

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUCSP
FACULDADE DE DIREITO

Licilene Sudré dos Santos

**UM PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS AS LEIS Nº 13.429/2017 E
13.467/2017**

Direito do Trabalho

SÃO PAULO

2018

Licilene Sudré dos Santos

**UM PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS AS LEIS Nº 13.429/2017 E
13.467/2017**

Direito do Trabalho

Monografia apresentada à Banca Examinatória da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sobre a orientação do Prof. Dr. Leonel Maschietto.

SÃO PAULO

2018

Banca Examinadora

RESUMO

A presente monografia tem o propósito de expor um panorama sobre as modificações introduzidas pelas Leis nº 13.429/2017, que alterou dispositivos da Lei do Trabalho Temporário, e a Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), referentes à terceirização de mão de obra. Para subsidiar este panorama, foram utilizados dois vieses, o primeiro focado em premissas conceituais e procedimentais da terceirização – a fim de viabilizar um melhor entendimento sobre o tema -, e o segundo, focado nas principais e mais relevantes mudanças na terceirização, sua aplicação e consequências no mercado de trabalho, tanto para o empregado, quanto para a empresa prestadora e a tomadora de serviços. O objetivo é trazer ao debate a complexidade das relações trabalhistas, os desafios e as dificuldades no processo de aplicação do direito e, especialmente, os dilemas que hoje se operam na utilização da terceirização trabalhista num contexto social e econômico.

Palavras-chave: direito do trabalho; flexibilização; precarização; terceirização.

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to present an overview of the changes introduced by Laws nº 13.429 / 2017, which amended provisions of the Temporary Labor Law, and Law nº 13.467/2017, which amended the Consolidation of Labor Law (CLT), referring to the outsourcing of labor. To support this scenario, two biases were used, the first focused on conceptual and procedural premises of outsourcing - in order to make possible a better understanding on the subject -, and the second, focused on the main and most relevant changes in outsourcing, its application and consequence in the labor market, both for the employee, as well as for the service provider and the service-making company. The objective is to bring to the debate the complexity of labor relations, the challenges and difficulties in the process of application of the law, and especially the dilemmas that are currently operating in the use of outsourcing in a social and economic context.

Keywords: labor law; flexibilization; precariousness; outsourcing.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 7 |
| 2. HISTÓRICO | 9 |
| 3. O QUE É TERCEIRIZAÇÃO? | 17 |
| 3.1 Denominação | 17 |
| 3.2 Conceito | 19 |
| 3.4 Classificações..... | 23 |
| 3.5 Formas de Terceirização | 24 |
| 4. OBJETIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO | 27 |
| 5. VANTAGENS E DESVANTAGENS | 29 |
| 6. A TERCEIRIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO | 33 |
| 6.1 A tese da inevitabilidade da terceirização e a flexibilização do trabalho | 33 |
| 6.2 Terceirização e a Precarização do trabalho | 35 |
| 7. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO..... | 39 |
| 7.1 A Constituição Federal de 1988 e os direitos fundamentais do trabalho..... | 39 |
| 7.2. Direitos específicos: Evolução legislativa e jurisprudencial sobre a terceirização | 41 |
| 8. ASPECTOS IMPORTANTES DA TERCEIRIZAÇÃO E AS MUDANÇAS APÓS A LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017 E A REFORMA TRABALHISTA | 47 |
| 8.1 Terceirização na atividade fim da tomadora de serviços | 48 |
| 8.2 Da suposta autorização para a “pejotização” e “quarteirização” | 51 |
| 8.3 Responsabilidade trabalhista na terceirização | 54 |
| 8.4 Capital social | 56 |
| 9. CONCLUSÃO | 59 |
| 10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 61 |

1. INTRODUÇÃO

O objetivo deste estudo é analisar panoramicamente as principais mudanças ocorridas no processo de terceirização após as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, bem como suas implicações para a classe trabalhadora e empresária.

Além das mudanças no processo de terceirização, verifica-se que, apesar das empresas se valerem da terceirização como forma de aumentar sua capacidade de concorrer no mercado, economizando em sua produção, e consequentemente garantindo preços mais baixos de seus produtos e serviços, se não ocorrer uma necessária e efetiva fiscalização da contratação de mão de obra terceirizada, para atingir a diminuição no custo do processo de produção, pode ocorrer a desvalorização do trabalho humano com a mitigação dos direitos trabalhistas.

O estudo se inicia com a descrição da evolução histórica da terceirização no mundo e no Brasil, depois, trata da origem do termo terceirização, seu conceito, sua natureza jurídica, classificações e por fim, as suas formas.

Após verifica-se quais os objetivos da terceirização e se faz uma breve análise de suas vantagens e desvantagens.

Com base nesses elementos, apresenta-se polêmicas relacionadas à terceirização, no que concerne a flexibilização do trabalho e a possível precarização dos direitos trabalhistas.

O penúltimo capítulo analisa a evolução legislativa e jurisprudencial que, até a edição das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, que serviam como base para a regulação dos contratos de terceirização e afastavam sua prática ilegal.

Por fim, apresenta-se as principais alterações promovidas pela nova legislação: a responsabilidade pelo adimplemento das parcelas devidas pelo empregador, a possibilidade de “pejotização”, “quarteirização”, permissão para terceirização de atividade-fim e a necessidade da empresa prestadora comprovar capital social.

2. HISTÓRICO

Para entendermos melhor sobre a terceirização, necessária a análise do direito do trabalho e sua evolução até o início da referida modalidade de contratação, pois como observa o ilustre professor Sérgio Pinto Martins, a terceirização se trata de *“uma realidade histórico-cultural, que deve ser estudada de acordo com a noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo”*¹.

O direito do trabalho surgiu como uma possibilidade de regular as atividades econômicas, em virtude da necessidade que a sociedade possuía em aperfeiçoar essas atividades. Nesse sentido Rubens Ferreira de Castro nos explica:

O direito do trabalho surgiu da necessidade de regular a evolução da sociedade em face do aperfeiçoamento das atividades econômicas, sendo que os primeiros sinais de trabalho por conta de outrem surgiram com a organização das comunidades já na Idade Média, estando suas origens ligadas à escravidão e à servidão².

Para Amauri Mascaro Nascimento:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da revolução industrial do século XVIII e reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes³.

Com a Revolução Industrial no século XVIII, os trabalhadores foram explorados pelas grandes indústrias, trabalhando em longas e exaustivas jornadas, tendo como contraprestação remunerações insignificantes e em condições precárias de higiene e serviços, resumidamente, em condições sub-humanas. Com o passar do tempo, os trabalhadores foram evoluindo e passaram a exigir condições melhores de trabalho como **(i)** a diminuição da jornada e **(ii)** salários mais dignos. Daí então surgiu o Direito do Trabalho.

¹ MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 21.

² CASTRO. Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p. 15.

³ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 34.

Sobre a Revolução Industrial, o historiador Eric Hobsbawm afirma que entre os anos de 1830 e 1840 ocorreu a primeira crise da economia capitalista que gerou miséria e descontentamento na população britânica, o que levou a revoltas populares contra os ricos que através da exploração da mão de obra, acumulavam os lucros que financiavam a industrialização (e seus próprios e amplos confortos), criando um conflito com o proletariado⁴.

Com a Revolução Industrial e avanços alcançados pelo sistema produtivo do capitalismo através do emprego da máquina, os trabalhadores *“até então dispersos, e baseados na cooperação individual, passaram a se concentrar em grandes fábricas, ocasionando profundas transformações sociais e econômicas”*⁵, surgindo assim as normas trabalhistas e os movimentos sindicais, como resposta a exploração do ser humano, onde o trabalho passou a ser tratado cientificamente.

Alice Monteiro de Barros elucida em sua obra que a história do Direito do Trabalho pode ser dividida, de acordo com os autores espanhóis *Granizo e Rothvoss*, em quatro períodos, quais sejam: **(i)** formação; **(ii)** intensificação; **(iii)** consolidação e **(iv)** autonomia. Luciano Martinez também reconhece a existência dessas quatro fases, denominando a fase dois de ‘Efervescência’ e a fase quatro de ‘Aperfeiçoamento’.⁶

No período da Formação (1802 a 1848), surge, na Inglaterra, a primeira lei verdadeiramente tutelar, dentro do espírito do Direito do Trabalho, intitulada Moral and Helth ACT (1802), ou seja, Ato da Moral e da Saúde. Essa lei proíbe o trabalho dos menores à noite e por duração superior a 12 horas diárias. Nesse período, Napoleão restabeleceu na França, em 1806, os conseils de prud’hommes, órgãos destinados a dirimir as controvérsias entre fabricantes e operários, considerados, por alguns, como precursores da Justiça do Trabalho. Em 1813, proibiu-se, na França, o trabalho de menores nas minas; em 1839, na Alemanha, teve início a edição de normas sobre o trabalho da mulher e do menor. Em 1824, na Inglaterra, a coalizão deixa de constituir crime.

(...)

No segundo período, intitulado Intensificação (1848 a 1890), os acontecimentos mais importantes foram o Manifesto Comunista de Marx e Engels e a implantação da primeira forma de seguro social na Alemanha, em 1883, no governo de Bismark.

O terceiro período, chamado de Consolidação (1890 a 1919) é caracterizado pela publicação da Encíclica Papal Rerum Novarum (coisas

⁴HOBSBAWN, Eric J. A Era das Revoluções 1789-1848. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 13ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001, p. 55-56.

⁵MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 79.

⁶Ibid. p. 83.

novas), de Leão XIII, preconizando o salário justo. Ainda nesse período, realizou-se em Berlim, em 1890, importante conferência a respeito do Direito do Trabalho.

Por fim, o quarto período, que é o da Autonomia (de 1919 aos nossos dias), caracteriza-se pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A ação internacional desenvolve um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho. O Tratado de Versailles (de 1919) desempenha papel importante: em seu art. 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical. Nesse ano, começa na Europa a constitucionalização do Direito do Trabalho, com a Constituição alemã de Weimar (1919).⁷

E foi em meio a esta transformação mundial que surgiu a terceirização, nascendo a partir do momento em que o desemprego começou a crescer em diversos países, como uma tentativa de amenizar a crise, possibilitando aos ex-empregados a prestação de serviços.

