



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

ANA CARLA FARIAS DE OLIVEIRA

**AS NOVAS LEIS 13.429 E 13.467 DE /2017 E OS LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO
NO BRASIL**

SALVADOR
2018

ANA CARLA FARIAS DE OLIVEIRA

**AS NOVAS LEIS 13.429 E 13.467 DE /2017 E OS LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO
NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso entregue à Faculdade Baiana de Direito, como requisito final para obtenção do título de Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho.

**SALVADOR
201**

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral descrever sobre a terceirização da mão e obra, ressaltando as novas legislações brasileiras, Leis n. 13.429, de 31 de março de 2017 e Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que deu nova redação e acrescentou dispositivos à Lei 6.019/74. A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de consulta à base de dados SCIELO bem como livros de autores renomados que tratam do tema. Descrevem-se os pressupostos históricos, elucidando a origem e evolução da terceirização. Definem os conceitos e sua classificação. Discute-se sobre o processo de flexibilização das normas trabalhistas. Descreve-se sobre as novas leis que regulamentam a terceirização no Brasil, discutindo-se os seus limites dentro da estrutura do Estado Democrático de Direito do Brasil. Assim, conclui-se que uma leitura dos referidos dispositivos legais impõe limites ao processo de terceirização, sob pena de sua ampliação de forma irrestrita, tal qual sugerem as novas leis, seja confundida com a danosa prática de intermediação de mão de obra, vedada pelo ordenamento jurídico pátrio.

Palavras-chaves: Terceirização. Lei trabalhista. Direito trabalhista.

ABSTRACT

This work aims to describe the outsourcing of labor, highlighting the new Brazilian legislation, Laws n. 13.429, dated March 31, 2017 and Law 13,467 of July 13, 2017, which provided new wording and added provisions to Law 6.019/74. The bibliographic research was carried out by consulting the SCIELO database as well as books by renowned authors that deal with the theme. The historical assumptions are described, elucidating the origin and evolution of the outsourcing. They define the concepts and their classification. Discusses the process of flexibilization of labor standards. It is described about the new laws that regulate the outsourcing in Brazil, discussing its limits within the structure of the Democratic State of Law of Brazil. Thus, it is concluded that a reading of these legal provisions imposes limits on the process of outsourcing, under penalty of unrestricted expansion, as suggested by the new laws, to be confused with the harmful practice of labor intermediation, prohibited by the legal order of the country.

Key-words: Outsourcing. Employment law. Labor law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1 METODOLOGIA	09
2 PRESSUPOSTOS HISTÓRICOS	11
3 FLEXIBILIAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	20
4 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL	31
5 CONCEITO	43
5.1 NATUREZA JURÍDICA	52
5.2 CLASSIFICAÇÃO	53
6 AS LEIS 13.429 E 13.467 DE 2017 E OS LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO	59
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	74

INTRODUÇÃO

O Estado do Bem-Estar Social, construído no pós-guerra nas economias centrais e que garantiu os “anos dourados” do capitalismo, entra em crise no último quartel do século XX, dado o esgotamento do padrão produtivo fordista/taylorista do período. A alternativa levada à cabo pelo capital, inicialmente nestes países, e depois exportada para todo o mundo, foi a formulação de novos padrões de produção, da organização e gestão da força de trabalho, aqui resumidas sob o termo “reestruturação produtiva”.¹

Em meio às profundas mudanças na organização da estrutura produtiva das empresas, verifica-se que parte dos processos de trabalho foi deslocada para prestadoras de serviços que atuam de forma dispersa e fragmentada, consolidando o fenômeno alcunhado de terceirização, que avançou no mundo e no Brasil nas esferas pública e privada, sobretudo a partir dos anos de 1990.²

Nesse contexto, pode-se afirmar que a terceirização é um fenômeno que existe em praticamente todos os países – sendo que em alguns ela ocorre de forma mais intensa – amoldando-se à essa lógica mundial flexível e volátil.³

A terceirização advém do contexto do modelo toyotista e possibilitou irromper com a lógica mútua dos polos na relação de emprego, de maneira a excluir o vínculo direto do terceirizado com a empresa tomadora. É comum em vários setores de

¹ DAL ROSSO, S. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 74.

² DROPPA, A; BIAVASCHI, M. B.; VAZQUEZ, B.. Considerações do Trabalho no Brasil Atual: Terceirização, correspondentes bancários e a Justiça do Trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 32, n. 39, p. 2-18, 2017, p. 2.

³ Idem, p. 2.

produção econômica, com o principal escopo de diminuir custos e aumentar a produtividade.⁴

Do ponto de vista da Administração de Empresas, defende-se que a terceirização implica que empresas especializadas passam a desenvolver as atividades específicas para as quais se aperfeiçoaram, e assim terceirizarem aqueles serviços dos quais necessitam, mas não são especializadas.

Nesse sentido, a terceirização representaria uma parceria empresarial, na qual a empresa terceirizante objetiva a focalização de sua atividade empresarial no produto final, a partir da eliminação do gerenciamento das atividades de apoio, que seriam destinados à empresa terceirizada.⁵

Do ponto de vista jurídico, em síntese, é possível afirmar que a terceirização compreende o deslocamento da relação econômica de trabalho da clássica relação trabalhista que lhe seria equivalente, ou seja, da relação bilateral formada entre o obreiro que presta o serviço e aquele que o contrata, o tomador deste serviço.⁶

Assim, a terceirização se afigura como a possibilidade de contratar empresa prestadora de serviços para a realização de atividades específicas da tomadora. Ao longo dos anos, o fenômeno avançou à margem de uma disciplina legislativa que lhe desse amparo e limites, tendo a jurisprudência trabalhista cumprido o papel de regulamentar a questão, tendo daí decorrido uma certa generalização de que a terceirização somente seria lícita quando relacionada a atividades que não constituem o objeto principal da empresa, ou quando decorrente de expressa

⁴ PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; DE SOUZA, Larissa Martins. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 201, 2014, p. 175.

⁵ ALMEIDA, Dayse Coelho. Considerações críticas acerca da responsabilidade na terceirização trabalhista. **DIKÉ Revista do Mestrado em Direito da UFS**, v. 3, n. 1, p. 83-96, 2014.

⁶ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 473.

autorização legal, conforme legislações esparsas que foram surgindo ao longo do tempo, que para muitos regulamenta uma forma de terceirização.

De todo modo, é dever do Direito do Trabalho analisar a terceirização, ante a relevante parcela de relações trabalhistas dessa natureza em nossa sociedade. Alguns autores falam em verdadeira epidemia de terceirização, fruto do processo de reestruturação produtiva e que estimula a necessidade de mão de obra de fácil desvinculação.⁷

Compreender melhor as questões que envolvem a terceirização exige que se conheça sua origem bem como sua evolução histórica, investigando-se o contexto histórico-social na qual surgiu, bem como a sua conceituação nas diversas áreas de conhecimento que investigam o fenômeno, bem como a sua recente regulamentação, através das Leis 13.429, de 31 de março de 2017 e 13.467 de 07 de julho de 2017, assim como os lidando nova redação e acrescentando dispositivos à Lei 6.019/74.

⁷ DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela et al. **A perda social do Trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

1 METODOLOGIA

Este estudo se enquadra na pesquisa exploratória e descritiva, sendo exploratória por envolver a pesquisa bibliográfica na busca de ampliar e aprofundar os conhecimentos, que segundo Marconi e Lakatos, são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade, desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar os conceitos.⁸

A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de consulta à base de dados SCIELO bem como livros de autores renomados que tratam do tema, utilizando-se os seguintes descritores: terceirização, lei trabalhista, direito trabalhista. Foram levantados 18 artigos cujo critério de inclusão foi a abordagem mínima de viés jurídico de análise.

A base descritiva se fundamenta no intuito de justificar e compatibilizar os objetivos, que o autor define como a descrição do fato ou fenômeno após a pesquisa exploratória, sendo o levantamento de características conhecidas de um fenômeno ou situação, analisado durante um determinado tempo. Best citado por Lakatos e Marconi, aponta a visão de descritiva como delimitadora do que é, objetivando o seu funcionamento no presente.

Segundo Gil, “um estudo descritivo representa uma (...) descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relação entre variáveis”.⁹

⁸ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Ciência e conhecimento científico. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 77.

⁹ GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

Segundo Lakatos e Marconi, os métodos de procedimentos são “[...] etapas mais concretas da investigação, com finalidade mais restrita em termos de explicação geral dos fenômenos e menos abstratos. Pressupõem uma atitude concreta em relação ao fenômeno e estão limitados a um domínio particular [...]”.¹⁰

Usou-se como método de procedimento o monográfico, pois segundo os autores, partindo-se do princípio de que qualquer caso que se estude em profundidade pode ser considerado representativo de muitos outros ou até de todos os casos semelhantes, o método monográfico consiste no estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações.¹¹

Uma análise qualitativa seguiu-se aos conceitos e teorias apresentados, buscando desta forma um melhor entendimento sobre o tema proposto para a efetivação da base para a monografia.

¹⁰ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Ciência e conhecimento científico. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 221.

¹¹ Ibid., p. 108.

2 PRESSUPOSTOS HISTÓRICOS

Ao se examinar o fenômeno da terceirização, faz-se necessário recordar sua gênese e seu desenvolvimento no decorrer do tempo. Trata-se de uma realidade histórico-cultural, que deve ser estudada de acordo com a noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo.

Ao se estudar o passado, é possível compreender o desenvolvimento de certo instituto ou tema no decorrer dos anos, o que se mostra uma necessidade premente. Segundo as lições de Waldemar Ferreira: “Nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais”.¹²

Conforme Frez e Melo,

No mundo antigo, a escravidão caracteriza-se como sendo a situação predominante de um trabalhador”. Os escravos tinham o status não de homens, mas de “coisas”. Eram destituídos de vontade própria, sendo considerados, pura e simplesmente, como propriedades dos grandes detentores de terra. A Idade Média foi marcada pelo regime do feudalismo, com a presença da servidão e de algumas corporações de ofício. Os servos (trabalhadores rurais) estavam presos a terra em que trabalhavam, não gozando, portanto, de autonomia nas relações de produção. Em troca dos trabalhos prestados, recebiam tão somente a proteção dos donos das glebas. No final da Idade Média, a partir da crise do modelo feudal, novas formas de organização produtiva foram surgindo. A primeira forma que surgiu foi a chamada “corporação de ofício”, que dividiu os trabalhadores em três classes: aprendiz, companheiro e mestre. Os poderes de organização e disciplina dessa relação concentravam-se nas mãos do respectivo mestre, todavia, sem haver qualquer relação jurídica entre este e seus empregados, mas tão somente uma sociedade de direitos e deveres recíprocos.¹³

Como lembra Viana,

¹² **História do Direito Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1962, p. 1. In: MARTINS, 2007, p. 20.

¹³ FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2017, p. 79.

Na fase pré-industrial, alguns capitalistas - que já não queriam ser apenas comerciantes, e não sabiam ou não podiam ser ainda industriais - distribuam matéria-prima entre as famílias camponesas, para mais tarde vender o produto acabado. Embora, num primeiro momento, todas as relações fossem provavelmente de emprego, passaram a envolver também oficinas independentes, já agora nas cidades. A grosso modo, era a mesma terceirização externa que hoje vemos.¹⁴

Todavia, somente com a decadência absoluta do feudalismo e o nascimento da burguesia, as relações de trabalho foram impulsionadas, a partir da consolidação do capitalismo enquanto sistema econômico, especialmente com o surgimento da indústria e da burguesia, que se firmou como classe hegemônica.¹⁵

O regime capitalista viu seu apogeu na Idade Contemporânea. Nessa época se acentuou a livre concorrência e liberdade de trabalho, sem nenhuma interferência do Estado, que na época era conhecido por “Estado Liberal”.

Juridicamente, o trabalhador era livre para escolher as formas de regular o seu contrato de trabalho; contudo, essa liberdade era somente formal, já que a lei da oferta e da procura forçava a aceitação de condições de trabalho miseráveis, inclusive salários abaixo do necessário para a própria subsistência. Nesta fase de recrudescimento do liberalismo econômico e jurídico, o trabalho humano equivalia a uma mercadoria que mudava de preço conforme a disponibilidade dos braços.¹⁶

Conforme Viana,

Sofrendo as mesmas dores, e sonhando os mesmos sonhos, cada trabalhador se via no outro, como num espelho. E assim, pouco a pouco, os indivíduos antes atomizados criaram coalizões, e destas nasceram os sindicatos. Como notou Tocqueville, os laços profissionais se revelariam ainda mais fortes que os da família.¹⁷

¹⁴ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 37, p. 153-186, 2000, p. 142.

¹⁵ Ibid., p. 80.

¹⁶ FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2017, p. 81.

¹⁷ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 37, p. 153-186, p. 146.

A partir do século XIX a influência das teorias que foram surgindo colaborou para o surgimento de muitas normas de proteção dos trabalhadores dos países de todo o mundo. Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo objetivo era a promoção de estudos sobre os diversos problemas referentes ao mundo do trabalho.¹⁸

No dizer de Carelli (2003 apud LEIVAS) a terceirização de mão de obra se origina no início do Século XX, quando Frederick Taylor, engenheiro norte americano, queria superar as dificuldades da época, e, assim, criou a “gerência científica da produção” também chamada de “administração científica do trabalho”. Sua teoria se concentrava na reorganização da linha de produção, conforme a transformação dos distintos processos de trabalho em atividades complementares, ocasionando na divisão das tarefas de acordo com os padrões rígidos firmados nos vetores tempo e movimento. Assim, mediante sua teoria, todo trabalhador seria responsável por uma pequena parcela da produção, o que ocasionaria na especialização de cada operário. Isto provocou a quebra de um paradigma no meio fabril, no qual cada trabalhador se tornaria um pequeno órgão de um grande sistema.¹⁹

De acordo com Pinto, a ideia de terceirização, no período da Segunda Guerra Mundial, esteve ligada à sobrecarga das empresas fabricantes de armas ante o aumento da demanda. Assim, constataram que poderiam delegar serviços a terceiros, que seriam contratados para dar suporte ao aumento da produção de armas.²⁰

¹⁸ FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieirol. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2017, p. 81

¹⁹ MARCELINO, Paula Regina. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Revista Pegada**, v. 8, n. 2, 2012, p. 57.

²⁰ PINTO, Luiz Eduardo da Silva. A terceirização e suas modificações ao longo dos tempos/the terceirization and modifications through times. **Revista Científica da FACERB**, v. 4, n. 1, p. 29-40, 2017.

