos na legislação anterior decretando que trabalho de igual valor consistirá naquele que for executado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, e prestando serviço no mesmo estabelecimento. Se caso o trabalhador exercer a mesma função, com produtividade e técnica idêntica, mas em outra filial, não se pode falar de equiparação salarial.

3.2. Diferença entre terceirização e quarteirização

A terceirização é uma ferramenta de administração, que consiste na compra reiterada de serviços especializados. Identificando-se como uma forma de flexibilizar a produção, permitindo à empresa tomadora concentrar energia em sua principal vocação. Inicialmente se restringia às atividades consideradas de apoio como segurança, limpeza, manutenção, recepção e alimentação. Hoje, já pode ser vista aplicada às chamadas atividades-fim da organização.

De acordo com Delgado (2002, p. 21) a expressão terceirização é resultante do neologismo oriundo da palavra terceiro, ou seja, compreendido assim assim, a constante evolução na busca da

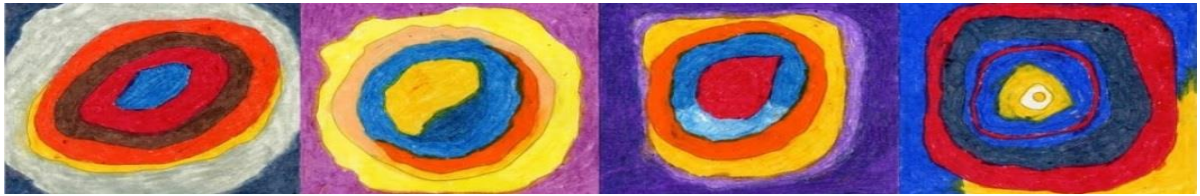


manutenção da competitividade da organização, bem como a melhoria contínua da relação cliente-fornecedor.

Com relação ao contrato de trabalho, era entendido anteriormente que a responsabilidade entre as empresas era solidária, mas com o advento da Lei 13.429/2017, de 31 de março de 2017, alterou tais disposições, onde agora se trata de responsabilidade subsidiária. Outra característica na referida Lei 13.429 não faz substituição a CLT e nem permite a substituição dos funcionários registrados em carteira por possíveis prestadores de serviços individuais de Pessoas Jurídicas (PJ).

A mão de obra vem notoriamente sendo apontado como uma grande problemática advinda da quarteirização, pois os trabalhadores da empresa tomadora de serviços deixam de desempenhar algumas funções ou tarefas, para assim a empresa prestadora de serviços possa gerir o acordado no contrato. Embora possam ser caracterizados pela alta capacitação, os empregados destas empresas devem apresentar maior nível de flexibilidade que o empregado na mesma função de uma empresa corporativa. Portanto, é notório que a empresa de subcontratação emprega menos pessoal na para realizar assim os mesmos serviços que outrora era realizado na empresa corporativa. (DIAS, 2008)

A reforma trabalhista propõe mudanças nos contratos de trabalho, sejam eles em caráter de tempo parcial, tempo determinado ou até mesmo do trabalho intermitente, sendo assim, aumentando a jornada de trabalho, a rotatividade dos trabalhadores contratados, diminuição dos salários, instabilidade entre outros fatores negativos para o trabalhador. Estas propostas e mudanças assim chamadas fazem uma adaptação ocasionando uma mutação no mercado.



Todas essas questões acompanham assim a crescente perda das conquistas de cunho social e de cunho dos direitos sociais para os trabalhadores. (PINTO, 2017).

Por fim, a quarteirização pode ser entendida como uma técnica de gestão dos contratos terceirizados, onde se delega a um funcionário da própria empresa, um profissional autônomo ou, ainda a uma terceira empresa especializada o gerenciamento dessas parcerias.

4. ALGUMAS DIFERENÇAS ENTRE OS REGIMES JURÍDICOS ESTATUTÁRIO E CELETISTA

O que são, ou o que vem a ser os regimes jurídicos estatutário e celetista? O regime estatutário é aquele utilizado pela administração dos entes federativos brasileiro para provimento de cargo público, ou seja, o acesso ao trabalho público far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada poder, nos termos dos artigos 6º e 7º da Lei número 8.112/90, Estatuto dos Servidores Público e Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

Dessa forma, os servidores público estaduais, distritais e municipais, são regidos por leis próprias, criadas por cada ente federativo da respectiva jurisdição onde trabalham.

É importante frisar, que essas leis criadas pelos entes federativo têm teor e redação semelhante a norma federal 8.112/90, as diferenças diz respeito as adequações regionais e às necessidades sociais de cada administração pública. A Norma Federal nº 8.112/90 diz que:

Art. 1º—Esta Lei institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais.