Em sua origem, a terceirização, enquanto forma de organização da produção, para alguns autores, também tem sua origem no século XVII:

As primeiras fases do capitalismo industrial foram assinaladas por continuado esforço por parte do capitalista para desconsiderar a diferença entre a força de trabalho e o trabalho que pode ser obtido dela, e para comprar trabalho do mesmo modo como ele adquiria a matérias-primas: como uma determinada quantidade de trabalho, completa e incorporada no produto. Esse empenho assumiu a forma de uma grande variedade de sistemas de subcontratação e desligamento. Eram encontrados sob a forma de trabalho domiciliar na tecelagem, fabricação de roupas, objetos de metal (pregos e cutelaria), relojoaria, chapéus, indústrias de lã e couro. No caso o capitalista distribuía os materiais na base de empreitada aos trabalhadores, para manufatura em suas casas, por meio de subcontratadores e agentes em comissão. (...) O sistema persistiu inclusive nas primeiras fábricas. Nas fábricas de fios de algodão, fiandeiros qualificados eram encarregados da maquinaria e recrutavam seus próprios ajudantes, em geral crianças, dentre os familiares e conhecidos. Os capatazes às vezes juntavam às funções de supervisão a prática de tomar a seus cuidados umas poucas máquinas e pagar salários a quem as operasse (...) (BRAVERMAN, 1974, p.62)⁸

Outros doutrinadores identificam a origem da terceirização no período da Segunda Guerra Mundial, como destaca Sérgio Pinto Martins:

Tem-se uma ideia de terceirização no período da segunda guerra mundial, quando as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Verificaram que poderiam delegar

⁷ BARROS. Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: LTR. 2011, p. 55.

⁸ BRAVERMAN, Harry. Trabalho e Capital Monopolista. Rio de Janeiro, Guanabara 1974. In: BATISTA, Eraldo Leme. Terceirização no Brasil suas implicações para os trabalhadores. São Paulo: Pontes, 2010. p.46.

serviços a terceiros, que seriam contratados para dar suporte ao aumento da produção de armas.⁹

Assim, a terceirização como técnica administrativa, teria sido claramente identificada nos Estados Unidos da América, durante a II Guerra Mundial (1939-1945), como forma encontrada pela indústria de atender à grande demanda de material bélico. Deste modo, como as grandes fábricas não conseguiam suprir toda a demanda, a saída encontrada “*foi remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas*”¹⁰.

Dessa forma, a indústria percebeu que era necessário voltar seu foco para a produção de material bélico, delegando suas atividades secundárias a terceiros (CASTRO, 2000, p 75)¹¹.

Após o conflito mundial, os países vencedores apresentaram grandes conquistas no plano econômico¹². Surgiu, naquele momento, o modelo de produção taylorista¹³, que aliado ao modelo fordista¹⁴, conduziu “*ao elogio da grande planta*

⁹MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 22.

¹⁰FELICIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite. Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica. In DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord). Terceirização no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 81.

¹¹ CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p. 75.

¹² “Com a substituição do capitalismo liberal pelos monopólios, instala-se nos Estados Unidos, entre 1880 e 1890, a produção em massa, aumentando o número de assalariados nas indústrias – torna-se necessário evitar o desperdício de e economizar mão de obra. Surge a divisão de trabalho entre aqueles que pensam (gerentes) e os que executam (trabalhadores). Os primeiros fixam os padrões de produção, descrevem os cargos, determinam funções, estudam métodos de Administração e normas de trabalho, criando as condições econômicas e técnicas para o surgimento do taylorismo e do fordismo nos Estados Unidos”. In: CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. rev. e atual, Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. p. 49.

¹³Taylorismo é uma teoria criada pelo engenheiro Americano Frederick W. Taylor (1856-1915), que a desenvolveu a partir da observação dos trabalhadores nas indústrias. O engenheiro constatou que os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistematizada; ou seja, cada trabalhador desenvolveria uma atividade específica no sistema produtivo da indústria (especialização do trabalho). No taylorismo, o trabalhador é monitorado segundo o tempo de produção. Cada indivíduo deve cumprir sua tarefa no menor tempo possível, sendo premiados aqueles que se sobressaem. Isso provoca a exploração do proletário que tem que se “desdobrar” para cumprir o tempo cronometrado. – Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>> - Acesso em 24/10/2017.

¹⁴Dando prosseguimento à teoria de Taylor, Henry Ford (1863-1947), dono de uma indústria automobilística (pioneiro), desenvolveu seu procedimento industrial baseado na linha de montagem para gerar uma grande produção que deveria ser consumida em massa. Os países desenvolvidos aderiram totalmente, ou parcialmente, a esse método produtivo industrial, que foi extremamente importante para a consolidação da supremacia norte-americana no século XX. A essência do fordismo é baseada na produção em massa, mas para isso é preciso que haja consumo em massa.

*industrial capitalista, com grandes massas de trabalhadores, vinculados a funções pouco especializadas, que se conectavam pela esteira rolante da linha de produção”.*¹⁵

Ainda em relação as conquistas obtidas após o conflito mundial, insta ressaltar que no período pós-segunda Guerra Mundial, o petróleo se tornou a principal fonte de energia do mundo, contudo, na década de 1970, se iniciou a denominada ‘crise do petróleo’, uma vez que foi descoberto que referido recurso natural não é renovável, ocorrendo umas das crises estruturais do capitalismo então vigente, acarretando “*um longo período de recessão incluindo queda do nível de atividade, desemprego, estagnação do comércio entre países e inflação*”¹⁶, mas também, “*instaurando uma fase de retrocesso e de limitação de direitos, cujos impactos afetaram estruturas e componentes do sistema capitalista de produção*”¹⁷.

Diante desse cenário, surgiu um modelo de produção, o modelo toyotista, que implementa a ideia de horizontalização da empresa, visando elevar a produtividade do trabalho adaptando a empresa para alta competitividade no sistema econômico com insuficiência de demanda no mercado consumidor¹⁸, propondo a subcontratação de empresas para realização de tarefas instrumentais ao produto final da empresa polo que se concentraria apenas nas suas atividades essenciais.

Nesse sentido, destaca Luciano Martinez no artigo ‘A terceirização na Reforma Trabalhista de 2017’ (The Outsourcing in the Brazilian Labor reform of 2017) que com o toyotismo:

Iniciou-se, assim, verdadeira reengenharia da estrutura empresarial: empresas periféricas passaram a contratar trabalhadores sem qualificação ou pouco qualificados para operações de curto tempo (trabalho temporário)

Outra ideologia particular é quanto aos trabalhadores que deveriam ganhar bem para consumir mais. – Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>> - Acesso em 24/10/2017.

¹⁵DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005. P.46.

¹⁶MELO, Isabela Extermínio. Monografia: As Crises do Petróleo e seus Impactos sobre a Inflação do Brasil. PUCRJ. 2008, P.10. Disponível em: <http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Isabela_Esterminio_de_Melo.pdf> Acesso em: 05/12/2017

¹⁷DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 1ª edição. São Paulo: LTR, 2006, p. 163.

¹⁸DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005. P.47.

ou para a realização de serviços instrumentais; empresas centrais concentraram seus esforços na contratação de trabalhadores qualificados para a operação e fiscalização do processo produtivo final. Essas empresas periféricas associaram-se às empresas centrais e, mediante um processo que se convencionou chamar de terceirização, assumiram o papel de provê-las no que diz respeito aos serviços meramente instrumentais.¹⁹

Assim, conforme podemos verificar, a terceirização surge diante de crises econômicas, nas quais se procura diminuir custos, principalmente custos com mão de obra²⁰, e mesmo tendo suas origens ainda na Segunda Guerra Mundial, foi efetivamente implementada no paradigma do Estado Neoliberal, a partir do modelo de produção toyotista.

No Brasil a terceirização chegou por volta de 1950, introduzida pelas multinacionais automobilísticas que tinham o pensamento de dedicar-se apenas a sua atividade-fim²¹. Resumidamente, conforme elucida Anna Catharina Pinheiro Biasini, em seu artigo ‘A modernização das relações trabalhistas: um olhar sobre as novas regras da terceirização’:

O intuito da terceirização sempre foi o aumento na efetividade e produtividade da empresa, tornando-a menos burocrática, em razão do repasse de determinada atividade ou serviço à outra empresa.

Neste sentido, referida modalidade de contratação se originou após a eclosão da Segunda Guerra Mundial em meados da década de 40, quando os países industrialmente competitivos, passaram a se concentrar na produção de armamentos bélicos. Em meados de 1950, as empresas multinacionais trouxeram esse modelo para o Brasil, extrapolando a ideia comum da bilateralidade dos contratos de trabalho.²²

A época da elaboração da CLT, na década de 1940, a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos dias atuais, por esta razão a CLT, fez a menção apenas de duas normas regulamentadoras de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (artigo 455 da CLT), incluindo também assim a figura da pequena empreitada (artigo 652, a, III da CLT), sendo omissa quanto ao instituto da terceirização até a edição da Lei nº 13.429 de 31/03/2017 e a

¹⁹MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. *In: Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista*. Coord: Marcelo José Ferlin D’Ambroso. São Paulo: LTR, p. 64-77.

²⁰MARTINS. Sérgio Pinto, *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 22.

²¹Op.cit. p. 22.

²²BIASINI, Anna Catharina Pinheiro. A modernização das relações trabalhistas: um olhar sobre as novas regras da terceirização. *LTr – Suplemento Trabalhista*. São Paulo, a. 53, n. 69, 2017. p. 351-354.

posterior reforma trabalhista. Sobre a falta de norma regulamentadora quando da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, explica Maurício Godinho Delgado:

Isso se explica pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significação socioeconômico nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos de 1930/40.²³

A terceirização instalou-se em nossa legislação sobre a forma do trabalho temporário, sendo autorizada somente em hipóteses excetivas que foram delimitadas pela doutrina e jurisprudência, tendo em vista a ausência de legislação específica para regulamentar a matéria. Nesse contexto, foram editadas leis para hipóteses legais de terceirização trabalhista no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, sendo estas os serviços nas áreas de limpeza e segurança regulamentados pelas Leis 6.019/74 e 7.102/83, respectivamente.