Desde 1972 o mundo atravessa uma profunda transformação cultural, política e econômica, mediada por uma nova relação estabelecida pela humanidade com o tempo e o espaço, determinada por um modo flexível de acumulação capitalista.²¹

As modificações no processo de trabalho foram acompanhadas pela flexibilização dos direitos trabalhistas, ampliando a possibilidade do capital de dispor da força de trabalho, de acordo com necessidades impostas pelo mercado.²²

Na perspectiva empresarial, como discorre Soares,

Até a década de 70 as empresas utilizavam de serviços de contratação própria de funcionários para qualquer setor dentro da empresa. Nesta mesma época surgiram, segundo o SEBRAE (2015), várias empresas que visaram um novo ramo que é a Terceirização de Serviços. A proposta da Terceirização trouxe inovações e possibilidade por parte de empresas contratante destes serviços que enxergaram maior possibilidade de lucratividade, produtividade e competitividade entre concorrentes na prestação de serviços de atividades meio. A terceirização passou a ser um instrumento importante para que as empresas pudessem se adaptar às exigências impostas pelo mercado e para proporcionar melhor organização das suas atividades e com isso adquirir melhor desempenho no processo de concorrência.²³

Coriat (2004, apud LEIVAS et al, 2017) ressaltam que

por volta dos anos 1970, tal regime de acumulação de capital entrou em declínio, dando lugar a uma nova forma de organização da produção, conhecida por “especialização flexível” ou “toyotismo”, fenômeno que se relaciona diretamente com o nascimento da terceirização moderna da mão de obra. A partir desse novo modelo adotou-se a postura de concentração das atividades da empresa em sua atividade-fim, ou “core business”, deixando atividades secundárias a cargo de outras empresas parceiras, criando uma rede organizacional. Destarte, verifica-se que o antigo modelo organizacional, que concentrava todas as etapas da produção, tornou-se mais conciso, reduzindo sua abrangência e ocupando-se somente com as atividades diretas da empresa, concentrada no “core business”, e atrelado a uma rede de empresas fornecedoras de mão de obra, alheias à

²¹ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2017, p. XX.

²² DELGADO, M. G. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo, Editora LTr, 2006.

²³ SOARES, Lorena dos Santos et al. A terceirização no contexto organizacional. **Anais do Seminário Científico da FACIG**, n. 2, 2017, p.1.

administração da empresa principal, porém dela dependentes (CORIAT, 1994).²⁴

O mundo do trabalho viveu, portanto, transformações marcantes no fim do século XX, dentre as quais refere-se a reestruturação produtiva, as diversas estratégias de flexibilização, desregulamentação do mercado de trabalho e o fenômeno da terceirização.

Conforme Leivas et al (2014) é exatamente nesse contexto que se aprimora o fenômeno da terceirização de mão de obra, mediante contratação de uma empresa que presta serviços secundários ao objetivo da empresa principal, objetivando desprender-se de atividades menos significativas à administração da produção.²⁵

No Brasil, segundo Alves, a terceirização se iniciou na década de 50, quando empresas privadas, visando reduzir custos e terem maior competitividade em relação às empresas estrangeiras, começaram a contratar serviços e produtos de outras empresas. As empresas contratadas se especializavam em determinada área para buscar atender da melhor forma possível àquela que a contratava. Em 1970, na administração pública, com o Estado Mínimo, a terceirização passou a ser vista como uma estratégia de reduzir custos.²⁶

Na década de 60, aqui no Brasil, a terceirização começa a ser utilizada pelas empresas multinacionais que existiam no país naquele período. De acordo com Frez, foi na década de 70 que o sistema terceirizado se implementou e logo depois foi consolidado no país, mediante adoção do modelo “toyotista” de divisão de trabalho. Como não havia uma legislação específica sobre o assunto, e somente legislações esparsas instaurando serviços e casos, as empresas

²⁴ LEIVAS, Cláudio; MENEZES, Vinícius Pereira; SCHORR, Janaína Soares. A terceirização ilícita de mão de obra através do desvirtuamento do instituto das cooperativas de trabalho. **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 12, n. 1, 2017, p. 457.

²⁵ Ibid., p. 458.

²⁶ FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2016, p. 83.

aceleraram novas técnicas de estratégias produtivas, programas de qualidade e a terceirização dos serviços.²⁷

Consoante mencionado anteriormente, o processo de terceirização da produção e da prestação de serviços no Brasil, bem como na maioria dos países capitalistas, foi criado como estratégia produtiva, a partir da terceira Revolução Industrial, e se estende até os dias de hoje. São consideradas mudanças importantes na organização da produção e do trabalho e, no Brasil, importante na relação entre empresas.²⁸

No final dos anos 80, o Brasil passou por uma série de mudanças institucionais e estruturais. De um lado, a Constituição de 1988 promoveu um novo marco institucional; de outro, “o processo de substituição de importações se esgotou 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”.²⁹

O processo de terceirização, portanto, deu-se numa época em que a retração da economia era intensa, durante o governo Collor. Em outras palavras isso expressa 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.³⁰

De acordo com Frez,

²⁷ Ibid., p. 83.

²⁸ Ibid., p. 84.

²⁹ ALVES, O. N. **Terceirização de Serviços na Administração Pública** – Sociedade Democrática, direito público e controle externo. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2006.

³⁰ FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2016, p. 86.

Nesse período, foram adotadas medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelos mercados nacional e internacional. Destacam-se, entre várias outras, o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos. No cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados 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 à piora das condições de vida e de trabalho.³¹

Para Antunes,³² cada vez mais homens e mulheres trabalhadores se deparam com menos trabalho, ficando pelo mundo em busca de um emprego qualquer, o que se configura numa crescente tendência de precarização do trabalho em amplitude global, que vai dos EUA ao Japão, da Inglaterra ao Brasil, tornando o aumento do desemprego estrutural em uma manifestação mais virulenta.

No Brasil o quadro ainda é mais grave. Durante nossa década de desertificação neoliberal, pudemos presenciar, simultaneamente, tanto a pragmática desenhada pelo Consenso de Washington como uma significativa reestruturação produtiva de em praticamente todo o universo industrial e de serviços, consequência da nova divisão internacional do trabalho que exigiu mutações tanto no plano da organização sociotécnica da produção como nos processos de reterritorialização e desterritorialização da produção, dentre tantas outras consequências. Tudo isso marcado pela mundialização e financeirização dos capitais.³³

³¹ Ibid., p. 86.

³² Ricardo Antunes, **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela. A perda social do Trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

³³ Ibid., p. 15.

Assim, conforme Antunes, “até pelas consequências políticas decorrentes, que reconhecer a interdependência setorial é muito diferente de falar em sociedade pós-industrial, concepção carregada de significação política”.³⁴

Apesar da terceirização não ser algo novo na história do Brasil, a adoção de tal processo só passou a se efetivar de forma intensa no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e passou a ser objeto de diversas análises.

O magistério de Edvânia enfatiza que:

A terceirização não é nova. No caso brasileiro, sua perspectiva foi adotada como exigência da globalização econômica, quando, no início de 1990, sob batuta governamental de Collor de Mello, fazendo uso da justificativa de enfrentamento à crise econômica, foram estabelecidas as medidas neoliberais, garantidoras de maior liberdade econômica, não obstante, impôs-se a reestruturação produtiva. Assim, os direitos do trabalho foram taxados de riscos empresariais, muitos deles antes mesmo da sua efetivação. A conclusão é que o desenvolvimento do capital exigiu a abertura comercial e a desregulamentação das relações mercantis, incluindo a mercadoria força de trabalho. As políticas sociais foram elevadas à categoria de privilégios e de impedimentos para o desenvolvimento econômico, diga-se de maior acumulação capitalista.³⁵

Assim, com base na ampla literatura que estuda o tema, pode se concluir que o fenômeno da terceirização no Brasil ganhou força a partir da década de 1990, num contexto neoliberal da economia, no qual o fenômeno se apresenta como mecanismo fundamental do processo mundial de reestruturação produtiva, quando passa a ser amplamente utilizado pelos setores empresariais, amparado num discurso de flexibilização das normas trabalhistas.

³⁴ Op. Cit.

³⁵ LOURENÇO, E. A. S. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores/Outsourcing: the dilapidation of rights and the damage to the laborers' health. **Serv. Soc. Soc.**, n. 123, p. 447-475, 2015, p. 451.

7 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

O Estado do Bem-Estar Social, construído no pós-guerra nas economias centrais e que garantiu, durante anos a prosperidade do capitalismo, entra em crise no final do século XX, dado o esgotamento do padrão produtivo fordista/taylorista do período.³⁶ A alternativa levada à cabo pelo capital, inicialmente nestes países, e depois exportada para todo o mundo, foi a formulação de novos padrões de produção, da organização e gestão da força de trabalho, aqui resumidas sob o termo “reestruturação produtiva” (DAL ROSSO, 2008, p. 74).³⁷

Esse cenário tem gerado impactos importantes sobre o mundo do trabalho, à medida que vem alterando os modos de trabalhar, bem como acarretando o aparecimento de formas diversificadas de inserção ocupacional, distintas do trabalho assalariado, típicas do fordismo. (DE TONI, 2011, p. 18).

O século XXI se inicia, pois, sob os escombros de uma crise no regime de acumulação do capital que resultou no rompimento do compromisso fordista. O compromisso social firmado entre capital e trabalho que deu sustentação à “era de ouro do capitalismo”, teve em seus pilares de sustentação a relação salarial, a contratualização das relações de trabalho e a regularização do emprego.³⁸

Nesse cenário, o mundo do trabalho passou, e vem passando, por grandes transformações, fortemente inspiradas pelo pensamento econômico-político neoliberal – que defende a redução da função social do Estado como condição de sucesso dos mercados, dentre as quais refere-se a reestruturação produtiva, as diversas estratégias de flexibilização das normas trabalhistas e desregulamentação do mercado de trabalho, como, por exemplo, a terceirização,

³⁶ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2017.

³⁷ DAL ROSSO, S. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 74.

³⁸ HOBBSBAWN, Eric. **Era dos Extremos - O breve século XX - 1914-1991**, São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

que tendem a inviabilizar a manutenção do emprego e obrigam o trabalhador a uma sujeição às regras impostas pelo “mercado”, como condição necessária e inevitável de sua manutenção no mercado de trabalho.

Trata-se de uma nova configuração do regime de acumulação do capital, mais flexível, com novas formas de desvalorização da força de trabalho e precarização generalizada, conformando a hegemonia da lógica financeira flexível que influencia a vida humana como um todo, através da disseminação da descartabilidade e da volatilidade.³⁹

Consoante refere Braghini,

A proteção social promovida pelo conjunto de regras que compõe a regulamentação trabalhista e os sistemas nacionais de previdência, identificados ao logo da história contemporânea por meio da expressão Welfare State (Estado do bem estar social), teve seu ápice reconhecido no período do pós 2ª Guerra Mundial, em 1945, acarretando um agigantamento do déficit orçamentário público, justificando empiricamente uma ideologia conservadora capaz de fomentar a restrição das proteções sociais em favor das exigências de uma economia de mercado, representada pela busca incessante de uma maior produtividade em escala global, em especial após a crise do petróleo em 1974, ganhando adeptos pelo mundo a tese de desregulamentação vaticinada por Margaret Thatcher n Inglaterra e Ronad Reagan nos Estados Unidos.⁴⁰

As modificações no processo de trabalho foram, assim, acompanhadas pela flexibilização dos direitos trabalhistas, ampliando-se a possibilidade do capital de dispor da força de trabalho, de acordo com necessidades impostas pelo mercado. A lógica fundamental do Direito do Trabalho, a de perseguir a melhoria progressiva da condição econômica e social do trabalhador e de estabelecer um patamar civilizatório mínimo foi seriamente comprometida.⁴¹

³⁹ Op. Cit

⁴⁰ BRAGHINI, M. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017, p. 109.

⁴¹ DELGADO, M. G. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo, Editora LTr, 2006.

Uma das linhas mestras do direito do trabalho, estampada no princípio da proteção ao trabalhador, portanto, começa a ser relativizada, a partir da retração do intervencionismo estatal das relações trabalhistas jurídicas em detrimento de um maior protagonismo dos interessados diretos nas relações coletivas e individuais do trabalho subordinado.

Segundo define Amauri Mascaro Nascimento:

flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte.⁴²

Para Cássio Mesquita Barros Jr.,

flexibilização do Direito do Trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que tem a finalidade social e econômica de conferir às empresas a possibilidade de ajustes a sua produção, emprego e condições de trabalho a contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico.⁴³

Esclarece Antunes,

Intensificam-se as formas de extração de trabalho, ampliam-se as terceirizações, a noção de tempo e de espaço também são metamorfoseadas e tudo isso muda muito o modo capital produzir as mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, corpóreas ou simbólicas. [...] O trabalho estável torna-se, então, (quase) virtual. Estamos vivenciando, portanto, a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e vendo sua substituição pelas diversas formas

⁴² NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2011, p. 137.

⁴³ BARROS JÚNIOR. C. M. Flexibilização do Direito do Trabalho In: Revista Trabalho e Processo. São Paulo: Editora Saraiva, nº 2, setembro de 1994, p. 45.

de “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, “trabalho atípico”.⁴⁴

Além da fragilização de princípios basilares de proteção ao empregado, como a limitação da jornada de trabalho, a regra do contrato por tempo indeterminado e a proteção contra a dispensa arbitrária, os processos de terceirização, incluído nesse contexto amplo de flexibilização trabalhista, dificultam a identificação do responsável pelo crédito trabalhista, com o “esfumaçamento do sujeito explorador” e ganham fôlego processos de trabalho informais, sem qualquer proteção jurídica.⁴⁵

O Brasil – muito embora não tenha construído um cenário de pleno emprego, já que não se concretizou verdadeiramente como um Estado de Bem Estar Social, ante a sua condição periférica na dinâmica de acumulação capitalista –, foi igualmente afetado por esse processo mundial de reestruturação produtiva, internacionalização dos mercados financeiros e abertura das economias nacionais, marcas distintivas do chamado capitalismo flexível, que favoreceram a competitividade empresarial em detrimento da regulação estatal das relações de trabalho, ocasionando os processos de flexibilização juslaboral.⁴⁶

Segundo José Dari Krein (2003), a partir do governo Fernando Henrique Cardoso, a legislação trabalhista brasileira vem sendo reformada a conta-gotas, seguindo diversas direções. Houve uma flexibilização numérica, voltada para a introdução de novas formas de contratação; flexibilização funcional, ligada à modificação na remuneração e no tempo de trabalho; e uma flexibilidade procedimental, voltada para a modificação das formas de solução de conflitos ligados ao trabalho.⁴⁷

⁴⁴ Ricardo Antunes, **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela. *A perda social do Trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 17.

⁴⁵ MAIOR, J. L. S. *Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetiche da Terceirização*. In: **Reforma Trabalhista: Visão Compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. p. 177.

⁴⁶ BARBOSA, A. M. S. *Terceirização: Um objeto de luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro*. **Dados - Revista de Ciência Sociais.**, v. 59 n. 2, p. 481-516, 2016, p. 482.

⁴⁷ KREIN, José Dari *et alli.*(orgs.) **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.

Assim, tem-se que o Direito do Trabalho, nascido com o propósito de estabelecer uma normatividade protetiva ao trabalhador, vem passando por sucessivas modificações através da efetivação de medidas flexibilizadoras.