Art. 2º—Para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público.

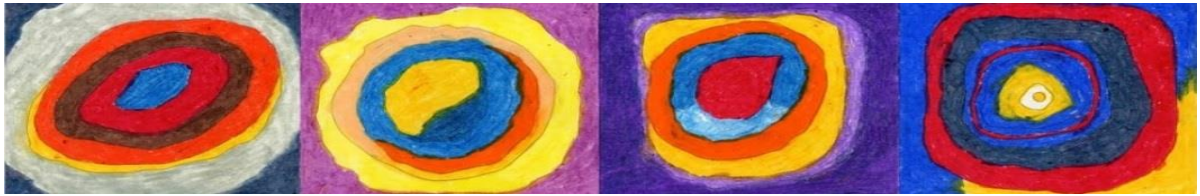


Por sua vez, o celetista é um regime que está de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e ele se divide em duas vertentes. A primeira vertente é a mais comum por se aplicar à iniciativa privada. A segunda vertente é a se aplica à administração pública, porém, neste caso específico de aplicabilidade à investidura para provimento de cargos, obedecerá normas previstas na Lei número 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no que couber, o estatuto do servidor público (exemplo: o direito ao ponto facultativo decretado pelo administrador).

As regras do regime celetista têm como base nas normas trabalhistas promulgadas pelo então Presidente Getúlio Vargas, e que passaram por uma reforma no ano de 2017. O DNA dessa lei se mantém o mesmo, com o trabalhador recebendo, no mínimo, um salário-mínimo, vale-transporte (se residir distante do local de trabalho), além de ter o direito de tirar férias, sacar o décimo terceiro salário no final do ano, de ter acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de se aposentar, por tempo de serviço ou por tempo de contribuição. Porém há algumas mudanças significativas.

Já o regime estatutário se aplica exclusivamente no Poder Público e contrata os profissionais com base em regras específicas que regem a relação entre o Estado e o servidor público, geralmente previstas no edital de um concurso público. Mesmo que exista uma lei federal sobre o regime estatutário, o servidor pode trabalhar também na esfera estadual ou municipal, mas terá que seguir as leis específicas destes regimes.

No regime estatutário a grande vantagem é a estabilidade, o servidor não poderá ser demitido após passar pelo estágio probatório de três anos, sendo possível somente no caso dele cometer alguma falta muito grave, e mesmo assim, ainda precisa passar por um processo



administrativo garantido-lhe ampla defesa e contraditório, para que após as apurações administrativas saber se o servidor deve ou não ser exonerado.

Por outro lado, no regime celetista, um trabalhador pode perder o emprego a qualquer momento, não há estabilidade que garanta a vaga de emprego pelo desempenho profissional, até mesmo para quem ocupa funções de chefia de uma empresa. Quem é contratado pelo regime celetista, recebe salário, pago pela empresa que contrata o empregado. Já o profissional estatutário recebe vencimento, pago pelos cofres públicos. Quem é contratado pela CLT tem direito a receber vários benefícios, como o FGTS, aviso-prévio, 13º salário, seguro-desemprego, multa de 40%. No entanto, um servidor estatutário não recebe FGTS, aviso-prévio, nem seguro desemprego, mas na Lei 8.112/90 no art. 49 e art. 81, apontam algumas vantagens aos servidores públicos tanto no vencimento quanto na concessão de licenças:

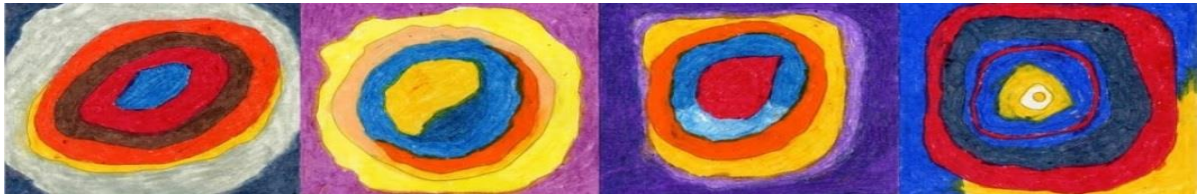
Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

- I - indenizações;
- II - gratificações;
- III - adicionais.

Art.81. Conceder-se-á ao servidor licença:

- I- por motivo de doença em pessoa da família;
- II- por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- III- para o serviço militar;
- IV- para atividade política;
- V - para capacitação;[\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)
- VI- para tratar de interesses particulares;
- VII- para desempenho de mandato classista.