Ao longo dos anos, o segmento privado da economia nacional passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho. Na jurisprudência trabalhista com a crescente prática de terceirização, o TST editou a Súmula nº 256 de 1986 e a Súmula nº 331 de 1993, sendo esta última uma revisão da anterior, que serviram de base para a aplicação efetiva do instituto durante muitos anos, até o momento de sua regulamentação através da Lei nº 13.429 de 31/03/2017 e a posterior reforma trabalhista. (Lei nº 13.467, de 2017).

²³DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª edição. São Paulo: 2016, p. 488.

3. O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?

O estudo da terceirização, enquanto fenômeno jurídico tem especial dificuldade por não existir uma conceituação legal, razão pela qual será brevemente analisada sua *(i)* denominação; *(ii)* conceito; *(iii)* natureza jurídica; *(iv)* classificações; e, por fim, *(v)* as formas de terceirização.

3.1 Denominação

A palavra denominação faz alusão a um nome ou expressão identificadora, quer dizer, que a missão desse nome ou dessa expressão na qual se atribui a tal coisa, pessoa ou situação, é identificá-los frente ao resto da mesma espécie ou categoria.

Este trabalho aborda a contratação de terceiros por uma empresa para a prestação de serviços ligados à sua atividade meio, e a palavra que identifica esse tipo de contratação no Brasil, é **TERCEIRIZAÇÃO**.

Terceirização é um substantivo feminino, formado de uma derivação sufixal (ou seja: é acrescentado um sufixo a uma palavra existente), no caso, sufixo (-ção) é acrescentado ao verbo terceirizar (terceirizar + -ção), o verbo dá origem ao um substantivo que sugere a ação ou o resultado dela.

O termo terceirização surgiu no âmbito da Administração de Empresas e é um neologismo advindo da palavra terceiro, que vem de três, do latim *ter*²⁴, entendido como intermediário, interveniente.²⁵

Observa Sérgio Pinto Martins que vários nomes são utilizados para denominar esse tipo de contratação, quais sejam terceirização, subcontratação,

²⁴ Disponível em: <<http://origemdapalavra.com.br/site/pergunta/etimologia-terceirizacao/>>. Acesso em: 25/11/2017.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª edição. São Paulo: 2016, p. 487.

terceirização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc.²⁶

Sobre a denominação terceirização, Sérgio Pinto Martins elucida:

Por terceirização tem-se entendido o fato de a empresa contratar serviços de terceiros para as suas atividades-meio.

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens e produtos.

(...)

No Brasil, o termo terceirização foi adotado inicialmente no âmbito da Administração de Empresas. Posteriormente os tribunais trabalhistas também passaram a utilizá-lo, podendo ser descrito como a contratação de terceiros visando a realização de atividades que não constituíam o objeto principal da empresa.²⁷

Já para Maurício Godinho Delgado:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. 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.

Outro neologismo criado para designar o fenômeno (também externo ao Direito) foi terciarização, referindo-se ao setor terciário da economia, composto pelos serviços em geral, onde se situam as empresas terceirizantes. Contudo, este epíteto não chegou a solidificar-se na identificação do fenômeno social, econômico e trabalhista aqui examinado.²⁸

Sendo a terceirização um fenômeno derivado na Ciência da Administração, não se pode abstrair uma definição autêntica sem buscá-la na sua fonte primária, de modo que Idalberto Chiavenato ensina:

Terceirização (outsourcing) é uma decorrência da filosofia de qualidade total. A terceirização ocorre quando uma operação interna da organização é transferida para outra organização que consiga fazê-la melhor e mais barato. As organizações transferem para outras organizações atividades como malotes, limpeza e manutenção de escritórios e fábricas, serviços de expedição, guarda e vigilância, refeitórios etc. Por essa razão, empresas de consultoria em contabilidade, auditoria, advocacia,

²⁶ MARTINS. Sérgio Pinto, *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 17.

²⁷ Op. Cit. p. 17.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª edição. São Paulo: 2016, p, 487.

engenharia, relações públicas, propaganda etc., representam antigos departamentos ou unidades organizacionais terceirizados para reduzir a estrutura organizacional e dotar a organização de maior agilidade e flexibilidade. A terceirização representa uma transformação de custos fixos em custos variáveis. Na prática, uma simplificação da estrutura e do processo decisório das organizações e uma focalização maior no core business e nos aspectos essenciais do negócio.²⁹

3.2 Conceito

Para fins meramente didáticos e como forma de introduzir a conceituação do termo que denomina a atividade laboral sob exame, conforme o dicionário Aurélio, a terceirização é a *“contratação, feita por uma empresa, de serviços secundários relativamente à atividade principal da empresa”*.³⁰ Já no dicionário Michaelis, a terceirização consiste no *“1. Ato ou efeito de terceirizar; 2. ADM, ECON Estratégia de reorganização em que uma empresa adquire bens e serviços de fornecedores externos com o objetivo de diminuir custos, economizar recursos e desburocratizar sua administração”*³¹

Na lição de Carla Tereza Martins Romar:

Terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa terceirizante (prestadora de serviços) e a tomadora de serviços. O trabalhador, presta serviços para a tomadora, mas sempre por intermédio da empresa terceirizante, não havendo contratação direta neste caso. Trata-se, portanto, de uma subcontratação de mão de obra. O trabalho não é prestado por meio de uma relação bilateral, como tradicionalmente ocorre na relação de emprego.³²

A terceirização, na lição de Sérgio Pinto Martins, consiste na:

Possibilidade de contratar empresa prestadora de serviços para a realização de atividades específicas da tomadora. Geralmente, tem-se entendido que a terceirização deve ser feita em atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na

²⁹CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. rev. e atual, Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. p. 585.

³⁰Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/terceirizacao>>. Acesso em: 25/11/2017.

³¹Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/terceiriza%C3%A7%C3%A3o/>> Acesso em: 25/11/2017.

³²ROMAR, Carla Tereza Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. Coord: Pedro Lenza. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p.145.

necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.³³

Já para Maurício Godinho Delgado:

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 justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalho envolvido.³⁴

Na terceirização há uma relação trilateral que envolve o trabalhador, o prestador de serviços - ou empresa terceirizante - e o tomador de serviços, em contraponto à relação bilateral “clássica”, entre empregado e empregador, nos termos dos artigos 2º e 3º Consolidados, existindo três relações jurídicas: *(i)* uma relação de ordem civil entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora de serviços; *(ii)* uma relação de emprego entre a empresa prestadora de serviços e o trabalhador, e *(iii)* uma relação de trabalho entre a empresa tomadora de serviços e o trabalhador.

Para Anna Catharina Pinheiro Biasini, a terceirização ocorre quando *“uma empresa repassa determinada atividade ou serviço que não guarda relação com sua atividade nuclear à empresa prestadora de serviços a terceiros, tornando trilateral a relação jurídica entre empresa contratante, empresa contratada e empregado”*.³⁵

Desta forma, tem-se que a terceirização é a utilização por uma determinada empresa, dos serviços de terceiros (pessoa ou empresa especializada), para suprir determinados serviços especializados que necessite.

³³MARTINS, Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 31;

³⁴DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª edição. São Paulo: 2016, p. 487.

³⁵BIASINI, Anna Catharina Pinheiro. A modernização das relações trabalhistas: um olhar sobre as novas regras da terceirização. LTr – Suplemento Trabalhista. São Paulo, a. 53. N. 69, p. 352

Conforme o artigo 4º da Lei 6019/1974, com redação dada pela lei 13.467/2017:

Terceirização é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução³⁶

Ressalta-se que antes da Lei nº 13.429 de 31/03/2017, a contratação de serviços terceirizados, não podiam ser considerados atividade-fim da tomadora, contudo, após a edição da lei, passou-se a admitir a intermediação também no âmbito do objeto social das tomadoras, conforme será esclarecido adiante.

Sobre referida mudança observa Luciano Martinez:

A legislação simplesmente admite que uma empresa contrate outra para a prestação de um determinado serviço, ainda que esse serviço coincida com a sua atividade-fim. Houve, portanto, uma desnaturação, uma desfiguração, uma adulteração, uma descaracterização daquilo que era da natureza da terceirização. Atualmente, portanto, a definição de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é a seguinte: técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade principal.³⁷

3.3 Natureza Jurídica

Já em relação à natureza jurídica dessa modalidade de contratação, pode-se afirmar que ela é de ordem contratualista, ou como esclarece Rubens Ferreira de Castro:

A natureza jurídica da terceirização é contratual, consistindo no acordo de vontades celebrado entre duas empresas, de um lado a contratante, denominada tomadora, e de outro lado a contratada, denominada prestadora, pelo qual uma prestará serviços especializados de forma continuada à outra, em caráter de parceria.³⁸

³⁶GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Manual de Direito do Trabalho. 10ª edição, rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 333-334

³⁷ MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. In: Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista. Coord: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. São Paulo: LTR, p. 65.

³⁸ CASTRO. Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p. 83

Para Sérgio Pinto Martins, é extremamente difícil a identificação da natureza jurídica dessa modalidade de contratação, pois há a combinação de elementos de vários contratos distintos, mas, mesmo assim, pode-se perceber, pela assertiva final do autor, que ela é de viés contratual:

A natureza da terceirização geralmente é de contrato de prestação de serviços. A terceirização não tem natureza trabalhista, mas é uma forma de gestão da mão de obra, em decorrência muitas vezes da reestruturação da empresa.³⁹

Adotar-se-á, ante a perspectiva que se pretende com este estudo, o entendimento esposado por Maurício Godinho Delgado, em que na terceirização há uma relação trilateral de trabalho, pela qual entre a empresa terceirizante e o obreiro terceirizado há uma relação jurídica de trabalho, e entre este e a empresa tomadora uma relação econômica de trabalho.⁴⁰

Assim, evidente que a terceirização não é um instituto de Direito, sendo uma criação de outros ramos do conhecimento, no qual duas empresas numa relação de viés contratual, buscam a realização serviços pela empresa prestadora, não tendo a empresa tomadora qualquer possibilidade de ingerência na mão de obra da empresa prestadora.