Nesse contexto, Antonio Baylos fala do “redimensionamento do Direito do Trabalho na atualidade”, que abrange novos desafios da tensão capital/trabalho, num intenso embate entre liberdade e liberação de um lado e igualdade e regulação de outro.⁴⁸

Como leciona Pinto Rodrigues (2003, pág. 560):

No Direito do Trabalho, a Revolução Tecnológica plantou as raízes de um movimento de revisão de fundamentos, tão controvertido quanto inevitável, consagrado pelo nome de flexibilização (de princípios e normas), que permita a sobrevivência de seu papel de regulador tutelar das relações de trabalho subordinado no mundo capitalista ocidental.⁴⁹

Neste movimento, não só a economia, mas todo o espaço social passa a ser presidido por uma lógica financeira essencialmente fluida e volátil. O resultado mais visível deste processo ainda em curso é a geração de um permanente desemprego estrutural, do agravamento de polarizações (ricos/pobres, incluídos/excluídos) e da generalização da instabilidade e insegurança em todos os setores sociais.⁵⁰

No contexto nacional, os efeitos da flexibilização da produção podem ser compreendidos como um processo que produz uma institucionalização da moderna flexibilização e precarização do trabalho (DRUCK, 2013). Essa flexibilização se manifesta na emergência de modalidades atípicas de trabalho, em um contexto que espelha a tendência à fragilização dos vínculos de trabalho, corporificada em novas formas de contratação que contemplam o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário, o contrato de estágio, as cooperativas de trabalho, o empreendedorismo, a “pejotização”, a subcontratação e a terceirização interna. Estas duas

⁴⁸ BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. São Paulo: Ltr, 1999.

⁴⁹ PINTO, J. A. R. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 560.

⁵⁰ DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela et al. **A perda social do Trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

últimas formas são assumidas, para a finalidade deste ensaio, como representativas da terceirização em sentido amplo.⁵¹

A criação de um enorme exército de reserva deu sustentação a uma pulverização de novas formas precarizadas de trabalho, sem quaisquer garantias ou direitos, além de ter desintegrado os trabalhadores e enfraquecido a organização sindical. Instalou-se, assim, como processo em expansão um movimento que consolida a precarização das relações sociais como elemento intrínseco à própria dinâmica do capital.

Como salientam Anne Thébaud-Mony e Druck,

A flexibilização, cujo significado apresenta algumas noções presentes nos diversos estudos, a exemplo de instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e riscos. Em geral, são apontadas como condições exigidas, impostas ou construídas por uma nova configuração em transição e essa é a diferença em relação ao uso do termo flexibilidade, que se refere a uma etapa ou situação já constituída e estabelecida, seja no âmbito do processo/organização do trabalho, seja no quadro mais geral e sistêmico da economia e da sociedade capitalista.⁵²

Vale dizer que estas modificações foram propiciadas não a partir de um acidente histórico ou de uma fatalidade imprevisível, mas como opção politicamente adotada, em que a flexibilização acaba por se identificar como estratégia de precarização.⁵³

Ressalte-se que, como o estatuto protetivo brasileiro está alicerçado num leque de direitos oriundos da inserção pelo trabalho, o arrefecimento dos direitos trabalhistas, a sua flexibilização, em outras palavras, significa o fortalecimento de um movimento que consagra a precariedade como condição permanente de vida,

⁵¹ SOUZA, F. A. S.; LEMOS, A. H. C. Terceirização e resistência no Brasil: o Projeto de Lei n. 4.330/04 e a ação dos atores coletivos. **Cadernos EBAPE.BR.**, v. 14 n. 4, p. 1035-1053, 2016, p. 1036.

⁵² THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil.** In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela. *A perda social do Trabalho: terceirização e precarização.* São Paulo: Boitempo, 2007, p. 29.

⁵³ BOURDIEU, P. **Contrafogos.** RJ: Zahar, 1998.

atingindo não só os que se encontram fora, mas também os que estão inseridos no mercado de trabalho.⁵⁴

No Brasil, apesar da estrutural precarização vivida historicamente, o processo de precarização do trabalho do qual se trata é um fenômeno novo, ainda em curso, vez que há uma reconfiguração da dinâmica econômica e novas estratégias de exploração das relações de trabalho. Trata-se de um processo com capacidade de generalização aumentada, e que se apresenta como uma “dupla transformação do trabalho”, no qual se exclui o trabalhador do mundo do trabalho através do afastamento das relações formais de emprego (leia-se desemprego prolongado e novas formas de trabalho precário) e da deterioração das condições de trabalho.⁵⁵

Assim, consoante demonstraram Thébaud-Mony e Druck, os efeitos da flexibilização estão associados a um processo de intensificação do trabalho para aqueles que permanecem albergados por vínculos formais de emprego, inclusive aumentando os riscos de acidentes e adoecimento destes trabalhadores.

Resta ainda observar que, se por um lado, o conteúdo da flexibilização atual é o mesmo em todo o mundo, em decorrência das transformações produtivas, das políticas de cunho neoliberal e da mundialização, por outro, deve-se considerar a especificidade da história do trabalho no Brasil, isto é: a partir de que patamar essa atual flexibilização ocorre; o grau de informalidade e desregulação do mercado de trabalho; a ausência de um bem-estar social e, centralmente, o nível de cidadania conquistado pelos trabalhadores e suas formas de organização sindical e política, ainda débeis em relação aos principais países europeus, a exemplo da França.⁵⁶

Ainda nos idos do ano de 2003, o professor José Rodrigues Pinto, já alertava que:

⁵⁴ BORGES, A.; DRUCK, M, G. **Crise global terceirização e a exclusão do mundo do trabalho**. Caderno CRH, 1993. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2376/1/CadCRH-2007-349%20S.pdf>>. Acesso em 30 nov. 2017.

⁵⁵ DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela et al. **A perda social do Trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

⁵⁶ THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil**. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela. **A perda social do Trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 31.

A flexibilização do direito do trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua fisionomia originária. O Direito do Trabalho deixaria de ser uma defesa do homem contra a sua absorção pelo processo econômico para ser unicamente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, mesmo que com sacrifícios insuportáveis dos trabalhadores.⁵⁷

Não obstante majoritariamente os estudos apontem que a flexibilização do Direito do Trabalho está diretamente ligada a um processo de precarização das relações laborais, havendo farta literatura científica das ciências sociais (inclusive do Direito) que apresentam postura crítica ao fenômeno, como visto linhas acima, há autores que defendem a flexibilização, pois a compreendem como um necessário e inevitável processo de adaptação do Direito Trabalhista ao mundo globalizado.

Nessa linha de intelecção, Sérgio Pinto Martins, entende que a necessidade de adaptação ao marcante dinamismo da realidade laboral, marca característica do Direito do Trabalho (ramo jurídico que se ocupa dos problemas decorrentes do conflito capital/trabalho), fez surgir, a partir das crises econômicas iniciadas na década de 1970, uma teoria chamada flexibilização dos direitos trabalhistas, que seria uma tendência que decorre da transição da sociedade industrial para a pós-industrial, tendo como características centrais o avanço da tecnologia e expansão do setor terciário.⁵⁸

Assim, conceitua o aludido autor que:

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.⁵⁹

Marcelo Braghini, ao seu turno, refere que:

Os impactos da globalização deixam evidentes as discussões a respeito da necessidade de uma maior adaptação da legislação em vigor, que

⁵⁷ PINTO, J. A. R. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 561.

⁵⁸ MARTINS, S. P.. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 49.

⁵⁹ Op. Cit. p. 49.

para alguns estaria flagrantemente desatualizada e em total descompasso com a sociedade da informação, a mesma foi idealizada no contexto de uma sociedade industrial, vinculadas aos conceitos de uma célula fabril hierarquizada com um sistema produtivo voltado à padronização do seu resultado, quando na atualidade se está por exigir uma célula empresarial flexível adaptável a um resultado produtivo por vezes customizado.

Neste contexto, passou-se a discutir fórmulas alternativas para regulação da relação de poder estabelecida entre capita e trabalho, que não envolva necessariamente a indução legislativa do Estado.⁶⁰

Ainda conforme Martins:

A flexibilização das normas no Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação do seu negócio, mormente em épocas de crise econômica.⁶¹

Para Pedro Vidal Neto (apud MARTINS), “a flexibilização não consiste em suprimir direitos já adquiridos, mas em interpretar e aplicar as normas jurídicas conforme suas finalidades e atentando para as peculiaridades de cada caso concreto”.⁶²

O principal argumento dos autores que defendem a flexibilização se centra na ideia de que a realidade laboral não deve ser necessariamente ditada pela regulação estatal, ou se o for, deverá ser garantindo a mínima intervenção. Há quem demarque, ainda, que flexibilizar não seria equivalente a desregulamentar, já que o processo de flexibilização pode ocorrer também por meio da legislação –, mas deve se adaptar às condições do desenvolvimento econômico, notadamente a partir da prevalência do negociado sobre o legislado.

A flexibilização, nessa perspectiva, seria então justificada pelo estágio de desenvolvimento econômico mundial como determinante na regência da aplicação de normas de proteção ao trabalho, a fim de harmonizar interesses empresariais e

⁶⁰ BRAGHINI, M. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017, p. 108.

⁶¹ Op. Cit. p. 51.

⁶² Ibidem. p. 52.

profissionais, ainda que com vistas à redução das clássicas garantias de proteção ao trabalhador.

Aliás, sobre as garantias do trabalhador, os defensores do projeto de flexibilização das leis trabalhistas costumam acusar a CLT de ser uma legislação anacrônica e que precisa ser modernizada, sob o argumento de que o diploma consolidado foi concebido sob uma perspectiva de mercado de trabalho clássico e que não acompanhou os avanços tecnológicos e as profundas modificações daí decorrentes.

Argumentam, nessa linha, portanto, que a prevalência do negociado sobre o legislado teria necessariamente efeitos positivos na diminuição das desigualdades sociais brasileiras, porque incentivaria as empresas a ampliarem a oferta de empregos, uma vez que tivessem maior poder de negociação sobre os direitos trabalhistas, aqui encarados praticamente como sinônimos de custos e encargos.

De qualquer forma, preceitua-se a importância dos sindicatos para fiscalizar essa flexibilização, destacando-se o prestígio da Constituição Federal tanto à flexibilização das regras do Direito do Trabalho, como à participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Para fiscalizar essa flexibilização, essa maleabilidade, o sindicato passa a deter o papel principal, ou seja, a participar das negociações coletivas que irão conduzir ao acordo ou à convenção coletiva de trabalho, de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa, assegurando um lucro razoável à última e certas garantias mínimas ao trabalhador é uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas.⁶³

O caminho de flexibilização do direito trabalhista brasileiro foi aberto pela Constituição Federal de 1988, segundo informa Rodrigues Pinto, “seu eixo firmou-se na ampliação da influência das representações sindicais para o

⁶³ MARTINS, S. P.. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 51.

estabelecimento de condições de trabalho que fintassem a rigidez da vigilância tutelar das normas estatais”.⁶⁴

Vê-se assim que apesar de inicialmente despercebido, o processo de flexibilização do direito do trabalho brasileiro teve suas portas abertas pela própria Carta Magna, ainda que tal processo tenha ganhado mais visibilidade a partir de sua presença em legislações ordinárias.

A terceirização é um exemplo de flexibilização trabalhista, que, como já visto, rompe com a clássica noção bilateral do contrato de trabalho e surge como forma de compatibilizar a eficácia econômica com novos métodos de gestão de mão de obra características do processo de reestruturação produtiva mundial que ganhou fôlego a partir da década de 1990.

⁶⁴ PINTO, J. A. R. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 561.

EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL NO BRASIL

Como especificado anteriormente, a terceirização é fenômeno relativamente novo no mundo e no Brasil, onde ganhou fôlego, a partir da década de 1990, no contexto de reestruturação produtiva que originou a chamada fase de acumulação flexível do capitalismo.

Conforme esclarece Silva Pinto⁶⁵, no direito trabalhista brasileiro, é a CLT o primeiro diploma legal a abordar o tema da subcontratação, quando estabeleceu a empreitada e a subempreitada, no seu art. 455, englobando também a pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT), assim:

Afora essas ligeiras menções celetistas (que, hoje, podem ser interpretadas como referências incipientes a algo próximo ao futuro fenômeno terceirizante), não despontaram outras alusões de destaque à terceirização em textos legais ou jurisprudenciais das primeiras décadas de evolução do ramo justrabalhista brasileiro¹. Isso se explica pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significação sócioeconômica nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos de 1930/40. Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado provado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante.⁶⁶

Lecionam Magno e Barbosa, que

No direito brasileiro, o Código Civil de 1916 fez a primeira previsão legal sobre “locação de serviços”. Em 1943, com o advento da CLT, as regras contratuais referentes a essa modalidade de trabalho foram revogadas no que se referia ao trabalho realizado de forma subordinada. O referido Código Civil reconhecia o instituto da “empreitada” (arts. 1.237/1.247), tipo de externalização largamente utilizada no setor da construção civil. No caso da CLT, somente o art. 455 tratou de terceirização, e tão

⁶⁵ PINTO, Luiz Eduardo da Silva. A terceirização e suas modificações ao longo dos tempos/the terceirization and modifications through times. **Revista Científica da FACERB**, v. 4, n. 1, p. 29-40, 2017.

⁶⁶ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 474.

somente na forma de empreitada, impondo inclusive a responsabilidade solidária do empreiteiro principal com o subempreiteiro pelo adimplemento das obrigações trabalhistas nos contratos de subempreitada.⁶⁷

Para além das breves referências do diploma consolidado sobre empreitada e subempreitada, os pioneiros instrumentos legais a disporem sobre o tema da terceirização, ainda que não sob esta nomenclatura, surgem no contexto das atividades estatais, e sob a justificativa da descentralização administrativa da atividade do poder público.

Assim é que, no final da década de 1960 e início da década de 1970: surgem duas legislações que tratam do tema, a saber, o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70.

Todavia, somente em 1967, com o Decreto-Lei no 200/67, surge no direito brasileiro a primeira referência legal dispendo de forma direta e explícita sobre a permissão da terceirização. Seu conteúdo diz respeito às contratações de serviços feitas por toda a Administração Pública Federal. Seu escopo, segundo o Capítulo III, art. 10, § 7o, é a descentralização do serviço público.⁶⁸

O Decreto-Lei 200/1967 dispunha sobre a execução de atividades da Administração Federal a se dar de forma amplamente descentralizada, fomentando, portanto, a desobrigação da administração estatal quanto à tarefas executivas, instrumentais sempre que possível.

A Lei 5.645/70, ao seu turno, veio regulamentar, exemplificativamente, o alcance dessas atividades a serem executadas de forma indireta, terceirizadas, noutras palavras, que diziam respeito, em síntese, a atividades-meio.

Vale mencionar também, na década de 1960, a edição do Decreto n. 62.756, de 22 de maio de 1968, que fixou regras para o funcionamento das agências de colocação ou intermediação de mão de obra, e a edição do Decreto-Lei n. 1.034,

⁶⁷ BARBOSA, A. M. S. Terceirização: Um objeto de luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro. **Dados - Revista de Ciência Sociais.**, v. 59 n. 2, p. 481-516, 2016, p. 494.