Os trabalhadores celetistas (empregados da iniciativa privada, de empresas públicas de economia mista e de empresas públicas que adotam a CLT etc.), são regidos exclusivamente pela Lei 5.452/1943, e



as demais normas trabalhistas conhecidas como leis esparsas. Nesta ocasião, a CLT nos diz no caput do seu primeiro artigo:

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A vantagem que os trabalhadores celetistas têm sobre o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de serviço (FGTS), segundo a CLT e a Lei esparsa número 8.036/90, é o depósito de 8% do salário do empregado em conta vinculada ao trabalhador, paga pelo empregador. Direito esse, peculiar somente aos empregados da iniciativa privada.

Assim sendo, percebe-se as diferenças entre os dois regimes a partir das próprias normas regulamentadoras do trabalho, mas há também situações flagrantes que envolvem direitos e salários que demonstram a dualidade entre as duas classes.

Cumprido ressaltar, que as constituições anteriores a de 1988 já tratavam no seu bojo a questão dos servidores públicos e celetistas, que o direito ao FGTS não coloca os celetistas em vantagem ao servidor público, além disso, quando o mesmo órgão público utiliza os dois regimes como forma de contratação de empregados, a inadequação entre os dois, acaba propiciando conflitos.

Nesse sentido, Maria das Dores Santos de Aquino³, aponta um exemplo vivenciado no Hospital das Clínicas de Pernambuco, que além

³Maria das Dores Santos de Aquino, na sua dissertação de mestrado sobre o Regime Jurídico Estatutário e Celetista adotados no Hospital das Clínicas de Pernambuco (HC/UFPE).



das diferenças salariais, há tratamentos diferenciados aos servidores estatutários e estatutários no estabelecimento.

No caso dos HUF's⁴ administrados pela EBSEH⁵, a partir da adesão à empresa, inúmeras mudanças ocorreram, entre elas a coexistência de regimes jurídicos distintos, fato que pode ser responsável pelo surgimento de novos conflitos e/ou pelo agravamento de conflitos já existentes nesses ambientes, motivados, em especial, pela insatisfação com os diferentes tratamentos recebidos e pela falta de uma gestão adequada. (AQUINO, 2021)

Parafraseando, os dois regimes jurídicos não se adequam no mesmo ambiente de trabalho e na mesma profissão, independente se a atividade é da natureza intelectual ou que envolvam esforços físicos. Nesse aspecto, a causa da origem dos litígios, será sempre a insatisfação das diferenças dos valores salariais entre os que exercem a mesma função.

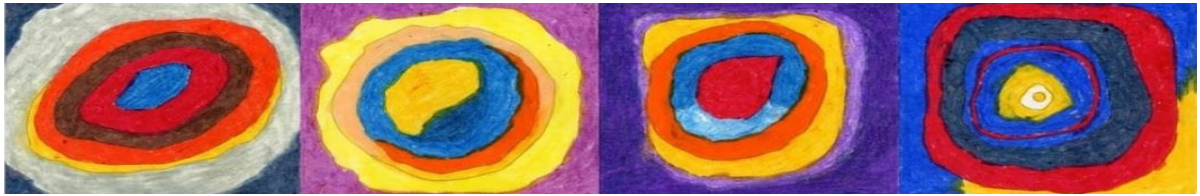
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A situação em que o Brasil se encontra, com mais de 14,4 milhões de desempregados no país, segundo dados revelados pelo IBGE, ter um emprego se tornou algo muito valioso, seja ele numa empresa privada ou em um órgão público. Vale ressaltar que tanto uma forma de contratação quanto a outra possuem ganhos e perdas que podem ser levadas em conta por quem está planejando o próprio futuro.

Basicamente, quem é empregado na iniciativa privada tem o contrato regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), também chamado de Regime Celetista. Já aqueles que atuam em cargos públicos

⁴Hospitais Universitários Federais.

⁵A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebsersh) foi criada por meio da Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011, como uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação (MEC)



são contratados pelo Regime Estatutário, cada um com legislações próprias.

Como se pode observar, as normas que permitem o acesso aos dois regimes jurídicos estatutário e celetista, realizar atividades no mesmo órgão ou setor, são responsáveis pela dualidade que existem atualmente na administração pública, uma vez que permite a estarem juntos, na mesma função e serviço mas, com salários distintos e com diferenças, as vezes discrepantes no valor salarial. Por vezes, o empregado celetista sendo terceirizado terá esse prejuízo, por esse modelo de prestação de serviço permitir contratação com valores mais baixos.