Nesse sentido, observa Gleibe Pretti:

O Código Civil é que trata da relação entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante.

Quem contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados, é a empresa de prestação de serviços a terceiros, e estes não estão subordinadas ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante, que não poderá desvirtuar a atividade do empregado para o qual o mesmo fora contratado pela empresa de prestação de serviços a terceiros.

Contudo, prima em mencionar que, a relação entre as empresas do mesmo grupo econômico, onde a prestação de serviços se dê junto a uma delas, o vínculo empregatício se estabelece entre a contratante e o trabalhador colocado à sua disposição.⁴¹

³⁹MARTINS, Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 33.

⁴⁰DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª edição. São Paulo: 2016, p, 487.

⁴¹PRETTI, Gleibe. A Nova Lei da terceirização. LTR – Suplemento Trabalhista. São Paulo, a. 53, n.25, 2017, p. 127.

Conclui-se desse modo que a terceirização, trata-se um **contrato típico** entre empresa prestadora de serviços e empresa tomadora; **oneroso**, uma vez que gera obrigações e direitos; **consensual**, pois depende do acordo entre as partes; e, **comutativo** em decorrência da equivalência de deveres e vantagens que devem existir entre as partes.

3.4 Classificações

Existem várias formas de classificar a terceirização. Ela pode ser dividida em estágios: inicial, quando são repassadas atividades secundárias; intermediária, quando as atividades terceirizadas são indiretamente ligadas à atividade principal; ou avançada, quando são repassadas atividades diretamente ligadas à atividade principal.

Segundo Leonaldo Silva a terceirização apresenta três estágios:

1 – Inicial – Quando a empresa repassa a terceiros a prestação de ser serviços das áreas de apoio administrativo e social que são essenciais, não ligadas, porém à atividade-fim da empresa, tais como serviços de restaurantes e creches, manutenção em geral, limpeza e conservação, segurança e transporte.

2 – Intermediário – Quando são terceirizadas atividades ligadas mais diretamente à função principal da empresa, como por exemplo, assistência técnica de maquinário, manutenção de fábrica, usinagem de certas peças, etc.

3 – Avançado – Neste estágio inclui-se a denominada terceirização gerenciada, na qual são repassadas para terceiros atividades-chave da empresa, tais como: gestão de certos processos como implantação da qualidade total, algumas atividades de pesquisa e desenvolvimento ou, até mesmo, a gestão de outros fornecedores.⁴²

A terceirização também pode ser externa ou interna. Será externa quando as atividades repassadas forem feitas fora da empresa. E será interna quando as atividades terceirizadas forem realizadas dentro da empresa.

Quanto à atividade, a terceirização pode ser na atividade-meio ou na atividade-fim, que segundo Gleibe Pretti:

A atividade-meio é aquela que não representa o objetivo da empresa, não fazendo parte, portanto, do seu processo produtivo, embora

⁴²SILVA, Leonaldo. Terceirização: Genesis: revista de direito do trabalho, Curitiba, v.2, n12, 1993, p. 570

caracterizando um serviço necessário, mas não essencial. Enquanto a atividade-fim é a que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa constituiu.⁴³

Por fim, quanto à duração, pode ser temporária, que é o caso do disposto no artigo 2º da Lei nº 6.019/74, ou de prazo indeterminado, nos demais casos. Quanto a natureza da atividade pode ocorrer na atividade pública ou na atividade privada. E quanto aos efeitos, pode ser lícita ou ilícita.⁴⁴

3.5 Formas de Terceirização

A terceirização comporta o modelo **(i)** tradicional que se subdivide em terceirização de trabalhadores e terceirização de serviços, e **(ii)** sistemista ou de fornecimento global.⁴⁵

A terceirização de trabalhadores ocorre pelo acréscimo extraordinário de serviços ou por necessidade de substituição dos trabalhadores regular e permanente da tomadora, esse caso trata-se da contratação de trabalhador temporário.

Já a contratação de serviços, objeto deste estudo, e que antes da Lei 13.467/2017 só podia ser realizada nas atividades-meio da tomadora, não admite a pessoalidade ou a subordinação direta sob pena de formação de vínculo direto, e se subdivide em:

(a) contrato de locação de mão de obra = ajuste interempresarial por meio do qual uma empresa tomadora de serviços, contrata uma empresa prestadora de serviços para lhe dar suporte;⁴⁶

(b) Subempreitada regulada no Código Civil = o contrato de empreitada consiste num contrato em que o empreiteiro se obriga a realizar um trabalho para o dono da obra, mediante pagamento, sem subordinação, com ou sem fornecimento

⁴³ PRETTI, Gleibe. A Nova Lei da terceirização. LTR – Suplemento Trabalhista. São Paulo, a. 53, n.25, 2017, p. 125.

⁴⁴MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 34.

⁴⁵ MARTINEZ. Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 458.

⁴⁶MARTINEZ. Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 465.

de material⁴⁷. Quando o empreiteiro não tem a totalidade dos conhecimentos técnicos especializados indispensáveis para o atendimento das pretensões do dono da obra, ele contrata uma outra empresa ocorrendo a subempreitada;⁴⁸

(c) Cooperativas de Trabalho = trata-se de uma variável da terceirização por meio da qual uma empresa cliente pode contratar uma cooperativa para que esta lhe forneça serviços especializados. Conforme define Sérgio Pinto Martins

A cooperativa pode ser uma forma de terceirização, quando a empresa necessita de serviços ou bens que são produzidos por aquela.

(...)

O cooperativismo não deixa, porém, de ser uma forma de solucionar os problemas de produção em empresas que tenham por objetivo reduzir custos. Trata-se de terceirização lícita, devidamente autorizada por lei, desde que observado seus requisitos.⁴⁹

Sérgio Pinto Martins, ainda adiciona a esta lista o **(d) Franchising**, afirmando que *“é uma forma de terceirizar serviços, ou procurar distribuir a comercialização ou serviços do franqueador por intermédio de uma terceira pessoa”*.⁵⁰

Por fim, na lição de Luciano Martinez, existe o modelo sistemista ou de fornecimento global de terceirização, introduzido pelas empresas do ramo automobilístico onde fornecedores globais e montadores são reunidos num mesmo espaço físico com os objetivos de reduzir custos com transporte/estocagem e diminuir o tempo de armamento do veículo.⁵¹

Especificamente neste trabalho, o foco será o modelo tradicional de terceirização, na forma de terceirização de serviços e as modificações implementadas pela Lei nº 13.467/2017.

⁴⁷MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 67.

⁴⁸ MARTINEZ. Luciano. Op. Cit. p. 465.

⁴⁹MARTINS. Sérgio Pinto, Op. Cit. p. 121 e 124.

⁵⁰MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 100.

⁵¹ MARTINEZ. Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 471.

4. OBJETIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Após o enquadramento do termo terceirização, podemos afirmar que a terceirização representa uma forma de organização do trabalho que objetiva a melhoria do processo produtivo da empresa tomadora, permitindo a ela alcançar a expertise daquilo que se propôs em seu objeto social.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

Teoricamente o objetivo da terceirização é diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço. Alguns especialistas denominam esse processo de “especialização flexível”, ou seja, aparecem empresas, com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção, mas com capacidade para atender a mudanças de pedidos de seus clientes. Há exemplo desse processo na região centro-norte da Itália e também no Japão (cf. Terceirização, arma contra o movimento sindical?, Jornal Trabalhista, Brasília, 31.8.1992, ano IX, n 418, p. 904). Não acreditamos possa a terceirização constituir uma solução para todos os problemas empresariais. A terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão de obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora de serviços.⁵²

Para Sérgio Pinto Martins:

O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa e também para vencer no mercado. Esta pretende, com a terceirização, a transformação dos seus custos fixos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para aplicação em tecnologia ou no seu desenvolvimento, e também em novos produtos.⁵³

Conforme elucida Anna Catharina Pinheiro Biasini, em seu artigo ‘A modernização das relações trabalhistas: um olhar sobre as novas regras da terceirização’:

A terceirização tem como principal objetivo o repasse de determinada atividade ou serviço que em regra, não integram a atividade fim, para que a empresa contratante possa focar efetivamente em sua atividade nuclear.

⁵²BARROS. Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: LTR. 2011, p. 357-358.

⁵³MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 32.

De antemão, a lógica de referida modalidade de contratação encontra-se amparada na desburocratização do trabalho, bem como, na redução de cargos e hierarquia interna.⁵⁴

⁵⁴BIASINI, Anna Catharina Pinheiro. A modernização das relações trabalhistas: um olhar sobre as novas regras da terceirização. LTr – Suplemento Trabalhista. São Paulo, a. 53, n. 69, p. 352, 2017.

5. VANTAGENS E DESVANTAGENS

Como em todo processo, a terceirização traz vantagens e desvantagens que devem ser conhecidas e analisadas por quem pretenda fazer uso desse artifício.