⁶⁸ Op. Cit. p. 495.

de 21 de outubro de 1969, que versava sobre medidas de segurança para instituições bancárias, caixas econômicas e cooperativas de crédito, sugerindo a possibilidade de contratação de terceiros para a vigilância ostensiva, no seu art. 2º. O art. 4º da referida norma previa que os estabelecimentos de crédito poderiam admitir diretamente ou contratar por intermédio de empresas especializadas os elementos necessários à sua vigilância.⁶⁹

Vale pontuar que o Decreto-Lei 200/67 não autoriza e não autorizou, em nenhum momento, a intermediação de mão de obra, tratando claramente de terceirização, de cessão de tarefas ou serviços a serem prestados por empresas especializadas.

A Lei 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário) é que ocasiona a regulamentação a sobre intermediação lícita de mão de obra, que se distingue da terceirização, como aponta Carelli:

Nesta lei sim, pela primeira e única vez, dispôs o Direito Brasileiro sobre intermediação lícita de mão de obra. Atendendo a interesses e preocupações das empresas, para atendimento de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, foi permitida a inserção de trabalhadores contratados de empresas fornecedoras de mão de obra temporária.

Esta lei impôs sérios requisitos para a contratação legal, devido à possibilidade de fraude, para a contratação de pessoal regular utilizando-se desta lei [...]

Portanto, não se trata de hipótese de terceirização, com prestação de serviços, e sim de fornecimento temporário de trabalhadores para atuação par a empresa tomadora.⁷⁰

⁶⁹ MARTINS, S. P.. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 22.

⁷⁰ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018. p. 86.

Já com a edição da Lei 7.102 de 1983 (que regulamenta a prestação de serviço de segurança e vigilância para instituições financeiras), é possível se afirmar que houve a regulação normativa da terceirização no mercado privado brasileiro através do modelo específico de contratação, a saber, o trabalho de vigilância bancária.

Até o final dos anos 1960 e início dos anos 1970, não ostentava relevância o processo de terceirização no sistema econômico e jurídico do Brasil. A partir da reforma administrativa deflagrada pelo Decreto-lei n. 200, de 1967, pela Lei n. 5.645/1970 e pela Lei n. 6.019/1974, acompanhadas pelas mudanças econômicas e culturais acentuadas nas décadas de 1970 e 1980, no Ocidente (reestruturação produtiva, neoliberalismo etc.), é que o fenômeno da terceirização passou a evidenciar relevo na economia, na sociedade e no Direito brasileiro.⁷¹

Para alguns autores, a Lei 6.019/74 foi a legislação heterônoma que incorporou diploma normativo que tratava especificamente da terceirização voltada para o campo privado da economia, mas restrita à fórmula do trabalho temporário, que não se confundia com terceirização permanente. Nesse caso, os autores igualam o conceito de trabalho temporário ao de terceirização. No escólio de Barbosa:

Em 1974, com a sanção da Lei no 6.019/74, a chamada Lei do Trabalho Temporário, aparece no direito brasileiro o segundo instrumento legal tratando diretamente da terceirização. A lei permite que empresas contratem empresa especializada em fornecimento de mão de obra temporária em situações justificadas, como substituição de empregados regulares em razão do afastamento por motivo de férias, licença maternidade ou outro tipo de ocorrência, e necessidade de aumento de produção ou de serviços em períodos excepcionais. O período de contratação é de três meses, prorrogável por mais três meses, caso comprovada sua necessidade mediante autorização do Ministério do Trabalho e do Emprego.⁷²

Ciro Pereira da Silva (apud CARELLI) diz:

há uma certa tendência em confundir terceirização com a contratação de mão de obra temporária. Esta é um processo totalmente diferente, regulado pela Lei n. 6.019/74, que permite a criação de empresas “locadoras” de mão de ora para fins específicos, como picos de produção e por período predeterminado não superior a três meses. Já a terceirização propriamente dita, aquela em que a prestadora toma a seu

⁷¹ DELGADO, G. N.; AMORIN, H. S. **Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, Editora LTr, 2015, p. 39.

⁷² BARBOSA, A. M. S. Terceirização: Um objeto de luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro. **Dados - Revista de Ciência Sociais.**, v. 59 n. 2, p. 481-516, 2016, p. 495

cargo a tarefa de suportar a tomadora, em caráter permanente, com o o fornecimento de produtos ou serviços, não mereceu até agora legislação própria.⁷³

A Lei 7.102/1983, que autorizou hipótese de terceirização permanente, ainda que restrita à categoria profissional específica, a dos vigilantes, já que regulamentou a subcontratação dos serviços de vigilância patrimonial ostensiva e de transporte de valores por estabelecimentos financeiros, representou verdadeiro impulso ao processo de terceirização no país, na década de 1980, legitimando uma prática que vinha se disseminando no mercado de serviços brasileiro que começava a se delinear.⁷⁴

Mister salientar que a Lei 7.102/1983 é também caso típico de terceirização, de prestação de sérvios autônomos, não havendo previsão de interposição de mão de obra.

Desta forma, verifica-se que tratam de coisas distintas as duas últimas leis citadas. Uma, a de trabalho temporário, trata claramente de colocação de pessoal para trabalhar com personalidade e subordinação à empresa contratante, enquanto que a de serviços de vigilância não trata de colocação de trabalhadores a serviço da contratante, e sim da realização de serviço que será realizado autonomamente, segundo a independência organizacional da prestadora de serviços.⁷⁵

A evolução legislativa da terceirização evidencia que o fenômeno foi, por muito tempo, praticado à margem da lei, ou, melhor dizendo, à revelia de uma sua regulamentação estatal.

Nesse sentido,

⁷³ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em:

<<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018. p. 86-87.

⁷⁴ DELGADO, G. N; AMORIN, H. S. **Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, Editora LTr, 2015, p. 39.

⁷⁵ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em:

<<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018. p. 87.

Tão importante quanto essa evolução legislativa para o estudo e compreensão do fenômeno seria o fato de que o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passou a incorporar, crescentemente práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas.⁷⁶

Na mesma linha, esclarecem Delgado e Amorim que

Paralelamente, na década de 1980, iniciava-se um gradual processo de expulsão de atividades do interior das empresas, com a progressiva organização de um mercado de serviços, tomando impulso o processo de terceirização, ao largo de autorização legal.⁷⁷

Não por outra razão, o tema da terceirização foi efervescente na jurisprudência dos tribunais trabalhistas, durante as últimas décadas do século XX.

Com efeito, em 1986, foi editado o Enunciado 256 do TST, que dispunha:

Súmula nº 256 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Segundo Delgado e Amorim, a jurisprudência pátria naquele momento histórico representou a resistência à ruptura da contratação bilateral do trabalhador, ou seja:

A esse movimento reagiu a jurisprudência da Justiça do Trabalho, resistindo à expulsão do trabalhador do ambiente da empresa principal e da categoria profissional a ela vinculada, reputando como marchandage e, portanto, como fraude ao regime de emprego qualquer espécie contratual voltada ao fornecimento de serviço em atividade permanente (...).⁷⁸

⁷⁶ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 475.

⁷⁷ Op. Cit. p. 40.

⁷⁸ Op. Cit. p. 40.

Já na década de 1990, a prática da terceirização de serviços, ainda carente de regulamentação legislativa, estava amplamente difundida no Brasil, em praticamente todos os setores da economia, ainda que sob a resistência da Justiça do Trabalho, que como visto, havia consolidado jurisprudência contrária à legitimação do processo de intermediação da mão de obra, amparada no regime de proteção social do trabalhador.

Ainda assim, mesmo ao largo da vedação contida no Enunciado n. 256 do TST, já no início da década de 1990 a terceirização espalhou-se pelo mercado empresarial brasileiro, num agressivo avanço desregulamentador e flexibilizador do sistema legal de contratação de mão de obra(140). Nesse ambiente, a jurisprudência trabalhista, refletindo o estado de confronto e de perplexidade que tomava a doutrina juslaboral, dividiu-se entre a preocupação acerca dos efeitos deletérios da terceirização sobre os fundamentos do Direito do Trabalho e o discurso entusiasmado de modernização da estrutura empresarial, não raro lastreado em referências longínquas do Direito Comparado.⁷⁹

Em 1993, o TST editou a Súmula 331 em substituição ao Enunciado 256, flexibilizando o entendimento a respeito do tema, de forma a autorizar a terceirização de atividades-meio do tomador de serviço, no âmbito das empresas privadas, em aplicação analógica da permissão legal do art. 10, parágrafo 7º, do Decreto-Lei 200/1967, que autorizava a terceirização dessas atividades pela Administração Pública.

Segundo Carelli, a Súmula 331 não proibiu a terceirização de serviços e sim a interposição de empresa com vistas a evitar o vínculo empregatício, o autor defende que

“não tem o condão o Direito do Trabalho de declarar a legalidade ou ilegalidade em uma terceirização de serviços, e sim dizer da existência ou não de burla à legislação trabalhista, que se dará quando não for uma verdadeira terceirização e simplesmente a interposição de empresa para retirada do vínculo empregatício direto, ou seja, quando houver intermediação de mão de obra.”⁸⁰

⁷⁹ Op. Cit. p. 46.

⁸⁰ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-mo-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018. p. 68.

Para o citado autor, não há norma proibindo a terceirização no Brasil e nem deveria haver, pois ao Direito do Trabalho somente interessará quando a terceirização for utilizada como fornecimento de mão de obra, porque, neste caso, haverá a tentativa de afastar a norma cogente trabalhista que estipula quem serão os sujeitos da relação de emprego, ou seja, “a chave do problema está em saber quando se trata de uma terceirização lícita, de prestação de serviços, e quando se trata de somente uma intermediação de mão de obra, odiosa por objetivar o lucro sobre o trabalho de outras pessoas”.⁸¹

No magistério de Delgado e Amorim, a Súmula 331 demarcou as hipóteses de terceirização lícita no país,

Portanto, a evolução jurisprudencial promovida pela Súmula n. 331 foi no sentido de identificar as situações de terceirização lícita, conforme sistemática trabalhista de proteção ao trabalho humano. Todas as demais situações de trabalho triangulado que se afastem das hipóteses de terceirização arroladas na Súmula n. 331 são aquelas que o Direito do Trabalho reputa fraudulentas e, portanto, ilícitas.⁸²

Dessa forma, percebe-se que, na ausência de diploma legal específico sobre a questão, o TST acabou regulamentando o tema da terceirização, inicialmente, vedando-a, através do que dispunha o Enunciado 256, para, mais tarde, autorizá-la em relação às atividades não essenciais, ou atividades-meio, das empresas (Súmula 331), e, posteriormente, no ano 2000, estendendo essa responsabilidade à Administração Pública.

No dizer de Braghin:

No Brasil, diante da completa ausência de regulamentação e pelo fato da terceirização ser identificada como sinônimo de precarização das condições de trabalho, o TST por meio da Súmula 331 regulamentou a matéria de modo a tornar ilegal a contratação por empresa interposta, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador, exceto na hipótese do trabalho temporário (item I) e na hipótese da “contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio

⁸¹ Idem, p. 68.

⁸² DELGADO, G. N; AMORIN, H. S. **Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, Editora LTr, 2015, p. 47.

do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta” (item III), resguardando os direitos do trabalhador ao prever a responsabilidade subsidiária do tomador do serviço (item IV), com base no risco integral da atividade desenvolvida nos termos do art. 2º da CLT, ainda que no contexto do poder público, desde que nesta hipótese tenha sido evidenciada a culpa quanto à fiscalização ineficiente, independentemente do inadimplemento apresentado pela empresa de prestação dos serviços. A partir desses parâmetros, criou-se no Brasil o conceito de terceirização lícita e ilícita.⁸³

Em postura crítica ao entendimento esposado pela Súmula 331, não se perca de vista o entendimento de Souto Maior (apud Barbosa, 2016), a saber:

A terceirização trata-se, como visto, de técnica administrativa, para possibilitar a especialização dos serviços empresariais. No entanto, o Enunciado 331, do TST, não vincula a legalidade da terceirização a qualquer especialização. Isto tem permitido, concretamente, que empresas de mera prestação de serviços sejam constituídas; empresas estas sem qualquer finalidade empresarial específica e, pior, sem idoneidade econômica (Souto Maior, 2009:160).

[...]

O padrão jurídico criado desvinculou-se da função histórica do Direito do Trabalho, que é o da proteção do trabalhador. A perspectiva do Enunciado foi apenas a do empreendimento empresarial. Isto permitiu que a terceirização, que em tese se apresentava como método de eficiência da produção, passasse a ser utilizada como técnica de precarização das condições de trabalho (ibidem:161).⁸⁴

Retomando-se a linha evolutiva da regulamentação do tema da terceirização no Brasil, há que se mencionar a edição da Lei n. 8.949/1994, que acrescentou o parágrafo único do art. 442 da CLT, e, ao que parece, introduziu “nova hipótese de terceirização – ou, pelo menos, provocando, na prática, o surgimento de maciça onda de terceirização com suporte na fórmula cooperada”.⁸⁵

Isso porque, o referido dispositivo legal estabelece a inexistência de vínculo de emprego entre a cooperativa e seus associados, ou entre estes e os tomadores de serviço, de modo que foi por muitos utilizado como amparo para que se realizasse

⁸³ BRAGHINI, M. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017, p. 148.

⁸⁴ BARBOSA, A. M. S. Terceirização: Um objeto de luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro. **Dados - Revista de Ciência Sociais.**, v. 59 n. 2, p. 481-516, 2016, p. 496-497.

⁸⁵ DELGADO. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, P. 479.

a contratação sem a baixos custos da mão de obra, através dessa distorcida visão do fenômeno do cooperativismo.

Consoante Leivas,

Depreende-se, dessa forma, que esse abrupto aumento no número de cooperativas deveu-se não à conscientização acerca dos seus benefícios, ou à promoção da função social do trabalho, mas sim à opção pela utilização do instituto visando a captação de mão de obra a custo reduzido. Os dados numéricos, obtidos através de pesquisa junto à OCB corroboram essa afirmativa, visto que as cooperativas de trabalhadores superaram, e muito, em número, os outros modelos de instituições cooperativadas, tais como cooperativas de consumo e cooperativas de produção, ambas com longa tradição em nossa sociedade.⁸⁶

A abordagem acerca da terceirização das legislações esparsas acima discutidas repercutiu em outros textos legais trabalhistas posteriores, que acabaram por incursionar no tema, ainda que de forma dispersa.