Dessa forma, na questão da desigualdade social a administração pública deixa muito à desejar, não somente por adotar os dois regimes, mas, por permitir que trabalhadores fazendo a mesma atividade ganhar menos que seu modelo.

Diante dos estudos realizados, percebe-se que a coexistência dos dois regimes jurídicos num mesmo ambiente organizacional é fator de ascensão de inúmeros conflitos, refletindo, diretamente, nas relações de trabalho. Esses conflitos são percebidos por uma grande quantidade de colaboradores, originando-se nas diferenças do tratamento, não apenas jurídico, mas também laboral, ofertado pela instituição a profissionais que exercem exatamente a mesma função.

Deste modo, levando em consideração a relação bilateral entre tomadoras de serviços e terceirizadas, sob a ótica da reforma trabalhista, as tomadoras de serviços devem incluir no planejamento das empresas um acompanhamento sistematizado dessas subcontratadas e quarteadas para manejar de forma justa a mão de obra do trabalhador e assim ele ter seus direitos trabalhistas e previdenciárias resguardados.



REFERÊNCIAS

ANTUNES, Borges dos Santos, L., & Rodrigues Pimentel, A. P. (2020). Terceirização Geral e o Direito à Equiparação Salarial. In: **Revista Vertentes Do Direito**, 7(2), 312–334. Recuperado de <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/10491>.

AQUINO, Maria das Dores Santos de. **Conflitos Decorrentes da Coexistência dos regimes Jurídicos Estatutários e Celetista no Hospital das Clínicas da UFPE/EBSERH**, (acesso em 20/10/2022 às 18:32).

ARAÚJO, Florivaldo Duque de. **ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUC-SP**. Regime Jurídico Único (acesso em 24/10/2022 às 22:18).

BRASIL. Súmula 331 do TST. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 01/06/22.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

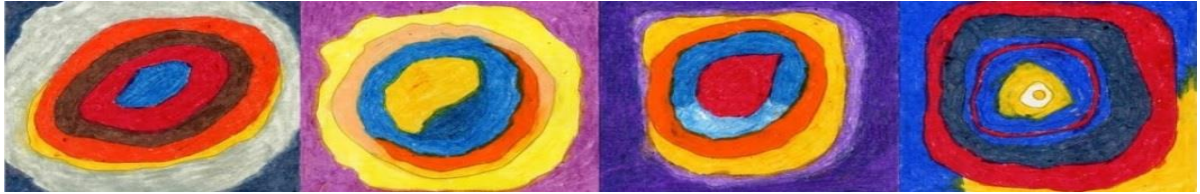
DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 1ª Edição, 2014. p. 13.

DRUCK G, FRANCO T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. 485 p.

FERRAZ, Fernando Basto. **A TERCEIRIZAÇÃO E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/cod=3c30bc3ec05967d3>. Acesso em: 26/05/22.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.



JUNIOR Edegar Krasinski. MEDEIROS Clayton Gomes de. **A equiparação salarial entre o terceirizado, celetista e o servidor público.** Capítulo do livro: Trabalho e regulação no estado constitucional - Volume III / Leonardo Vieira Wandelli e Camila Sailer Rafanhim de Borba (orgs). Bauru: Canal 6, 2016, 446 p. (Projeto Editorial Praxis)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PLANALTO.GOV.BR. Lei 8112/1990, Estatuto do Servidor Público (acesso em 18/10/2022 às 19:00)

PLANALTO.GOV.BR. CF/88 (acesso em 24/10/2022 às 21:00).

PINTO, Valter. **Globalização e as Reformas Trabalhistas: Modernidade ou Retrocesso?** XXVI. Encontro Nacional do CONPEDI Brasília – DF, 2017. Disponível em: www.conpedi.org.br. Acesso em 26/04/22.

RENZETTI, Rogério Nascimento. **Direito do Trabalho para concursos.** 3ª ed. rev. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. GUIMARÃES, Abraão Lucas Ferreira. **A quarteirização sob a ótica da reforma trabalhista.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70192/a-quarteirizacao-sob-a-otica-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 10/11/22.

SANTOS, Lucas Augusto de Melo. **Duplipensar Toyotista, terceirização e dano existencial: a possibilidade de configuração do dano existencial em razão da terceirização trabalhista.** Monografia de Curso de Direito, UNB, 2015.

VIDAL, Maricélia Bezerra. **Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: uma análise do sistema de trabalho.** Dissertação de mestrado, Campina Grande: 2002.