Na lição de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

Em linhas gerais, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.⁵⁵

Para Marcelo Augusto Souto de Oliveira:

As principais vantagens da terceirização são: (a) acelerar sua (da empresa) capacidade de produção sem a necessidade de investimento de novos capitais, objetivos próprios do sistema capitalista; (b) as empresas não têm que se preocupar em modernizar ou substituir suas máquinas e equipamentos ou mesmo ampliar suas instalações. No caso da indústria, gera uma diversificação de atividade, num misto de indústria e comércio, com a compra e venda de peças produzidas por terceiros, assegurando ótima rentabilidade sem nenhum risco, ao mesmo tempo barateando seus custos de produção e aumentando seus preços no produto final; (c) buscadas pela empresa interessada com vistas à especialização e centralização de esforços na área de sua vocação específica, procurando-se obter economia de escala e redução do custo final de seu produto. Afinal de contas, há um limite além do qual não se consegue remarcar preços para se ter lucro, pois o produto ficará muito caro para o consumidor, do ponto de vista objetivo. Além disso, em termos comparativos, caso seja frequente a simples política de concorrentes, dificultando-se a colocação do produto no mercado; (d) a contratação de empresas prestadoras de serviços, entre se constituir numa forma de aperfeiçoamento das operações fundamentais indispensáveis à própria atividade –fim, é meio de incremento de emprego, utilizando, no mais das vezes, embora não necessariamente, de mão de obra ociosa e desqualificada (faxineiros, vigias, etc.), num país em que, segundo estatísticas confiáveis, o número de trabalhadores desempregados ultrapassa os sete milhões. Sintetizando, as vantagens apontadas pela ciência da Administração, inerentes ao próprio conceito da terceirização seriam a redução de custos, melhoria na qualidade dos produtos, melhor competitividade, aumento de produtividade e aumento de lucros”

As principais desvantagens são as seguintes: (a) a ruptura do sistema trabalhista; (b) a nova mercantilização do trabalho humano; (c) dependência recíproca da empresa horizontalizada e suas fornecedoras e vice-versa, quanto aos problemas que podem ser enfrentados por uma delas,

⁵⁵NETO. Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2012, p.437-438.

ofertadoras das demais, os quais podem dificultar (ou até, na falência, impedir) a realização de suas atividades; (d) é inegável que as vantagens com a redução dos custos implicam diretamente o aviltamento dos salários, acrescido dos reflexos indiretos, representado pela não concessão de transporte, alimentação, cooperativas de crédito e de bens de consumo, bem como de assistência médica e farmacêutica; (e) a política de aumentar seus lucros à custa do sacrifício dos trabalhadores, reduzindo seu poder de compra, marginalizando-os do poder de consumo, amplia a concentração de renda e leva nosso país, naturalmente, a uma total dependência da economia internacional, posto que, pela falta de mercado interno, tornamo-nos vulneráveis às oscilações e às crises políticas e econômicas dos países importadores.⁵⁶

Resumidamente, ao analisarmos as vantagens e desvantagens abordadas pelos doutrinadores, podemos concluir que a terceirização é uma opção para redução de custos de uma empresa, e implica a ideia de um aumento da qualidade das tarefas realizadas, em virtude da especialização das empresas prestadoras dos serviços, Rubens Ferreira Castro defende ainda a terceirização como uma possível solução para as crises de desemprego:

A aplicação desta técnica de administração gera o crescimento do número de empresas dentro da economia nacional, sendo que essas aumentam o número de postos de trabalho, com vantagens refletidas na área social. (...). Essa importância é mais intensa no campo econômico e social, pois um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é o pleno emprego, a garantia de trabalho para todos.⁵⁷

Por outro lado, como em todo negócio, a terceirização gera riscos que devem ser administrados, afetando inclusive o trabalhador, conforme sustenta João Bosco Leopoldino da Fonseca:

O fato é que a busca por ganhos de produtividade acaba com o emprego, entendido como a relação tradicional de trabalho, estável e dependente entre empregado e empregador, criando uma demanda por trabalho, sem vínculo estável.

O novo trabalhador não se enquadra mais no sistema fordista. A especialização é substituída pela generalização. A relação de trabalho tradicional tende a se reduzir, bem como o desemprego aumentar. Essa situação traz uma contradição em si ao reduzir o emprego e o número de empregados, reduz a renda disponível para o consumo. Assim, desemprega-se para ganhar produtividade e lucrar mais (ou não perder lucro para a concorrência). Mas a consequência é a redução de consumo, queda nas vendas, perdas da lucratividade.⁵⁸

Além disso, Gabriela Neves Delgado observa que

⁵⁶OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de. Terceirização: Avanço ou retrocesso. Revista Justiça do Trabalho, ano 22, nº 253, p. 21, jan/2005).

⁵⁷CASTRO. Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p. 80.

⁵⁸FONSECA, João Bosco Leopoldino da. Globalização e Direito do Trabalho. Ver. TST, Brasília, vol. 65, n.1, out/dez 1999. P. 217.

o mecanismo terceirizante também estimula processos de alta rotatividade da mão de obra, sobretudo no que concerne às empresas tomadoras de serviços, causando insegurança no emprego e insuflando sentimento de individualização nas relações de trabalho.⁵⁹

Por fim, ressalta-se que vantagens e desvantagens abordadas são passíveis de acontecer, mas não necessariamente em toda e qualquer terceirização e nem com a mesma intensidade. A menor ou a maior intensidade em que ocorrerão dependerá da estrutura da empresa, da atividade que está sendo terceirizada e do planejamento efetuado antes de decidir pela terceirização, demandando uma análise para a viabilização da contratação.

⁵⁹DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTR, 2004. P. 171.

6. A TERCEIRIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO

O aumento da implementação da terceirização nas empresas nos dias atuais, decorre diretamente do processo denominado flexibilização, que tem como base as constantes mudanças no mercado de trabalho, e que acaba por transformar o processo produtivo das empresas, bem como suas implicações para os trabalhadores terceirizados.

6.1 A tese da inevitabilidade da terceirização e a flexibilização do trabalho

As inovações tecnológicas, as alterações na organização da produção e nos métodos utilizados na gestão de mão de obra, fizeram surgir várias transformações nas relações individuais do trabalho.

As relações sociais estão em constante transformação, fruto da evolução natural da humanidade e o direito precisa acompanhar essas transformações sob pena de se tornar obsoleto. O direito precisa acompanhar a sociedade ou a sociedade deixa de observar o direito enquanto norma social reguladora das relações humanísticas.

Assim como relações sociais não são estáticas, não é estático também o contrato de trabalho, nem tampouco pode ser o direito. Em decorrência das pressões econômicas e sociais, do impacto da globalização, as relações laborais tendem a ficar cada vez mais dinâmicas e adaptáveis podendo surgir novos ajustes relativos às condições de trabalho (salários, jornadas, modo de execução dos serviços) que merecem atenção normativa.⁶⁰

O processo de flexibilização do trabalho é considerado uma consequência da crise do fordismo⁶¹, na qual a produtividade caiu frente a insatisfação dos trabalhadores, uma vez que o trabalho precário, executado num ritmo extenuante, causavam danos à saúde dos trabalhadores, o que contribuía para ações de resistência.

Segundo David Harvey, essa crise contribuiu para a consolidação de uma nova reconfiguração do capital, apoiada na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo:

⁶⁰MAGRI, Fabiana Moreira Daher. Monografia: A Flexibilização e a Terceirização no Âmbito das Relações de Trabalho. Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. Barbacena, 2011, p. 12.

⁶¹HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 2000, p. 35

Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego, chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a 'Terceira Itália', Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados).⁶²

A terceirização das atividades produtivas se encontra como uma das principais estratégias de flexibilização, caracterizada através da descentralização e horizontalização das empresas.

Sérgio Pinto Martins elucida 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”*.⁶³

Em busca de se acompanhar as tendências da economia mundial, além de aumentar a produtividade e qualidade dos serviços e produtos com custos mais baixos, surge a opção de implementar a terceirização. Nesse sentido Heloísa Helena Teixeira de Sousa Martins:

Quando se trata da terceirização, percebe-se, igualmente, que ela é vista como inevitável, na medida em que se relaciona com uma transformação do sistema produtivo. (...) parte da lógica do capital, ou seja, do modelo moderno de produção, agora impulsionado pelo trinômio qualidade, produtividade e competitividade.⁶⁴

Leila Cristine Soriani, em sua monografia 'A Terceirização e o Direito do Trabalho no Brasil', ressalta:

A terceirização se reduz hoje em fonte estratégica com a qual poderá contar a empresa para atingir um índice elevado de racionalização,

⁶²HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 2000, p. 140;

⁶³MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2015, p.13;

⁶⁴ MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Sousa. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização (se correr o bicho pega, se ficar o bicho come). In: Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho. Organizadores: Heloísa Helena Teixeira de Sousa e José Ricardo Ramalho. São Paulo: Hucitec, 1994, p.18;

liberando-se de fases secundárias e terciárias do processo produtivo, reduzindo o seu núcleo operacional, com possibilidade maior de controle de qualidade.

A terceirização trará também, com certeza, a maior especialização do empregado, uma vez que se dedicará a uma parte restrita do processo produtivo. E fatalmente existirão no mercado várias empresas com o mesmo objetivo terceirizado, sendo inevitável a concorrência entre elas. E disso resultará para a empresa tomadora o benefício da redução de tempo no processo produtivo, a redução do custo e a excelência do produto final.⁶⁵

A terceirização como forma de flexibilização dos direitos trabalhistas, busca a racionalização da produtividade empresarial com base num custo operacional reduzido, ou seja, ela *“compatibiliza a eficácia econômica com novos métodos de gestão de mão de obra e também com as inovações tecnológicas”*.⁶⁶

6.2 Terceirização e a Precarização do trabalho

Conforme exposto anteriormente, a descentralização produtiva responde aos propósitos da flexibilização, e para a adequação do trabalhador às novas formas de produção, pode ocorrer a precarização nas condições de trabalho.

A flexibilização não se reduz à necessidade de se ajustar mecanicamente a uma tarefa pontual. Mas exige que o operador esteja imediatamente disponível para adaptar-se às flutuações da demanda. Gestão em fluxo tenso, produção sob encomenda, resposta imediata aos acasos dos mercados tornaram-se os imperativos categóricos do funcionamento das empresas competitivas. Para assumi-los, a empresa pode recorrer à subcontratação (flexibilidade externa) ou treinar seu pessoal para a flexibilidade e para a polivalência a fim de lhe permitir enfrentar toda a gama das novas situações (flexibilidade interna). No primeiro caso, o cuidado de assumir as flutuações do mercado é confiado a empresas-satélites. Podem fazê-lo à custa de uma grande precariedade das condições de trabalho e de muitos riscos de desemprego. No segundo caso, a empresa se responsabiliza pela adaptação de seu pessoal às mudanças tecnológicas. Mas à custa da eliminação daquelas que não são capazes de chegar à altura dessas novas normas de excelência.⁶⁷

Assim, a busca de uma maior produtividade empresarial com base num custo operacional reduzido, pode se desvirtuar para a exploração inadequada da força de trabalho. Conforme entendimento de Maria Augusta Tavares:

⁶⁵Soriani, Leila Cristine. Monografia: 'A Terceirização e o Direito do Trabalho no Brasil' Curitiba. 2009. P, 45-46. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2013/02/A-TERCEIRIZACAO-E-O-DIREITO-DO-TRABALHO-NO-BRASIL.pdf>> Acesso em : 10-12-2017.