As alterações legais produzidas por esses diplomas envoltos ao processo de terceirização produziram curiosa perplexidade em outros textos legais trabalhistas. A ruptura com a fórmula bilateral de contratação de trabalho subordinado (empregador-empregado – arts. 2º e 3º, CLT), em virtude do avanço da fórmula trilateral terceirizante, conduziu a certo desajuste teórico no legislador trabalhista do país.⁸⁷

De fato, analisando-se outras referências legislativas sobre o tema, já a partir da década de 1990, é perceptível a tentativa de aumentar as possibilidades de terceirização, o que se verifica através, por exemplo, da Lei n. 8.987/1995 (que trata do regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área elétrica) e da Lei n. 9.472/1997 (que trata do regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área telefonia), que tem previsão

⁸⁶ LEIVAS, Cláudio; MENEZES, Vinícius Pereira; SCHORR, Janaína Soares. A terceirização ilícita de mão de obra através do desvirtuamento do instituto das cooperativas de trabalho/The illegal outsourcing based on the distortion of the labor cooperatives institute. **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 12, n. 1, p. 455-478, 2017, p. 460.

⁸⁷ Op. Cit. p. 480.

ambígua que sugere a ampliação da possibilidade de terceirização para além das hipóteses versadas pela Súmula 331 do TST.⁸⁸

Também a Lei n. 8.036/1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), “tentou reunir na mesma fórmula conceitual referente às figuras de empregador e empregado tanto relação de emprego típico como a relação trilateral terceirizante distinta da primeira”.⁸⁹

Não obstante, nota-se ter prevalecido na jurisprudência dos tribunais regionais trabalhistas, assim como na jurisprudência do TST, a compreensão quanto ao caráter administrativo das disposições das Leis n. 8.987/1995 e n. 9.472/1997, de forma a não impactar alteração na sistemática jurídica constitucional trabalhista atinente ao tema da terceirização.⁹⁰

Assim,

Sustenta a jurisprudência hegemônica que a Lei n.8.987/95, em seu art. 25, § 1º, e a Lei n. 9.472/97, em seu art. 94, II, constituídas depois do advento da Súmula 331 do TST, não tiveram o objetivo e o poder de provocar verdadeira regressão precarizante na ordem econômica, social e jurídica brasileiras, ao largo de todo o universo coerente de princípios, regras e institutos da Constituição da República e de seu segmento jurídico nuclear, o Direito do Trabalho.⁹¹

Vê-se, pois, que a terceirização no Brasil, por um lado, vinha sendo amplamente utilizada pelo patronato, à revelia da existência de uma disciplina legislativa que lhe regulamentasse especificamente, e, por outro, que o tema foi ganhando contornos jurídicos a partir da evolução de legislações esparsas, que não se

⁸⁸ PEREIRA, A. P. B; DE SOUZA, L. M. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 201, p. 175-192, 2014, p. 180-182.

⁸⁹ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 481.

⁹⁰ PEREIRA, A. P. B; DE SOUZA, L. M. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 201, p. 175-192, 2014, p. 186.

⁹¹ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 481.

debruçaram de forma detida sobre o tema, e da jurisprudência dos tribunais trabalhista que tentaram impor ao fenômeno a obediência mínima aos princípios e normas que regem o Direito do Trabalho.

O ano de 2017, contudo, revela verdadeira guinada no processo de evolução legislativa sobre o tema da terceirização, posto que, foram editadas as Leis 13.429 e 13.467 de 2017, que, promovendo alterações na legislação que regula os contratos temporários de trabalho (Lei 6.019/1974), acabou por criar verdadeira norma sobre terceirização em geral no país, conforme se verá mais adiante em tópico próprio que discutira as referidas legislações.

CONCEITO

A terceirização não está conceituada em lei, não havendo legislação que se debruce especificamente sobre o conceito do fenômeno, como aponta Delgado, “O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa”.⁹²

Na perspectiva da administração de empresas, de forma geral, os autores compreendem a terceirização basicamente como um processo que possibilita às empresas focarem em suas atividades-fim, delegando processos acessórios a outras empresas especializadas, o que lhes ocasionaria qualidade no processo produtivo, redução de custos fixos, e, conseqüentemente, aumento de competitividade num mercado cada vez mais global e complexo.

Conforme Soares,

Alguns autores defendem que a Terceirização possibilita as empresas se voltarem para as atividades estratégicas e os objetivos reais das empresas e terceirizarem setores operacionais a fim de reduzir seus esforços para estes. Na perspectiva de Giosa (1996, p. 14), a terceirização é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.⁹³

Para Carelli, a terceirização é definida pela ciência da administração como:

⁹² DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 473.

⁹³ SOARES, Lorena dos Santos et al. A terceirização no contexto organizacional. **Anais do Seminário Científico da FACIG**, n. 2, 2017, p. 2.

A terceirização pode ser entendida como o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa.⁹⁴

A terceirização compreende uma forma de contratação que visa agregar a atividade-fim de uma empresa, através de uma prestadora de serviços, que desenvolve atividades-meio da tomadora. Seria, assim, também uma forma de parceria, que implicaria ajuda mutua e complementaridade.⁹⁵

Nesse sentido, no dizer de Santos e Neto,

terceirizado não é funcionário da empresa em que ele trabalha, mas sim de outra empresa que aluga a sua força de trabalho para exercer uma função específica. Funciona da seguinte maneira: uma empresa tem a estrutura, o material ou maquinário, a rotina, faz a sua missão, o regulamento interno, sua política de atuação no mercado, seu organograma, enfim, toda sua estrutura organizacional pronta para atuar. Porém, para certos tipos de função ele contrata uma segunda empresa prestadora de serviços, que normalmente oferece serviços especializados a fim de exercer funções que não são inerentes a sua atividade fim. Esse trabalhador que é "alugado", numa forma mais popular de se dizer, irá exercer tais funções sem manter vínculo com a primeira, sendo de responsabilidade da segunda oferecer as suas garantias legais.⁹⁶

Nessa linha de raciocínio, o objetivo principal da terceirização não seria apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa, na perspectiva de vencer no mercado, já que, com a terceirização, pretende transformar seus custos fixos em variáveis, de forma a gerar melhor aproveitamento do processo produtivo, investindo aquilo que economizou em desenvolvimento tecnológico, ou em novos produtos.⁹⁷

⁹⁴ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-cmo-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018. p. 58-59.

⁹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 91.

⁹⁶ SANTOS, Ellen Cláudia da Silva; NETO, Carlos Augusto Lima. A terceirização no Brasil e a polêmica em torno da PL Nº 4330/04. **Dat@venia**, v. 8, n. 1, 2017, p. 101.

⁹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 92.

Nos dias atuais, defendem esses autores que analisam o fenômeno na perspectiva empresarial, que as empresas podem encontrar no mercado global de serviços uma melhor qualidade aliada à maior flexibilidade do que possuem internamente na contratação de pessoas. Quando funcionários e custos gerais fazem parte dos serviços que podem ser comprados externamente, surge uma vantagem competitiva.

A definição de Queiroz (1998) compreende a terceirização nos seguintes termos:

É uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final. É uma metodologia de motivação e fomento à criação de novas empresas, possibilitando o surgimento de mais empregos. Incentiva o aparecimento de micro e médias empresas, e ainda o trabalho autônomo, gerando também a melhoria e incremento nas empresas existentes no mercado, com ganhos de especialidade, qualidade e eficiência.⁹⁸

Há autores que defendem, ainda, que a terceirização favorece ao funcionário trabalhar por conta própria, passando a realizar o sonho do negócio próprio. Assim como, aponta-se que a terceirização incrementa a produtividade e a qualidade na produção, originando competitividade no mercado, o que pode baratear o preço dos produtos.⁹⁹

Há que se destacar, contudo, que também na área de Administração de Empresas, há estudos que relacionam dimensões variadas do fenômeno da terceirização, salientando os aspectos simbólico e ideológico, e que evidenciam análises que concluem que a terceirização está intimamente relacionada “a perda do sentido do trabalho, seja pela intensificação do trabalho atrelada à multifuncionalidade, seja pela rotina mecânica de trabalho associada à ausência de perspectivas de ascensão profissional”, assim como, de que a simbologia do

⁹⁸ FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2016, p. 86.

⁹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Terceirização no Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 58.

fenômeno estaria atrelada a “níveis inferiores de expectativas dos empregados terceirizados, quando comparados aos efetivos no exercício das mesmas funções, de receber um tratamento justo por parte do empregador, e a adoção de uma postura mais flexível de negociação por parte dos primeiros, em virtude da acentuada fragilidade do vínculo de trabalho” e “retratam a imagem negativa que este constrói de seu trabalho e de sua identidade, com impactos relevantes na fragmentação da identidade de classe”.¹⁰⁰

Para Carelli, “A terceirização não é um fenômeno pertencente ao Direito do Trabalho. Não é nem mesmo um instituto de Direito, sendo na realidade pertencente a outras áreas do conhecimento, como a Economia e a Administração de Empresas”.¹⁰¹

O referido doutrinador situa que:

Verificamos então se tratar de forma de gestão empresarial ou técnica de administração (RAMOS, 2001, p. 56), que apenas incidentalmente atinge o Direito do Trabalho, da mesma forma que ocorre com os conceitos de empresa e estabelecimento, que pertencem tanto ao Direito Comercial quanto à Ciência da Administração e à Economia, mas que são apropriados pelo Direito do Trabalho, pois importantes e imprescindíveis para a sua aplicação. O conceito de terceirização é utilizado pelo Direito do Trabalho para a verificação da existência da mesma, ou de mera intermediação de mão de obra, por este não permitida como regra, como veremos mais adiante neste estudo.¹⁰²

Mesmo havendo diferenças relevantes nas definições dos muitos autores de todas as áreas, no Brasil, a palavra terceirização possui um sentido mais abrangente que o dado pelos franceses. Aqui, essa diferença ocorre devido à terceirização parecer ter outro lugar na estrutura do mercado de trabalho, uma vez que, nos

¹⁰⁰ SOUZA, F. A. S; LEMOS, A. H. C. Terceirização e resistência no Brasil: o Projeto de Lei n. 4.330/04 e a ação dos atores coletivos. **Cadernos EBAPE.BR.**, v. 14 n. 4, p. 1035-1053, 2016, p.1039-1040.

¹⁰¹ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018, p. 60.

¹⁰² Idem. p. 60.

últimos vinte anos da história do país, as empresas passaram a usá-la objetivando a redução de custos com a mão de obra.¹⁰³

Na opinião de Marcelino, o conceito brasileiro de terceirização é amplo em sua utilização e tem grande importância política na organização dos trabalhadores. Assim, pode ser entendida como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas”.¹⁰⁴

No campo das Ciências Sociais, as discussões se encaminham, majoritariamente, no sentido de analisar os impactos do aumento da terceirização nos diversos ramos produtivos e a associação entre terceirização e a precarização das condições de trabalho, compreendendo-a como fenômeno estruturador das relações de trabalho e principal estratégia de flexibilização e precarização do trabalho no Brasil.

Nessa linha de intelecção, Druck aponta que:

Os estudos realizados nos últimos 25 anos sobre a terceirização no Brasil foram unânimes em revelar a degradação do trabalho em todas as suas dimensões: no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente.

As pesquisas sobre terceirização indicam que a precarização social do trabalho, além de se tornar uma temática central dos estudiosos, revela-se uma estratégia de dominação que atinge a todos os trabalhadores, mesmo que de forma diferenciada e hierarquizada, como parte da dinâmica de desenvolvimento do capitalismo flexível no contexto da globalização e da hegemonia neoliberal.¹⁰⁵

¹⁰³ MARCELINO, Paula Regina. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Revista Pegada**, v. 8, n. 2, 2012, p. 57.

¹⁰⁴ Ibid., p. 57.

¹⁰⁵ DRUCK, G. **A Terceirização na Saúde Pública: Formas Diversas de Precarização do trabalho**. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 15-43, 2016).

Por outro lado, defende Antunes que, “em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, do cyberproletariado”.¹⁰⁶

Alinhado a essa perspectiva, Carelli enfatiza que a terceirização e a intermediação da mão de obra, no Brasil, considerando a prática empresarial, já se confundiram, ganhando amplitude muito maior do que a capacidade que disporia o Estado de proibi-la ou limitá-la como forma de organização empresarial. Na sua percepção, a solução quanto aos enormes problemas ocasionados pelo uso indiscriminado da terceirização perpassa pela adoção de postura proativa da legislação com vistas a proibir ou inibir a precarização de direitos potencialmente relacionada ao fenômeno. O autor fala em lutar pela humanização da terceirização.¹⁰⁷

Ao que parece, é consenso, em todas as áreas de análise que, na maioria absoluta dos casos, os empresários pretendem a diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários, com a utilização da terceirização.

Também o Direito, vem se debruçando sobre a conceituação do fenômeno da terceirização, de forma que, de maneira geral, doutrina mais abalizada intenta fixar a sua definição a partir dos elementos que envolvem a relação de emprego, ou, melhor dizendo, no caso, considerando a ruptura que o fenômeno promove com a clássica bilateralidade do contrato de emprego.

Maurício Goldinho Delgado define que:

¹⁰⁶ Ricardo Antunes, **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; BORGES, Ângela. A perda social do Trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

¹⁰⁷ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018.

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhista, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho.¹⁰⁸

Cassar também define a terceirização na perspectiva que a compreende como uma relação trilateral, senão, veja-se:

Terceirização é a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.

[...]

A empresa prestadora de mão de obra coloca seus trabalhadores nas empresas tomadoras ou clientes. Ou seja, a tomadora contrata mão de obra através de outra pessoa, que serve de intermediadora entre o tomador e os trabalhadores, sendo que o liame empregatício se estabelece com a colocadora de mão de obra.¹⁰⁹

A respeito dessa relação trilateral, Viana salienta:

Nessa relação triangular, o que o intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer. Como certa vez notamos, ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas de troca. Não a consome: subloca-a. O que ele consome, de certo modo, é o próprio trabalhador, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na transação. Em outras palavras, o mercador de homens os emprega tal como o fabricante usa os seus produtos e como todos nós usamos o dinheiro.¹¹⁰

Magno e Barbosa definem a terceirização, do ponto de vista jurídico, como sendo a “entrega de determinada atividade periférica para ser realizada de forma

¹⁰⁸ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 473, p. 473)

¹⁰⁹ CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro, Editora Forense, 2014, p. 515.

¹¹⁰ VIANA, M. T. As várias faces da terceirização. **Revista da faculdade de direito da UFMG**, n. 54, 2009, p. 147.

autônoma por empresa especializada, não podendo ser confundida com simples fornecimento de mão de obra”.¹¹¹

Para os aludidos autores, aqui no Brasil, a ilicitude estaria na intermediação de mão de obra, isto é, no fornecimento de trabalhadores, e não a terceirização por si só. Na mesma linha de raciocínio, Amauri Mascaro Nascimento delimita a diferença entre terceirização, que entende pressupor um movimento de dentro para fora da empresa “interno no sentido externo”, da intermediação de mão de obra, esta compreendida como a “comercialização, por alguém ou por uma pessoa jurídica, da atividade lucrativa de aproximar o trabalhador de uma fonte de trabalho, o que é condenado pelos princípios internacionais de proteção ao trabalho”.¹¹²

Em sentido contrário, Cassar dispõe que:

Há quem distinga a “terceirização” da “intermediação de mão de obra” ao argumento que a terceirização é lícita, normalmente utilizada para colocação de trabalhadores em atividades-meio, enquanto a intermediação estaria relacionada à fraude, isto é, utilizada com o objetivo de impedir a formação do vínculo de emprego com o tomador de serviços e a sonegação de direitos trabalhistas, normalmente relacionada à colocação de trabalhadores na atividade- fim do tomador.

Discordamos do posicionamento. Defendemos que as palavras são sinônimas e possuem o mesmo conceito.¹¹³

Há ainda autores que tratam como sinônimo a subcontratação e a terceirização. Nesse sentido, Nascimento conceitua:

O subcontrato é um contrato que nasce de outro, derivado de um contrato principal que é a sua causa geradora, para transferir a terceiro

¹¹¹ BARBOSA, A. M. S. Terceirização: Um objeto de luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro. **Dados - Revista de Ciência Sociais.**, v. 59 n. 2, p. 481-516, 2016, p. 494.

¹¹² NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2011, p. 633.

¹¹³ Op. Cit. p. 515.

obrigações que originariamente seriam pertinentes à esfera do contrato original e aos seus sujeitos, tendo o direito e a obrigação contidos nesse contrato derivado um limite, como assinala Venosa (Direito civil, 2003), o direito contido no contrato-base cuja extensão não pode ser ultrapassada.

No direito do trabalho fala-se em terceirização.

[...]

Terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, 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.¹¹⁴

Em sentido contrário, Marcelino aponta que “a terceirização não se confunde com a subcontratação, pois nesta, muitas vezes, o interesse principal é a contratação de pessoal para quando a empresa tem maiores necessidades de produção”.¹¹⁵

Apresentando definição mais enxuta, e que incorpora as noções de atividades-fim e atividades-meio, Luciano Martinez define a terceirização como sendo

uma técnica de organização do processo produtivo por meio do qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação.¹¹⁶

O esforço em conceituar a terceirização, do ponto de vista jurídico, como visto, fez com que esta fosse compreendida a partir da ruptura que promove com o clássico modelo contratual bilateral, marca característica do direito do trabalho, e ocasionou, ainda, verdadeira incursão da doutrina juslaboralista sobre os conceitos de atividade-fim e atividade meios, utilizados também como forma de

¹¹⁴ Op. Cit. p. 631.

¹¹⁵ MARCELINO, P. R. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Revista Pegada**, v. 8, n. 2, 2007, p. 335.

¹¹⁶ MARTINEZ L. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011 p. 205.

caracterizar o conceito jurídico da terceirização, até porque a Súmula 331 do TST incorporou esse ideário.

3.1 NATUREZA JURÍDICA

Os autores divergem acerca da natureza jurídica da terceirização.

Martins entende que a natureza jurídica da terceirização corresponderia, em regra, à do contrato de prestação de serviços, pois “A terceirização não tem natureza trabalhista, mas é uma forma de gestão da mão de obra em decorrência muitas vezes da reestruturação da empresa”.¹¹⁷

Noutra linha, Leivas compreende que a natureza jurídica da terceirização corresponderia a um “processo de repasse a outra empresa especializada de atividades não relacionadas com o objeto principal da empresa contratante”, já sendo se trata de um processo de gestão empresarial que implica repassar, para terceiros, serviços secundários que seriam originariamente executados pela própria empresa.¹¹⁸

Leivas impõe severa crítica à Martins, que em sua obra intitulada “A Terceirização e o Direito do Trabalho”, como diz o primeiro, contradiz-se em relação possibilidade do uso da terceirização quanto à atividade-fim da empresa tomadora dos serviços.

De fato, Martins inicialmente conceitua a terceirização como a possibilidade da empresa tomadora contratar terceiro para a realização de atividades que não

¹¹⁷ MARTINS, S. P.. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 33.

¹¹⁸ LEIVAS, Cláudio; MENEZES, Vinícius Pereira; SCHORR, Janaína Soares. A terceirização ilícita de mão de obra através do desvirtuamento do instituto das cooperativas de trabalho/The illegal outsourcing based on the distortion of the labor cooperatives institute. **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 12, n. 1, p. 455-478, 2017, p. 469.

constituiriam o objeto nuclear da empresa, mas, depois, quando discute a natureza jurídica da terceirização, afirma que a depender da hipótese de como a terceirização for utilizada, poderá se observar um mix de vários tipos de contratos, quando adverte que seria admissível a atuação da empresa terceirizada inclusive na consecução de atividade-fim da empresa tomadora.

Martins vai além e chega a afirmar que

A terceirização poderia ser dividida em estágios: Inicial, em que a empresa repassa a terceiros atividades que não são preponderantes ou necessárias, como restaurantes, limpeza e conservação, vigilância, transporte, assistência contábil e jurídica, etc.; Intermediário, quando as atividades terceirizadas são mais ligadas indiretamente à atividade principal da empresa, como manutenção de máquinas, usinagem de peças; Avançado: quando são terceirizadas atividades diretamente ligadas à atividade da empresa, como de gestão de fornecedores, de fornecimento de produtos, etc. Esse último estágio seria a terceirização na atividade-fim da empresa.¹¹⁹

Assim, o autor acaba por contradizer o próprio conceito que estipulou e que situa a terceirização como a possibilidade da empresa tomadora contratar terceiro para a realização de atividades-meio. Nesse sentido, com Leivas:

Embora concordemos que o objetivo do autor seja elucidar todas as possíveis ocorrências da utilização de mão de obra terceirizada no quadro funcional de uma empresa, fica evidente que a utilização da força de trabalho na atividade-fim da mesma vai de encontro ao escopo do instituto da intermediação de mão de obra a título precário.

Conforme abordado, tal forma de agregação de mão de obra tem por única finalidade suprir a necessidade da empresa tomadora em atividades secundárias de apoio, para que a mesma possa priorizar sua produção e aperfeiçoamento técnico, visando uma otimização nos meios de produção. Os principais indícios que demonstram a utilização irregular da terceirização são o uso da mão de obra na atividade-fim da empresa, bem como o aproveitamento da força de trabalho com ânimo regular e definitivo sem a adequada contraprestação no âmbito trabalhista, previdenciário e tributário, fatos que por si só, caracterizam o desvirtuamento do instituto.¹²⁰

3.2 CLASSIFICAÇÃO

¹¹⁹ Op. Cit. p. 25.

¹²⁰ Op. Cit. p. 466-467.

A doutrina justralhista costuma dividir a terceirização em interna ou externa, permanente ou temporária, típica ou atípica, regular ou irregular e lícita ou ilícita, obrigatória e voluntária, pública ou privada, terceirização de atividade-fim ou de atividade-meio.

Na terceirização externa, a empresa repassa para terceiros certas etapas da terceirização que são feitas fora da empresa. Na terceirização interna, a empresa também repassa para terceiros suas atividades de produção, porém as empresas terceirizadas trabalham dentro da própria terceirizante. É o que vem acontecendo na linha de produção de certas empresas automobilísticas.¹²¹

Fabriz e Teixeira nomeiam também como pessoal, de serviços ou clássica, a terceirização interna, demarcando que esta ocorre dentro da empresa e que é a que mais interessa ao Direito do Trabalho, ao passo que apresentam como sinônimos para a terceirização externa terceirização chamada de material ou de cadeia produtiva que conceitua como sendo a que tem por base a transferência de etapas produtivas da tomadora para terceiras que, via de regra, vai dispor de seu próprio estabelecimento.¹²²

A terceirização interna é aquela através da qual a empresa se vale de trabalhadores alheios no seu processo produtivo, ao passo que a externa corresponde ao movimento inverso, ou seja, quando descarta etapas de seu ciclo de produção, que passam a ser desenvolvidas por outra empresa e outros trabalhadores.¹²³

¹²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Terceirização no Direito do Trabalho. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 33.

¹²² TEIXEIRA, M. T.; FABRIZ, D. C. Terceirização no Brasil - análise social e econômica. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, v. 19, n. 30, 2017, p. 141.

¹²³ TEIXEIRA, M. T.; FABRIZ, D. C. Terceirização no Brasil - análise social e econômica. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, v. 19, n. 30, 2017, p.141.

Quando externa, a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores – mas dessa vez sem os problemas de antes, pois as novas tecnologias viabilizam o controle à distância. Em outras palavras, já é possível produzir sem reunir.

Quando interna, a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão - inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar. Desse modo, já é possível até reunir sem unir.¹²⁴

Em um e noutro caso, portanto, segundo Viana, o objetivo da terceirização seria o de especializar funções e externalizar custos, razão pela qual, “são ambas o retrato em miniatura de um movimento mais complessivo do sistema, no sentido de excluir muito mais do que incluir”.¹²⁵

Quanto ao o período de duração relacionado à demanda, diz-se que a terceirização será permanente ou temporária, sendo esta utilizada para atender demanda transitória, por curto período, como, nas hipóteses versadas na Lei n° 6.019/74, e aquela a utilizada de forma contínua, relacionada a demanda permanente da empresa, como no caso da contratação de vigilantes, consoante autorizado pela Lei n° 7.102/83.¹²⁶

Quanto à natureza da atividade, pode ser na atividade pública ou na atividade privada.

Quanto à tipicidade, pode ser típica, pois é regulada em lei, e atípica por não ter previsão legal.

Quanto aos efeitos ou à regularidade, há autores que distinguem entre terceirização lícita e ilícita, e outros que adotam a classificação de regular ou irregular. Numa leitura rápida, essa classificação pode sugerir que se trata apenas

¹²⁴ Op. Cit. p. 145.

¹²⁵ Idem. p. 146.

¹²⁶ CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro, Editora Forense, 2014, p. 518.

de distinção quanto à nomenclatura, mas, em verdade, a distinção é mais profunda.

Discorrendo sobre a classificação da terceirização em lícita e ilícita, Delgado afirma que “à medida que o padrão genérico de contratação de força de trabalho, no país, mantém-se dentro da formula empregatícia clássica, conclui-se que as hipóteses de terceirização lícita são excetivas”.¹²⁷ Segundo o doutrinador, seriam lícitas as situações assentadas pela Súmula 331 do TST, ao passo que, serão ilícitas as modalidades de terceirização que fujam do das quatro situações-tipo ventiladas pelo enunciado do TST.

Cassar, ao seu turno, discorda da classificação proposta por Delgado, pois, no seu entender, não havendo lei que proíba a terceirização, e/ou não havendo ferimento de nenhuma legislação ou nenhum direito, não há que se falar em terceirizações lícitas ou ilícitas, mas sim em regulares ou irregulares, gêneros dos quais decorreriam as espécies de terceirizações legais ou ilegais. Assim, defende:

A terceirização legal é a autorizada por lei. Ex.: Lei nº 7.102/83, Lei nº 6.019/74, art. 455 da CLT. Ressalte-se que se não forem atendidos os requisitos impostos por essas leis, a terceirização será ilegal, ou quando, fora desses casos, for praticada em fraude à CLT (art. 9º c/c arts. 2º e 3º da CLT), ensejando o vínculo com o tomador.

[...]

A regular é a terceirização de mão de obra ligada à atividade-meio, quando ausentes os requisitos do vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador, ou quando a Administração Pública contratar por licitação em caso de necessidade, desde que não seja em fraude ao concurso público.

[...]

Irregular é a terceirização que, embora a lei não proíba (por isso não é ilícita), viola princípios básicos de Direito do Trabalho ou regras administrativas. Citamos como exemplo a terceirização de atividade-fim nos casos em que o vínculo não se forme com o tomador dos serviços em virtude do rodízio de trabalhadores (falta de pessoalidade); ou quando, apesar da pessoalidade (trabalhadores fixos) a lei impede o vínculo com o tomador – Administração Pública – art. 37, II da CRFB.¹²⁸

¹²⁷ Delgado, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.p. 487.

¹²⁸ Op. Cit. p. 520-522.

A mesma autora antes citada estabelece, ainda, que a terceirização pode ser classificada em obrigatória e voluntária. No primeiro caso, compreende-se tratar de hipótese em que a lei obriga a contratação do trabalhador por empresa interposta, como, por exemplo, para a administração pública, quanto às atividades-meio e especializadas, e para o serviço de vigilância armada (Lei nº 7.102/83). Na segunda hipótese, estão as terceirizações em que cabe à livre escolha do empresário terceirizar os serviços.¹²⁹

Nesse sentido, seria possível a terceirização de atividades-fim do tomador, o que ocorre, por exemplo, com as hipóteses tratadas pela Lei 6.019/1974, para substituição de pessoal por acréscimo extraordinário de serviço, de forma excepcional, enquanto que a terceirização de serviços vinculados à atividade-meio seria a regra.¹³⁰

A classificação da terceirização quanto às atividades-fim e atividades-meio talvez seja a que mais mereceu atenção da doutrina juslaboralista, muito provavelmente pelo fato de que, como já pontuado alhures, a jurisprudência dos tribunais pátrios já nas décadas de 1980 e 1990, influenciada pelos diplomas legais voltados para a atuação da Administração Pública que autorizaram a terceirização e atividades acessórias, não centrais, vinha incorporando a concepção dualística sobre atividade-fim e atividade-meio como forma de compreensão do fenômeno da terceirização, o que acabou por ocasionar, ante a inexistência de lei que regulasse o tema, a distinção entre terceirização lícita e ilícita.

Desse avanço sobre a concepção de atividade-fim e atividade-meio se consolidou a jurisprudência do TST, que através da Súmula 331 se assentou no sentido de que a terceirização de mão de obra somente é válida nas hipóteses de trabalho temporário, serviços de vigilância, de conservação e limpeza e bem como os serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, e, ainda assim, quando ausente a pessoalidade e a subordinação direta.

¹²⁹ Op. Cit. p. 520.

¹³⁰ Idem. p. 520.

Dessa classificação decorre os conceitos de atividades-fim e atividades-meio. De maneira geral, é possível afirmar que a doutrina converge em estabelecer as atividades-fim correspondem ao núcleo de atividades da tomadora de serviços, aquelas atividades que dizem respeito ao cumprimento de seu objetivo social, assim como as atividades-meio como as atividades acessórias da atividade empresarial central, aquelas atividades que não diriam respeito à consecução do objetivo social da empresa.

Para Delgado,

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviço.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõe a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.¹³¹

Assim, atividades-meio são aquelas que não são inerentes ao objetivo principal da empresa, trata-se de serviço necessário, mas que não guarda relação direta com o objetivo social da empresa, ou seja, é um serviço não essencial. Já a atividade-fim é entendida como aquela que caracteriza o objetivo principal da empresa, seu objetivo nuclear, a sua destinação, o seu empreendimento, expresso no objetivo social do estatuto empresarial.

¹³¹ Delgado, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.p. 489.

AS LEIS 13.429 E 13.467 DE 2017 E OS LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO

Consoante decorrido ao longo desse trabalho, verifica-se que, até o corrente ano, não existia no Brasil legislação que se debruçasse especificamente sobre a regulamentação da terceirização, inclusive de forma a estabelecer suas hipóteses de incidência, as responsabilidades e garantias dos trabalhadores, etc.