⁶⁶ MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 52;

⁶⁷ CASTEL, Robert. O fim do trabalho, um mito desmobilizador. Revista CEPAT Informa, Curitiba, n. 44, 1998, p. 517-518.

A terceirização incorporou características de informalidade, pela sua flexibilidade e pela possibilidade que a mesma possui de intensificar o ritmo de trabalho e ao mesmo tempo a jornada de trabalho, de forma sutil, que muitas vezes impossibilitam que os trabalhadores percebam esta situação. Muitas atividades hoje terceirizadas podem ser executadas à domicílio, sem presença do patrão (do dono) que represente o comando, e como este é determinado por um poder impessoal que não tem regras escritas, parece não existir aí a categoria tempo de trabalho socialmente necessário.⁶⁸

Diante da enorme concorrência no mercado econômico, as empresas buscam economizar em sua produção, a fim de garantir preços mais baixos para os clientes e continuarem ativas no mercado, e deste modo, quanto mais se amplia a cadeia de produção, mais se difundem os processos de trabalhos precários.

Segundo Ricardo José Macêdo de Britto Pereira:

A desconstrução do modelo juslaboralista tradicional contribui para degradar as condições sociais e de trabalho e incrementar o processo de exclusão dos trabalhadores do sistema de direitos. Isso dá margem a existência de grupos de trabalhadores em situação de extrema vulnerabilidade, com pequena capacidade de reação.

A terceirização se expressa como se referisse a cada um dos trabalhadores individualmente, mas ela diz respeito à organização do trabalho como um todo. Por isso, ela não pode ser a forma prevalecente de relação de trabalho. Ela obsta o acesso aos direitos básicos e a participação na determinação das condições de trabalho, principais conquistas do Direito do Trabalho que se consolidaram ao longo do século XX e que, nos últimos tempos, vêm sendo gravemente ameaçada e destruídas.⁶⁹

A intensificação das terceirizações, como estratégia de gestão de mão de obra, tem causado grande impacto sobre o mercado do trabalho, e um dos seus efeitos mais expressivos é o aumento do trabalho informal diretamente nas atividades produtivas, o que implica na precarização dos direitos trabalhistas. Nesse sentido elucida Carlos Freire da Silva:

Não é o caso de pensarmos a terceirização como sinônimo de informalidade ou como sua única causa, mas a difusão desta prática parece ter impulsionado a mobilização de trabalho à margem das garantias dos direitos trabalhistas. De modo que o recurso ao mercado informal está cada

⁶⁸TAVARES, Maria Augusta. Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004, p. 109.

⁶⁹PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. Interpretação da lei 13.429, de 31.3.2017. Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTR, 2017, p. 94.

vez mais presente nas estratégias competitivas das empresas com a fragmentação e a externalização de várias etapas do processo produtivo.⁷⁰

Ocorre que, mesmo antes de sua promulgação em 2017, o Projeto de Lei (PL) 4302 apresentado pelo Poder Executivo em 1998, que trata do trabalho temporário e da prestação de serviços, foi alvo de muitas críticas. Segundo argumentam a mestre em Direito do Trabalho Elaine D'Avila Coelho e a economista Marilane Oliveira Teixeira, a terceirização é um retrocesso nas relações de trabalho por tornar lícito o ilícito e promover uma completa reforma inconstitucional na legislação trabalhista.

As autoras destacam cinco institucionalidades ainda no projeto da terceirização e iniciam sua crítica pela diferenciação das categorias de trabalho:

Em que pesem as motivações econômicas das empresas para terceirizar, o questionamento que deve ser feito, a princípio, é se esta prática encontra respaldo no ordenamento jurídico constitucional brasileiro, ou seja, se é possível uma norma legal infraconstitucional que autorize a regulação do trabalho nas empresas privadas e no serviço público, estabelecendo, no mesmo espaço produtivo, duas categorias diferentes de direitos trabalhistas. Qualquer iniciativa neste sentido será absolutamente inconstitucional, pois mesmo considerando o poder de gestão que têm as empresas no seu espaço de produção, não há a possibilidade de opção entre dois ordenamentos, um 'com mais direitos' e outro com 'menos direitos', em relação a força de trabalho. Por outro lado, nem mesmo a negociação coletiva poderá autorizar a existência de duas categorias de trabalhadores com direitos diferentes.⁷¹

A Constituição Federal brasileira tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, nos termos dos incisos II, III, IV, do art. 1º, da CF/88. A valorização do trabalho humano, atrelada a livre iniciativa, tem como finalidade assegurar a todos uma existência digna na conformidade da justiça social, já que é por meio do trabalho que os indivíduos terão acesso e participarão da ordem econômica do país ao adquirir bens materiais essenciais à vida digna. Dessa forma, o trabalho se torna indissociável da justiça social, assim como do desenvolvimento da ordem econômica.

⁷⁰SILVA, Carlos Freire da. Terceirização e trabalho informal: o caso da indústria de confecção. In: Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). Organização de Denise Motrta Dau; Iran Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 29.

⁷¹ COELHO, Elaine D'Avila; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Que tempos são estes, em que é necessário defender o óbvio?. P, 9. Disponível em: <<http://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/files/migracao/artigo-terceirizacao.pdf>> Acesso em: 01.02.2017

Sendo o trabalho essencial, o princípio da igualdade também previsto na Constituição e estruturante do sistema jurídico brasileiro, é posto em cheque quando há a criação de duas categorias de trabalhadores com direitos diferentes, como no caso da terceirização. De acordo com o renomado jurista Celso Antônio Bandeira de Mello, *“a lei deve ser uma e a mesma para todos; qualquer especialidade ou prerrogativa que não for fundada só e unicamente em uma razão muito valiosa do bem público será uma injustiça e poderá ser uma tirania”*.⁷²

Além da efetividade ao princípio fundante do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade da pessoa humana, o Brasil possui uma legislação protetiva, que assegura direitos individuais e coletivos aos trabalhadores, ao passo que também promulga e difunde regras de natureza fundamental e antidiscriminatórias.

A partir desta perspectiva, a redução de direitos trabalhistas que ocorre com as mudanças na terceirização, que serão esmiuçadas em tópico específico deste trabalho, merecem ser vista como contrária à ordem constitucional, posto que o distanciamento e instabilidade da própria situação não permite o estreitamento de laços entre os trabalhadores para que reivindiquem interesses em homogeneidade e com maior poder político.⁷³

Desta forma, a terceirização pode apresentar um potencial altamente precarizador das relações de trabalho, acirrando desigualdades e fragmentando a organização dos trabalhadores.

⁷² BUENO, 1857 *apud* MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 18.

⁷³COELHO, Elaine D'Avila; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Que tempos são estes, em que é necessário defender o óbvio?. P, 11. Disponível em: <<http://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/files/migracao/artigo-terceirizacao.pdf> > Acesso em: 01.02.2017

7. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO

Sobre o regulamento da terceirização no Brasil, Vicente José Malheiros da Fonseca afirma que *“a legislação sobre o tema deve ser equilibrada, capaz de compreender toda a abrangência do fenômeno, que vai além da organização da produção e pode gerar efeitos sociais nefastos”*.⁷⁴

Assim, o objetivo deste tópico é analisar como se legalizou o processo de terceirização no Brasil, suas normas, enunciados e leis que justificam e legalizam esta prática de contratação de mão de obra.

7.1 A Constituição Federal de 1988 e os direitos fundamentais do trabalho

Os direitos fundamentais do trabalho, os quais vinculam os empregadores ou tomadores do trabalho alheio, estão expressos no art. 7º e seguintes de nossa Carta Magna de 1988, na lição de José Felipe Ledur: (2011, p. 171)

A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais tem sido objeto de vários estudos doutrinários no Brasil. O que se verifica do ponto de vista normativo é que a Constituição de 1988, ao incorporar extenso rol de direitos fundamentais do trabalho em seu catálogo, responde, no plano normativo, à evolução da doutrina e da jurisprudência constitucional mais moderna, a qual percebeu uma inflexão quanto ao possível violador dos direitos fundamentais – o Estado –, identificando em corporações e forças econômicas e sociais situadas na sociedade poder capaz de comprometer o exercício de direitos fundamentais nas relações de trabalho e de emprego. A vinculação direta, imediata, dos empregadores ou tomadores de trabalho, portanto, não constitui exceção, mas sim a regra em nossa ordem constitucional porque em geral os direitos assegurados nos contratos de trabalho correspondem àqueles que a Constituição arrola nos arts. 7º a 11.⁷⁵

Tem-se, portanto, que o significado da eficácia horizontal dos direitos fundamentais entre os particulares deve ser compreendido, em termos de política trabalhista, como instrumento hábil a garantir a liberdade e igualdade dos indivíduos

⁷⁴FONSECA, Vicente José Malheiros da. A Terceirização no Direito do Trabalho. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém. V. 50, n.98.2017, p.15

⁷⁵ LEDUR. José Felipe. A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n. 3, 2011, p. 171. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/26996/008_ledur.pdf?sequence=4>. Acesso em: 18/10/2017

frente às organizações econômicas e corporativas que ocupem posições dominantes na sociedade contemporânea.

As garantias postas em defesa do trabalho, e acima de tudo do trabalho digno, favorecem a formação de um arcabouço garantista em prol do reconhecimento de que o trabalho ainda exerce grande influência nas relações sociais dos trabalhadores.