Com a Lei 13.429 e 13.467 de 2017, contudo, o cenário se modifica.

Há que se salientar que as primeiras alterações da Lei 6.019/1974, promovidas pela Lei 13.429/2017, não representaram grandes mudanças quanto ao tema da terceirização, pois as modificações legislativas disseram respeito, basicamente, ao contrato de trabalho temporário, não afetando tanto o panorama jurídico até então já existente sobre a terceirização.

Nesse sentido, tem-se que o primeiro diploma legislativo alterador da Lei 6.019/1974, promoveu mudanças quanto ao prazo de duração do contrato temporário, que foi aumentado para até 180 dias, consecutivos ou não (conforme novo parágrafo primeiro do art. 10), e passou a contar com a possibilidade de prorrogação por até mais 90 dias, também consecutivos ou não, conforme dicção do novo parágrafo segundo do mesmo art. 10.

A alteração legislativa, em comento, trouxe ainda como novidade a fixação do prazo de 90 dias para que o trabalhador temporário que tenha cumprido o período estipulado nos parágrafos 1º e 2º do art. 10 possa ser novamente colocado à disposição da mesma tomadora de serviços (art. 10, § 5º).

Ainda, restou enfatizada a responsabilidade subsidiária da contratante “pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário” sem prejuízo do quanto disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, no tocante à reponsabilidade solidária pelo recolhimento das contribuições previdenciárias.

A Lei 13.429/2017 dispôs, de forma mais evidente, algo que já era bastante óbvio na antiga redação da Lei 6.019/1974, a saber, a possibilidade de o contrato temporário dizer respeito a atividades-fim e atividades-meio da tomadora de serviços, o que, em verdade, não significou “real inovação, pois tal compreensão já era pacificamente inferida do texto original da Lei do Trabalho Temporário”.¹³²

Quanto ao tema da terceirização, considerado de forma geral, apesar da inclusão de dispositivos novos (4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C) na Lei do Trabalho Temporário, pode-se afirmar que:

Do ponto de vista técnico-jurídico, a Lei n. 13.429/2017 não incluiu modificações substantivas no regime jurídica da terceirização trabalhista em geral. Ao invés, confirmou a compreensão interpretativa dominante a respeito das possibilidades e limites jurídicos da terceirização trabalhista, classicamente explicitados pela interpretação sufragada na Súmula 331 do TST.¹³³

A nova lei, nos termos do art. 4º-A da Lei n. 6.019/74, conceitua a empresa prestadora de serviços a terceiros como a “pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”, demarcando a impossibilidade de que pessoa física seja prestadora de serviços a terceiros, pois a lei exige que seja pessoa jurídica de direito privado, o que veda, ainda, que a prestadora seja pessoa jurídica de direito público.

No seu art. 5º-A, conceitua que contratante “é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação de serviços determinados e específicos”, neste caso, estabelecendo que, ao contrário da empresa prestadora de serviços, que tem de ser pessoa jurídica, o contratante pode ser pessoa física ou jurídica.¹³⁴

¹³² DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista**: Com os comentários à Lei N.13.467/2017. São Paulo, Editora LTr, 2017, p. 206.

¹³³ Idem. p. 207.

¹³⁴ MARTINS, S. P.. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 127.

Por fim, estabelece a nova lei que a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei n. 8.212/91 (§ 7º do art. 10 da Lei 6.019/74). A responsabilidade subsidiária diz respeito a qualquer obrigação trabalhista. Não se refere à obrigação civil ou comercial. O art. 31 da Lei n. 8.212/91 trata da retenção de 11% feita pelo tomador sobre o pagamento feito à empresa de trabalho temporário.¹³⁵

A Lei 13.467/2017, contudo, alterou dispositivos da Lei 6.019/1974, que, como visto regulava originalmente o contrato de trabalho temporário, de forma que é possível afirmar que existe no Brasil uma norma ordinária que trata do trabalho temporário e da terceirização em geral.

Isso porque, foram introduzidos dispositivos que discorrem sobre a prestação de serviços a terceiros, inclusive atinentes às atividades fins da empresa tomadora, e dentre outras alterações, facultou-se às empresas prestadoras e tomadoras ajustes quanto aos salários dos trabalhadores envolvidos na prestação de serviços, de forma que, não se obrigou a existência de salários equivalentes a serem pagos aos empregados de ambas.

As modificações introduzidas pela aludida lei foram as seguintes:

[...] Art. 2º A Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 42-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

¹³⁵ SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A nova lei geral de terceirização do trabalho no Brasil. **Revista dos Tribunais**, 2017.

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização desempregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

A. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.¹³⁶

Com efeito, a Lei 13.467/2017, se lidas na sua literalidade gramatical, quanto à autorização geral para a terceirização da atividade-fim, pode significar uma generalização da terceirização cuja amplitude rompe com o próprio sentido de ser do Direito do Trabalho, haja vista que implicaria a ruptura do limite mínimo civilizatório imposto ao capital na sua relação com o trabalho, expressado nos princípios base da proteção ao trabalhador e da determinação da identidade do empregado e do empregador.

¹³⁶ BRASIL. **Lei Nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 09 abril 2018.

Isso porque, as alterações realizadas sugerem, repise-se, acaso lidas estreitamente, “um sistema de terceirização “sem peias”¹³⁷, sem limites, desenfreados”, conforme Maurício Goldinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a descortinar o fim do disfarce jurídico e evidenciar que a terceirização assume seu caráter de mera intermediação de mão de obra, como anuncia Jorge Luiz Souto Maior.¹³⁸

Pela literalidade do texto normativo inserido pela Lei n. 13.467/2017, há referência à terceirização de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive a sua atividade principal.¹³⁹

É preciso que se esclareça, contudo, que a terceirização irrestrita não encontra albergue no sistema constitucional trabalhista brasileiro, e representa verdadeiro ataque à própria razão de ser do Direito do Trabalho, fazendo-o retroceder a patamares do início do século XIX.

Nessa linha de intelecção, leciona Carelli que:

Assim, a impossibilidade de existência de verdadeira terceirização em atividade-fim, ou central, de uma empresa, além de decorrer de incompatibilidade lógica com o instituto, segundo seu próprio conceito oriundo da Ciência da Administração, é prática, pois o controle de execução é sempre realizado pela empresa, alcançando, aí sim, o direito do trabalho e o instituto da subordinação jurídica, que será mais a frente explicitado. Assim, quando se tratar de repasse de atividade central da empresa, não estaremos diante de terceirização, por absoluta incompatibilidade com o instituto. Tratar-se-á de fraude trabalhista, pois, no caso concreto, existirá sempre intermediação de mão de obra.¹⁴⁰

¹³⁷ DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista**: Com os comentários à Lei N.13.467/2017. São Paulo, Editora LTr, 2017.

¹³⁸ MAIOR, J. L. S. Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetice da Terceirização. In: **Reforma Trabalhista**: Visão Compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 199-211.

¹³⁹ DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. . **A Reforma Trabalhista**: Com os comentários à Lei N.13.467/2017. São Paulo, Editora LTr, 2017, p. 209.

¹⁴⁰ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018, p. 61.

Consoante cediço, o Direito do Trabalho tem como seu principal pilar o princípio da proteção ao trabalhador, compreendido como um seu princípio fundador e fundante, que preleciona que o Direito do Trabalho, a partir do reconhecimento das desigualdades de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, deve promover a minimização dessas desigualdades através da atenuação das inferioridades inerentes aos trabalhadores.

O princípio da proteção, pois, é a própria razão de ser do Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo, e se apresenta como limite civilizatório mínimo da relação capital x trabalho. No dizer de Carelli:

Assim o Direito do Trabalho existe justamente para impor normas cogentes ou de ordem pública, inafastáveis até mesmo por acordo mútuo entre os atores da relação trabalhista, com o fim único de equilibrar as forças em jogo, que se mostram, a cada dia mais, pendendo para o lado economicamente mais forte.¹⁴¹

E como decorrência desse princípio tutelar da proteção advém outro pilar do Direito do Trabalho configurado na determinação legal dos atores sociais, que, também segundo Carelli, “tem sua razão de ser em sua imprescindibilidade para a garantia do princípio base do Direito do Trabalho, pois seria muito fácil eliminar o princípio protetor, se não se dispusesse na legislação quem e quando se é empregador e empregado”.¹⁴²

E essa relação não é uma abstração ideológica. Ela é, segundo a classificação elaborada por Michel Miaille (1989, P. 48-50) (2), uma abstração científica, que surge baseada em fatos sociais, sendo imprescindível para a compreensão do mundo atual a verificação da existência na realidade social dos dois polos clássicos: capital e trabalho. A luta de classes é uma abstração científica, seja da Ciência Jurídica ou Social, e aparece no Sistema Capitalista em que vivemos como sua própria base, devido aos interesses antagônicos óbvios e incontroversos.

A história e o papel do Direito do Trabalho de amenização dessa luta, de concessão de vantagens e defesas ao trabalho para a sua convivência pacífica com o capital e diminuição do antagonismo. Não se pode simplesmente negar a existência do conflito, e não se pode acabá-lo

¹⁴¹ Op. Cit. p. 63.

¹⁴² Idem. p. 62.

excluindo a figura do empregador, colocando um intermediário, ou até vários, entre os dois polos sociais.¹⁴³

Dessa forma, demonstra-se que a terceirização rompe com um princípio base do direito trabalhista, a saber, aquele que assenta a bilateralidade da relação empregador/empregado, posto que, como pontua Delgado, significa uma triangulação da relação de trabalho, na qual se promove a dissociação da relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente ante a inserção do trabalhador no processo produtivo da tomadora dos serviços sem que se lhe emprestem os laços justralhista, que se fixam com a prestadora de serviços.¹⁴⁴

Justamente pelo seu caráter irruptivo da ordem jurídica trabalhista, a terceirização possui caráter de exceção, à regra geral da qualidade de empregado e empregador, conforme definido pelos arts. 2º e 3º da CLT, fundada no pressuposto do Direito do Trabalho que estabelece barreira mínima quanto ao avanço do capital sobre o trabalho, num contexto de Estado Democrático de Direito.

Assim, não é demasiado afirmar, tal qual o fez Souto Maior que,

De todo modo, a autorização para terceirização da atividade-fim, se assim se puder ser extraído das leis em questão, representa em si uma superação da terceirização como um todo, inclusive da denominada terceirização da atividade-meio (tratada como um modelo mitigado de intermediação de mão de obra, com o eufemismo de especialização de serviços), uma vez que sem o disfarce jurídico – e mais ainda com a revelação da intenção de se instituir a quarteirização – a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra, e isso fere o projeto constitucional de Estado Social baseado na necessidade de se estabelecer uma responsabilização jurídica ao capital que é gerado pela exploração do trabalho humano, para implementação organizada de uma mínima distribuição de renda e o desenvolvimento de políticas públicas de índole social.¹⁴⁵

¹⁴³ Op. Cit. p. 112.

¹⁴⁴ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 473.

¹⁴⁵ MAIOR, J. L. S. Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetiche da Terceirização. In: **Reforma Trabalhista: Visão Compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. p. 199-211, p. 207.

No entendimento do autor acima citado, as Leis 13.429 e 13.467 de 2017, paradoxalmente, acabaram por impor a superação da terceirização, nos moldes que foi concebida pela Súmula 331, pois, como afirma, o ordenamento jurídico não pode fixar um padrão jurídico (que tem como regra geral a relação de emprego nas relações de trabalho) e, ao mesmo tempo, criar outro padrão jurídico que se lhe opõe (negando a afirmação da relação de emprego como regra), pelo que:

Não é possível que a ordem jurídica estabeleça a relação de emprego como regra geral para vinculação entre o capital e o trabalho e se permita, a mesmo tempo que a relação de emprego não seja esse mecanismo de vinculação do capital ao trabalho, vendo-a tão somente como o efeito de um ajuste de vontades, que possibilita ao capital se distanciar, quando queira, do trabalho pela contratação de entes interpostos.

Quando uma lei diz que todo serviço de uma empresa pode ser terceirizado, o que se cria é uma regra generalizante, que, inclusive, preconiza que o capital não se vincula diretamente ao trabalho, institucionalizando, pois, a mera intermediação de mão de obra.

Aliás, se uma empresa transfere para outra empresa aquilo que justifica a sua existência como unidade empreendedora é lógico que perece.¹⁴⁶

Nesse ponto, é preciso que se reafirme que “a matriz internacional imperativa no ordenamento jurídico brasileiro, que fixam os parâmetros para a interpretação de regras de legislação ordinária no País, não absorvem a ideia de terceirização desenfreada, sem peias, absolutamente descontrolada”.¹⁴⁷

É que, mesmo com o advento das aludidas normas, permanece em vigor o princípio da vinculação direta determinado pela relação de emprego, assim como o princípio tutelar de proteção, bases sobre as quais se assenta o Direito do

¹⁴⁶ Op. Cit. p. 207.

¹⁴⁷ DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista**: Com os comentários à Lei N.13.467/2017. São Paulo, Editora LTr, 2017, p. 209.

Trabalho que não foi derogado enquanto disciplina autônoma a regular as relações entre capital e trabalho.

Inegavelmente, pesa em favor da regra da vinculação jurídica entre o capital e o trabalho a própria razão de ser do Direito do Trabalho (que possui amparo Constitucional), como limitador dos interesses econômicos para impedir a supressão da dignidade humana nas relações de trabalho e para possibilitar a melhoria da condição social aos trabalhadores, de onde decorre, inclusive a natureza jurídica de ordem pública da configuração da relação de emprego.¹⁴⁸

Ora, não se quer com isso dizer que o caráter cogente do Direito do Trabalho negue a vigência de negócios jurídicos firmados entre as empresas quanto à prestação de serviços. Nesse sentido, aliás, para Para Carelli, o Direito do Trabalho não tem o condão de declarar a legalidade ou não da terceirização de serviços “e sim dizer da existência ou não de burla à legislação trabalhista, que se dará quando não for uma verdadeira terceirização e simplesmente a interposição de empresa para retirada do vínculo empregatício direto, ou seja, quando houver intermediação de mão de obra”.¹⁴⁹

Ora, a despeito de o Brasil não ter dispositivo legal próprio com proibição expressa da intermediação da mão de obra, possui norma cogente que determina os sujeitos da relação trabalhista, assim como está vinculado a toda uma matriz constitucional e de normas internacionais que vedam a intermediação de mão de obra.

O entendimento preconizado é o de que a terceirização só será válida – sob a perspectiva de não formar relação de emprego com a tomadora dos serviços – quando a prestadora dos serviços tenha uma atividade empresarial específica, não sendo, portanto, apenas uma intermediadora de mão de obra, cuja contratação intente burlar a configuração da relação de emprego.

¹⁴⁸ MAIOR, J. L. S. Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetice da Terceirização. In: **Reforma Trabalhista: Visão Compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. p. 207.