Assim, urge garantir no âmbito da terceirização que sua prática envolva a possibilidade de aplicação do trabalho decente:

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, em que pese não trate especificamente do tema terceirização nas normativas nem na Agenda do Trabalho Decente, extrai-se dos fundamentos e objetivos iniciais da Organização o princípio de que o trabalho humano não é uma mercadoria, somados ao princípio da proteção ao trabalhador. (...)

De outro vértice, as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil possuem a característica de obrigar o país signatário, em especial no presente estudo as linhas mestras do trabalho decente, objeto do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, visando gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais.

Em que pese os objetivos do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente não se refiram a institutos trabalhistas específicos como a intermediação de mão de obra, tendo como espécie a terceirização de serviços, até por questão de método e não inviabilizar da implementação do plano, o objetivo central que é “gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais” passa pela adoção desenfreada a terceirização de serviços que à toda evidência não atende o modelo de crescimento e desenvolvimento inclusivo pretendido pelo Plano.⁷⁶

Não é outro o posicionamento assumido por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, quando assevera que:

O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais denota uma expansão da dimensão pública das relações laborais. No caso brasileiro, mais que um deslocamento topográfico, a subtração da regulação do trabalho do Capítulo da ordem econômica, promovida pelo constituinte de 1988, e seu deslocamento para o Título II significaria o reconhecimento de que o local de trabalho, no que concerne ao exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores, é um espaço público por excelência. A vitalidade de uma concepção mais ampliada de direitos fundamentais pode auxiliar na constituição de sujeitos autônomos e menos submetidos aos constrangimentos do mercado e ao poder empregatício. Em uma sociedade em que o controle do trabalhador se projeta também para o espaço público, em que os limites fáticos ao pleno

⁷⁶ MAXIMILIANO, Ana Maria. A agenda do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho ante a terceirização de serviços no Brasil. Direito internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017, p. 151

desenvolvimento da personalidade humana já não estão mais definidos apenas pelos muros físicos das fábricas e da vigilância no local de trabalho, é axial que os mecanismos normativos de emancipação se espriam para outros territórios.⁷⁷

Vale destacar, igualmente, a lição dada por LEDUR (2011, p. 180) ao esclarecer que:

O reconhecimento, por nossa Constituição, de direitos fundamentais sociais em geral e do trabalho em especial, mantém harmonia com essa evolução, pois justamente visam proporcionar liberdade real que os direitos fundamentais clássicos não asseguraram a todos. Nesse contexto, o núcleo do Direito do Trabalho acabou por transitar da legislação infraconstitucional para a Constituição e seu rol de direitos fundamentais do trabalho. Com isso, além do Estado, também os empregadores e tomadores de trabalho ou serviços passaram a estar vinculados a esses direitos fundamentais.⁷⁸

Apesar dos avanços sociais na regulamentação de diversos direitos trabalhistas na Constituição, pode-se verificar que as

exigências de flexibilização das relações de trabalho, colocadas como essenciais para a competitividade das empresas, entraram em contradição com a amplitude de regulamentos estabelecidos pelo texto constitucional criando um palco para uma disputa política permanente entre posições de manutenção dos mecanismos de proteção do trabalho e do emprego e as novas estratégias de flexibilização introduzidas com abertura econômica do país.⁷⁹

Deste modo, percebe-se, ante o até aqui exposto, que a prática da terceirização deve necessariamente observar e ter como base a Carta Maior de 1988 sob pena de violação ao sistema protetivo laboral e a precarização do labor humano.

7.2. Direitos específicos: Evolução legislativa e jurisprudencial sobre a terceirização

⁷⁷SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Direitos Fundamentais, garantimo e direito do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 77 n. 3. 2011, p.282. Disponível em: <[http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/Sayonara%20Grillo/Direitos_fundamentais_garantimo_Direito_Trabalho_Sayonara.pdf](http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/Sayonara%20Grillo/Direitos_fundamentais_garantismo_Direito_Trabalho_Sayonara.pdf)> Acesso em: 18/10/2017

⁷⁸LEDUR. José Felipe. A Constituição de 1988 e sus sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n. 3, 2011, p. 171. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/26996/008_ledur.pdf?sequence=4> Acesso em: 18/10/2017

⁷⁹RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalho, flexibilidade e terceirização: o caso da indústria automotiva. In: Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debata e perspectivas). Organização de Denise Motrta Dau; Iran Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 94-95

Apesar da forte expansão do processo de terceirização e de seus efeitos, não havia no Brasil, até o ano de 2017, uma lei específica que regulamentasse as várias dimensões da terceirização, sendo analisada e discutidas com base em algumas leis, decretos, súmulas e enunciados que direta ou indiretamente regulamentaram alguns dos aspectos comerciais e trabalhistas da terceirização.

Conforme visto anteriormente, em meados da década de 1950, as empresas multinacionais trouxeram a terceirização para o Brasil, assim, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1º.05.1945), regulando expressamente a relação de emprego clássica, não abria espaço para a terceirização, dispondo especificamente em seus artigos 2º e 3º, quem são os sujeitos da relação de emprego.

A legislação sobre a terceirização em âmbito privado surgiu no Brasil na década de 1960, tratando sobre a possibilidade de contratação para prestação de serviços na área de segurança bancária, conforme observa Rubens Ferreira de Castro:

No Brasil a terceirização encontra seus primeiros sinais de existência nos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966 (que autorizam a prestação de serviços de segurança bancárias por empresas interpostas na relação de trabalho); no Decreto 62.756, de 1968 (que regulamenta o funcionamento de agências de colocação ou intermediação da mão de obra); no Decreto-lei 1.034, de 1969 (que determina medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança pública).⁸⁰

Em 1967 foi promulgado o Decreto-lei nº 200 regulamentando a terceirização em âmbito público na operacionalização de tarefas meramente executivas⁸¹. Portanto, foi na década de 1970 que a terceirização se assumiu com clareza em nosso país.

⁸⁰ CASTRO, Rubens Ferreira de. A Terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p. 75-76;

⁸¹ DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTR, 2004. P. 128.

Na economia privada foram editadas normas que tratavam a terceirização em virtude de alterações significativas no modelo de produção, e foi nesse contexto, em 1974, que foi publicada a Lei nº 6.019, que disciplina o trabalho temporário, que na lição de Sérgio Pinto Martins:

É o prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.⁸²

A lei de trabalho temporário possibilitou a instituição da terceirização ao introduzir mecanismos legais para empresas enfrentarem a competitividade do mercado e da economia, contratando mão de obra qualificada por um custo menor e sem a responsabilidade direta dos tomadores dessas atividades.

Em 1983, a Lei. 7.102/83 estendeu para os serviços de vigilância essa forma de contratar. Após isso, 1986, foi aprovada a edição do Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho, que limitava as práticas terceirizantes, com a seguinte redação:

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.⁸³

Observa Rodrigo de Lacerda Carelli que *“não houve em nenhum momento nesse enunciado a proibição à verdadeira terceirização, e sim à interposição de empresas com vistas a evitar o vínculo empregatício”*⁸⁴. Sobre a intermediação de mão de obra Gustavo Filipe Barbosa diferencia da terceirização:

A terceirização, portando, não se confunde com a intermediação de mão de obra, a qual, em regra, é vedado pelo sistema jurídico, uma vez que

⁸²MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 125;

⁸³In: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256> Acesso em: 28/11/2017.

⁸⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.108

o trabalho não pode ser tratado como mercadoria, o que seria contrário ao seu valor social e à dignidade da pessoa humana.⁸⁵

Nessa esteira expositiva, impende destacar que a prática em questão também é vedada pelas normas de Direito Internacional do Trabalho, conforme se extrai da Convenção nº 96 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que repudia expressamente a *marchandage*, que se caracteriza como a pura e simples comercialização da força de trabalho por empresas interpostas.

Em razão da crescente disseminação terceirização, e do ajuizamento de grande quantidade de ações individuais decorrentes o verbete em questão, por não admitindo a terceirização a não ser nas hipóteses previstas em lei, de modo que qualquer atividade de terceirização que não se enquadrasse naquelas exceções mencionadas implicaria, automaticamente, o estabelecimento de uma relação de emprego direta entre o tomador dos serviços e aquele empregado que havia sido trazido ao seu seio por interposta pessoa, operando-se, de forma plena, a aplicação dos princípios protetivos do direito do trabalho, exarou o TST a Súmula 331, *in verbis*:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

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

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

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero

⁸⁵GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Manual de Direito do Trabalho. 10ª edição, rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 335.

inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.⁸⁶

Com a elaboração da Súmula 331 e o advento da terceirização, surgiram dúvidas e discussões acerca da licitude ou não da terceirização em diversas atividades, que não foram devidamente esclarecidas pela referida Súmula. Para Otávio Romano de Oliveira, em sua tese de mestrado 'A Regulamentação da Terceirização e a Proteção dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego', os principais itens das discussões eram:

a) Terceirização na atividade-meio: discute-se a necessidade de proibição ou não da terceirização na atividade-fim. A distinção entre atividade-meio e atividade-fim não é clara em muitas atividades e não há como estabelecer uma definição universal. Alguns setores já utilizam a terceirização em atividade-fim e não há fraude, uma vez que as empresas são reconhecidamente autônomas;

b) gestão dos terceiros pela empresa contratante: discute-se a necessidade da empresa-mãe acompanhar a execução dos serviços no sentido de supervisionar a prestadora de serviços e evitar problemas para os trabalhadores, principalmente no que se refere a providências de saúde e segurança do trabalho, além de atendimento a outros direitos dos trabalhadores.

c) responsabilidade subsidiária ou solidária do tomador de serviço por eventuais créditos trabalhistas: discute-se a necessidade de atribuir a responsabilidade subsidiária ou solidária ao tomador de serviços em caso de eventuais créditos trabalhistas não honradas pela prestadora de serviços e no caso de indenização por acidentes de trabalho. Essa questão torna-se particularmente crítica no caso da terceirização no setor público;

d) Discriminação dos trabalhadores que prestam serviços terceirizados: discute-se a eliminação de discriminação dos trabalhadores que prestam serviços terceirizados em itens, tais como: medidas de segurança e equipamentos de proteção individual, acesso às instalações da contratante, condições sanitárias, atendimento ambulatorial, facilidade de transportes, alimentação, treinamento, equiparação salarial e de benefícios entre trabalhadores diretos e trabalhadores que prestam serviços terceirizados;

e) Representação e enquadramento sindical: discute-se em qual categoria devem ser enquadrados os trabalhadores que prestam serviços terceirizados.⁸⁷

Pela breve exposição da evolução normativa sobre a terceirização trabalhista no Brasil, fica fácil e claro concluir que as regulamentações eram esparsas e

⁸⁶Disponível

em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>

Acesso em: 28/11/2017.