¹⁴⁹ CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-c-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018, p. 68.

Desse modo, uma prestação de serviços só pode se desenvolver de modo regular, juridicamente falando, no contexto do Direito Social, para a realização de atividades que não estejam inseridas ao conjunto daquelas que são necessárias, de forma permanente, à concretização do objeto empresarial daquele que contrata tais serviços, até porque quanto mais intermediações se efetivarem no processo produtivo, mais distante o trabalhador fica do capital e mais difícil se torna a concretização do projeto de uma ordem social mínima para o capitalismo.¹⁵⁰

Dessa forma, não é possível outra leitura das Leis 13.429 e 13.467 de 2017, senão a de que a terceirização autorizada pelos diplomas em comento não se confunde com a intermediação da mão de obra. Apesar de não parecer ter sido esta a intenção dos legisladores, carece de albergue no ordenamento jurídico pátrio qualquer tentativa de implementação ampla e irrestrita da terceirização, como fórmula que busque autorizar a intermediação da mão de obra.

É totalmente impróprio, portanto, falar em terceirização no sentido do oferecimento de força de trabalho para a realização de atividades integradas a uma produção específica, que não passa, pois, de mera intermediação, cujo resultado final, para os trabalhadores, será sempre a redução de seus ganhos, já que o intermediador pretende extrair lucro com a venda da mercadoria força de trabalho e o capitalista, claro, não se prestará a investir mais capital na força de trabalho do que investiria na contratação direta dos trabalhadores, sendo que, ainda, tal fórmula confere ao capitalista a grande vantagem de, por meio de várias intermediações, conseguir quebrar a socialização no trabalho, que é base da ação coletiva reivindicatória dos trabalhadores, estimulando-se, além disso, uma lógica de concorrência entre estes.¹⁵¹

Isso porque, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu no Brasil um Estado Democrático de Direito, assentado em tripé conceitual fundado na dignidade da pessoa humana e nas sociedades política e civil, ambas democráticas e inclusivas. Dessa forma, essa estruturação do estado Democrático de Direito somente se compreende em um ordenamento jurídico no qual a pessoa humana seja o centro, inclusive na dimensão da pessoa humana do trabalhador e do estabelecimento de patamar civilizatório de convivência e inserção econômico-

¹⁵⁰ Op. Cit. p. 209.

¹⁵¹ Idem. p. 209.

social, que ganham reforço com os princípios humanísticos e sociais da Carta Magna.¹⁵²

Nesse quadro constitucional lógico, sistemático e teleológico, a propriedade privada, a livre iniciativa, a sociedade civil em geral além de, sem dúvida, também as instituições estatais, todas têm, sim, de se amoldar aos princípios constitucionais humanísticos e sociais de 1988. E todos esses princípios, quer individualmente considerados, quer considerados em seu conjunto, todos repelem a terceirização trabalhista sem peias, sem limites, descontrolada.¹⁵³

Nesse sentido, Maurício Goldinho Delgado defende que Constituição traz limites claros à terceirização, haja vista que o conjunto de princípios e normas fundamentais, atinentes à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, 1), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), em conjunto com os princípios que estabelecem a função social da propriedade (art. 170, III), da redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII) e da busca do pleno emprego (art. 170, VIII), princípios gerais da atividade econômica, que, é bom que se lembre, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e que tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, que se objetiva a partir do primado do trabalho (art. 193) não permitem a autorização ampla, geral e irrestrita da terceirização.¹⁵⁴

De forma enfática, o citado doutrinador esclarece:

¹⁵² DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista**: Com os comentários à Lei N.13.467/2017. São Paulo, Editora LTr, 2017, p. 199.

¹⁵³ Idem, p. 200.

¹⁵⁴ DELGADO, M. G. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 36-100.

Nessa moldura lógica e sistemática da Constituição, não cabem fórmulas de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional e legal do País, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardeal de busca do bem-estar e justiça sociais.¹⁵⁵

Também o sistema de proteção normativo internacional, em franco alinhamento com a matriz constitucional de 1988, impõe limite ao processo terceirizante, principalmente a partir da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Declaração de Filadélfia ("Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Interacional do Trabalho"), Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Com efeito, já no preâmbulo da Constituição da OIT se nota uma distinta preocupação com as reconhecidamente existentes condições de trabalho que implicam em injustiça, misérias e privações, para a maioria das pessoas, assim como a necessidade urgente de melhorar essas condições.¹⁵⁶

A Declaração de Filadélfia, ao seu turno, estabelece como primeiro princípio da OIT que "o trabalho não é uma mercadoria",

Ou seja, para o importante princípio da Organização Interacional do Trabalho - que vigora no Brasil como norma supra legal, registre-se -, a mercantilização do trabalho, seja por meio de práticas concretas, seja por intermédio de autorizações deflagradas por regras jurídicas, é conduta incompatível com a Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Interacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia).¹⁵⁷

Assim, como se depreende de todo o arcabouço normativo internacional e nacional, a terceirização trabalhista generalizada, confunde-se com a intermediação de mão de obra, e representa a destruição do patamar civilizatório

¹⁵⁵ DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 483-484.

¹⁵⁶ DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista**: Com os comentários à Lei N.13.467/2017. São Paulo, Editora LTr, 2017, P. 202.

¹⁵⁷ Idem, p. 203.

mínimo do Estado Democrático de Direito, razão pela qual, repise-se, a leitura constitucional das Leis 13.429 e 13.467 de 2017 não permitem a conclusão de que a terceirização foi ampla e irrestritamente autorizada no país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização é uma forma de gestão empresarial do processo produtivo que surge com força aparentemente inevitável a partir do processo de reestruturação produtiva dos anos 1990, marca característica de uma nova fase de acumulação capitalista, chamada de capitalismo flexível, apresentando-se como uma das maneiras da empresa obter competitividade, associada a um processo de flexibilização dos direitos trabalhistas, visto que sua implementação esteve relacionada a redução de custos encargos sociais.

Não há no Brasil norma que a proíba, e, segundo autores estudiosos do tema, tal não seria necessário, visto que ao Direito do Trabalho não competiria regular uma técnica de gestão empresarial, mas apenas se debruçar sobre as consequências daí advindas, tais como a implementação de processos de intermediação de mão de obra, simulados através de terceirização de serviços, com vistas a burlar a existência de reais vínculos de emprego.

Praticada, no Brasil, à revelia da existência de legislação que lhe traçasse as hipóteses de incidência e os limites, acabou sendo regulada pela jurisprudência dos tribunais trabalhistas que tentaram impor um limite ao fenômeno, que do ponto de vista majoritário dos estudos sociológicos está diretamente associado à precarização social do trabalho.

No ano de 2017, contudo, o fenômeno acabou por ser regulamentado, a partir das Leis 13.429 e 13.467, que promovendo alterações no diploma legal que trata do contrato temporário de trabalho (Lei 6.019/1974) acabou por fixar verdadeira legislação ordinária sobre a terceirização em geral, pretendendo, como sugere a leitura literal dos dispositivos legais editados, uma autorização ampla e irrestrita da terceirização no Brasil, inclusive quanto às atividades-fim da tomadora de serviço, o que, contudo, não se coaduna com a ordem constitucional trabalhista pátria.

Com efeito, uma interpretação coordenada de todo o arcabouço constitucional do país, de onde se extrai a indissociável formatação de um Estado Democrático de Direito centrado na dignidade da pessoa humana, e em princípios tais como o da valorização do trabalho e especialmente do emprego, da busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, em conjunto e princípios que estabelecem a função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego, não permitem a autorização ampla, geral e irrestrita da terceirização, não permite que se legitime a terceirização sem limites, sob pena de se institucionalizar a intermediação de mão de obra, perspectiva abominada pela ordem jurídica internacional e nacional, notadamente por estabelecer o trabalho enquanto mercadoria.

Ora, afirmar o trabalho enquanto mercadoria significa ferir de morte a própria razão de ser do Direito do Trabalho, nascido e evoluído como ramo autônomo que se presta a mediar as tensões entre capital e trabalho na perspectiva de imposição de limite civilizatório mínimo, sem o qual o capitalismo avançará a marcos predatórios já visualizados na história da humanidade, em primórdios do século XIX.

Assim, e considerando que a terceirização é fenômeno diretamente associado a processo de precarização social do trabalho, notadamente quando sem limites, a se conferir vigor às novas legislações que se debruçaram sobre o tema, não é possível outra interpretação senão a de que a terceirização tal como regulamentada não se confunde e nem se pode confundir com a intermediação de mão de obra, ou ao menos, não dentro dos limites do Estado Democrático de Direito Brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABDALA, V. Terceirização: normatização, questionamentos. **Rev. TST, Brasília**, vol. 74, no 4, out/dez 2008.

ALMEIDA, D. C. Considerações críticas acerca da responsabilidade na terceirização trabalhista. **DIKÉ Revista do Mestrado em Direito da UFS**, v. 3, n. 1, p. 83-96, 2014.

ALVES, O. N. **Terceirização de Serviços na Administração Pública** – Sociedade Democrática, direito público e controle externo. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2006.

BARBOSA, A. M. S. Terceirização: Um objeto de luta Político-Cognitiva no Campo Jurídico Brasileiro. **Dados - Revista de Ciência Sociais.**, v. 59 n. 2, p. 481-516, 2016.

BARROS JÚNIOR. C. M. Flexibilização do Direito do Trabalho In: Revista Trabalho e Processo. São Paulo: Editora Saraiva, nº 2, setembro de 1994.

BELMONTE, A. A. Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista. **Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista**, 2008.

BRAGHINI, M. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BORGES, A.; DRUCK, M, G. Crise global terceirização e a exclusão do mundo do trabalho. **Caderno CRH**, 1993. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2376/1/CadCRH-2007-349%20S.pdf>>. Acesso em 30 nov. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 09 abril 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 abril 2018.

BRASIL. **Lei Nº 5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm> . Acesso em: 09 abril 2018.

BRASIL. **Lei Nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 09 abril 2018.

BRASIL. **Lei Nº 7.102**, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 09 abril 2018.

BRASIL. **Lei Nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 09 abril 2018.

BRASIL. **Lei Nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>> . Acesso em: 09 abril 2018.

CARELLI, R. L. **Terceirização como intermediação de Mão de Obra**. E-Book. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-cmo-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 9 abril 2018.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro, Editora Forense, 2014.
COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente/Outsourcing in Brazil: old dilemmas and the need for a more including order/Subcontratación en Brasil: viejos dilemas y la necesidad de un orden más inclusivo. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 15, n. 1, p. 115-131, 2017.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo, Editora LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, M. G. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 36-100.

DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista**: Com os comentários à Lei N.13.467/2017. São Paulo, Editora LTr, 2017.

DELGADO, G. N; AMORIN, H. S. **Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, Editora LTr, 2015.

DROPPA, A; BIAVASCHI, M. B.; VAZQUEZ, B.. Considerações do Trabalho no Brasil Atual: Terceirização, correspondentes bancários e a Justiça do Trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 32, n. 39, p. 2-18, 2017.

DRUCK, G. A Terceirização na Saúde Pública: Formas Diversas de Precarização do Trabalho/The Outsourcing In Public Health: Various Forms Of Precarization of Labor/La Terceirización En Salud Pública: Diversas Formas de Precarización del Trabajo. **Trabalho Educação Saúde**, v. 14, n. 1, p. 15-43, 2016.

DRUCK, G. **A Terceirização na Saúde Pública**: Formas Diversas de Precarização do trabalho. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 15-43, 2016).

DRUCK, G; FRANCO, T; BORGES, A. et al. **A perda social do Trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

FREZ, G. M; MELLO, V. M.. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, p. 78-101, 2016.

KREIN, J. D. *et alli.*(orgs.) **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006.

LEIVAS, Cláudio; MENEZES, Vinícius Pereira; SCHORR, Janaína Soares. A terceirização ilícita de mão de obra através do desvirtuamento do instituto das cooperativas de trabalho/The illegal outsourcing based on the distortion of the labor cooperatives institute. **Revista Eletrônica Direito e Política**, v. 12, n. 1, p. 455-478, 2017.

LOURENÇO, E. A. S. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores/Outsourcing: the dilapidation of rights and the damage to the laborers' health. **Serv. Soc. Soc.**, n. 123, p. 447-475, 2015.

MACIEL, José Alberto Couto. Terceirização na atividade-fim: empresas de telecomunicações e outras concessionárias do serviço público: novos projetos de lei e inovações de liminar concedida no STF. **Terceirização na atividade-fim: empresas de telecomunicações e outras concessionárias do serviço público: novos projetos de lei e inovações de liminar concedida no STF**, 2008.

MAIOR, J. L. S. Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetiche da Terceirização. In: **Reforma Trabalhista**: Visão Compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. p. 199-211.

MARCELINO, P. R. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Revista Pegada**, v. 8, n. 2, 2007.

MARTINEZ L. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, S. P.. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAUAD, Marcelo J. L.. As cooperativas de trabalho e sua relação com o direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, v. 6, n. 1, 2015.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2011.

PACHECO, I. A. C. Cooperativas de trabalho X intermediação de mão de obra. **Cooperativas de trabalho x intermediação de mão de obra**, 1996.

PEREIRA, A. P. B; DE SOUZA, L. M. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 201, p. 175-192, 2014.

PEREIRA, C. M; SILVA, S. P. A nova lei de cooperativas de trabalho no Brasil: novidades, controvérsias e interrogações. 2012.

PINTO, L. E. S.. A terceirização e suas modificações ao longo dos tempos/the terceirization and modifications through times. **Revista Científica da FACERB**, v. 4, n. 1, p. 29-40, 2017.

PINTO, J. A. R. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003.

RODRIGUES, M. L. S. As Cooperativas de Trabalho e a Terceirização: alternativas para ampliação do mercado formal. 2014.

SANTOS, E. C. S.; NETO, C. A. L. A terceirização no Brasil e a polêmica em torno da PL Nº 4330/04. **Dat@ venia**, v. 8, n. 1, p. 100-118, 2017.

SANTOS, E. R. A nova lei da terceirização: Lei n. 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado. **A nova lei da terceirização: Lei n. 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado**, 2017.

SILVA FILHO, P. R. F.. A nova lei geral de terceirização do trabalho no Brasil. **Revista dos Tribunais**, 2017.

SOARES, L. S. et al. A terceirização no contexto organizacional. **Anais do Seminário Científico da FACIG**, n. 2, 2017.

SOUZA, F. A. S; LEMOS, A. H. C. Terceirização e resistência no Brasil: o Projeto de Lei n. 4.330/04 e a ação dos atores coletivos. **Cadernos EBAPE.BR.**, v. 14 n. 4, p. 1035-1053, 2016.

TEIXEIRA, M. T.; FABRIZ, D. C. Terceirização no Brasil - análise social e econômica. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, v. 19, n. 30, 2017.

VIANA, M. T. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 37, p. 153-186, 2000.

VIANA, M. T. As várias faces da terceirização. **Revista da faculdade de direito da UFMG**, n. 54, 2009.