⁸⁷OLIVEIRA. Otávio Romano. A Regulamentação da Terceirização e a Proteção dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego. PUCSP. Mestrado em Direito. São Paulo, 2016. P.36

ineficientes diante do cenário atual brasileiro, pois não tratavam da terceirização como um fenômeno global, de modo que a única salvaguarda legal que os trabalhadores tinham era o Enunciado nº 331 do TST.

Contudo, conforme se verá a seguir, a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, com início de vigência na data de sua publicação, ocorrida no Diário Oficial da união de 31.03.2017, posteriormente modificada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, com início de vigência em novembro de 2017 (Reforma Trabalhista), alterou dispositivos da Lei 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário, e versa sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, passando a regulamentar a terceirização.

8. ASPECTOS IMPORTANTES DA TERCEIRIZAÇÃO E AS MUDANÇAS APÓS A LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017 E A REFORMA TRABALHISTA

Conforme exposto nos capítulos anteriores, empresários e trabalhadores percebem o fenômeno da terceirização no Brasil a partir de perspectivas diametralmente opostas, conforme destacam Jefferson José da Conceição e Claudia Rejane de Lima:

Os primeiros enfatizam a importância da focalização, especialização, produtividade e competitividade; os segundos destacam a perda de empregos, redução de salários e precarização do trabalho. Diante destes ângulos muito distintos de observação do fenômeno, não resta dúvida de que esta é uma das áreas contemporâneas do conflito entre capital e trabalho.⁸⁸

A opção pela contratação externa (terceirização) deve sempre considerar a qualidade dos serviços oferecidos, a viabilidade econômica, bem como as consequências no que tange às responsabilidades trabalhistas. E por aceitar descentralização nas indústrias perante o mercado e a economia como um fato que torna a terceirização inevitável, advém a necessidade de regulá-la.

O ano de 2017, indubitavelmente é um marco histórico no âmbito trabalhista, eis que aprovada a Lei nº 13.429/2017 que regulamenta a terceirização e mão de obra temporária, bem como a Lei nº 13.467/2017, que alterou diversos artigos da CLT.

Como observa Paulo Renato Fernandes da Silva:

Foi introduzida, pela primeira vez na lei brasileira, um sistema de regulamentação geral da contratação permanente (ou não) de empresas prestadoras de serviços terceirizados (EPS), determinados e específicos. Esta última figura é a responsável por mais de 90% dos casos de terceirização no país, uma vez que não tem limite de prazo e suas hipóteses de cabimento são mais amplas do que aquelas previstas no contrato temporário (que se limita a substituição de pessoal permanente e de

⁸⁸ CONCEIÇÃO, Jefferson José da; LIMA, Claudia Rejane de. Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo? In: Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). Organização de Denise Motrta Dau; Iran Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. São Paulo: Annablume; CUT, 2009. p. 29

demanda complementar de serviços de empresa contratante, ambas hipóteses transitórias).

A lei Federal n. 13.429/2017 demarca, de maneira clara e inédita na legislação pátria, os dois tipos de regimes jurídicos de terceirização existentes no país, afastando as confusões e as incertezas de outrora, que fizeram com que o Tribunal Superior do Trabalho tivesse que “regulamentar” o tema em sua jurisprudência, em especial na Súmula n. 331 (que hoje tem seis incisos).

Com efeito, podemos dizer que a encimada lei transformou a Lei Federal n. 60,019/74 em verdadeira Lei Geral da Terceirização – LGT do trabalho no Brasil, conferindo um pouco mais de segurança jurídica e estabilidade aos principais protagonistas das relações de trabalho, empregados e empregadores.⁸⁹

8.1 Terceirização na atividade fim da tomadora de serviços

A terceirização de serviços, antes das mudanças inseridas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, tinha como um dos requisitos para sua ilicitude (ou não) a análise da contratação de serviços para atividade-fim, ou atividade-meio da empresa tomadora, definidas por Luciano Martinez:

A atividade-fim deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos. Assim, pode-se afirmar que a atividade-fim de uma escola é a prestação de ensino e de planejamento didático da educação. Seguindo o mesmo raciocínio, a atividade-fim de um banco é a intermediação de capitais por meio de diversas operações financeiras, e a de uma siderúrgica é a metalurgia do ferro e do aço.

A atividade-meio é compreendida como aquela que se presta meramente a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles. Nesse âmbito encontram-se, consoante mencionado, as atividades de limpeza, de conservação, de vigilância, de telefonia, de suporte em informática, de fornecimento de transporte, de fornecimento de alimentação, de assistência contábil, de assistência jurídica, entre outras que auxiliam na dinâmica do empreendimento, mas que não estão diretamente relacionadas ao objetivo central da empresa⁹⁰

Conforme exposto, quando a terceirização tinha por base apenas a Súmula 331 do C. TST, era inadmissível a terceirização com a delegação de tarefas direcionadas para a atividade-fim da empresa, salvo nos casos de trabalho temporário, ressaltando Alice Monteiro de Barros que a terceirização em atividade-fim viola o princípio da isonomia, impossibilita o acesso do trabalhador terceirizado ao quadro de carreira da empresa tomadora, e destrói a categoria profissional.⁹¹

⁸⁹SILVA, Paulo Fernandes da. A nova lei geral de terceirização do trabalho no Brasil. Revista LTr. São Paulo, a. 81, t. I, n. 5, 2017, p. 542

⁹⁰MARTINEZ. Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016, p.458.

⁹¹BARROS. Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: LTR. 2011, p. 358.

Contudo, como uma das principais inovações trazida pela Lei n. 13.429/2017, encontra-se a possibilidade deliberada de contratação de mão de obra terceirizada para serviços.⁹²

Assim, com a previsão legal da terceirização, não há discussão sobre a possibilidade de aplicação na atividade-meio ou fim da tomadora, de modo que a terceirização é analisada somente pelo aspecto da terceirização ser utilizada como instrumento de burla da efetiva e regular aplicação da legislação trabalhista e de sua rede protetiva ao caso concreto, delineando-se, assim, sua licitude ou não. Sobre a terceirização legal ou ilegal, esclarece Ives Gandra da Silva Martins Filho:

A distinção que se faz entre terceirização legal e terceirização ilegal refere-se, pois, à distinção entre prestação de serviços e locação permanente de mão de obra. Se, na prestação do serviço, o componente primordial é a mão de obra e não o equipamento (como no caso de mero fornecimento de digitadores), e essa mão de obra é utilizada quase que exclusivamente pela mesma empresa tomadora de serviço, por vários anos, o que se verifica não é uma verdadeira prestação de serviço, mas o fornecimento de mão de obra mais barata.⁹³

Com a liberação da terceirização em quaisquer atividades da empresa tomadora, inclusive sua atividade principal, enfrenta-se o risco da precarização dos direitos dos trabalhadores, conforme exposto alhures, posto que há criação de duas categorias de trabalhadores com direitos diferentes, em evidente violação ao princípio da isonomia.

Possíveis discussões são apontadas por Elaine D'Avila Coelho e Marilane Oliveira Teixeira como decorrentes da terceirização em qualquer atividade, quais sejam: qual seria a categoria a qual os trabalhadores terceirizados poderiam fazer parte? Uma vez que o distanciamento e instabilidade da própria situação não permite o estreitamento de laços entre os trabalhadores para que reivindiquem interesses em homogeneidade e com maior poder político.

⁹² BIASINI, Anna Catharina Pinheiro. A modernização das relações trabalhistas: um olhar sobre as novas regras da terceirização. LTr – Suplemento Trabalhista. São Paulo, a. 53, n. 69, 2017, p. 353.

⁹³ MARTINS FILHO. Ives Gandra da Silva. Terceirização legal e ilegal. In Revista Síntese Trabalhista, Ano V – nº 54 – dezembro de 1993, p. 128.

Ao colocar no mesmo ambiente de trabalho vários empregados (terceirizados e celetistas), a unidade enquanto categoria é inexistente e o cenário dificulta ainda mais a sindicalização do trabalhador. A possibilidade de contratação de outros trabalhadores para cobrir profissionais em greve ou estado de greve é outro ponto a ser questionado, mostrando que a efetiva organização sindical e o direito de greve, direitos fundamentais, podem ser inviabilizados com a terceirização.

A participação dos trabalhadores nos lucros e nos resultados, e a aplicabilidade, efetividade e eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho cuja concretude estaria relacionada, na opinião das especialistas, à eficácia da ação sindical – enfraquecida na terceirização – por meio das negociações coletivas, que, em um ambiente de trabalho heterogêneo e de diversos interesses devido as pluralidades laborais de cada trabalhador, não é muito eficaz.⁹⁴

E ainda, há a questão da isonomia salarial, onde trabalhadores exercendo sua jornada nas mesmas condições e nos mesmos ambientes que os trabalhadores celetistas da tomadora, mas possuem salários e direitos desiguais. Observa-se nesse ponto que o §1º do artigo 4-C da Lei 6.019/74 possibilita o contratante (tomador) e a contratada (prestadora de serviços) estabelecerem que os empregados da contratada (terceirizados) farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos.

Ou seja, mesmo que considerada lícita juridicamente, a terceirização pode apresentar em sua essência, aspectos inconstitucionais, e por este motivo se faz necessária a fiscalização da terceirização para que não haja abusos dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.

Para que a terceirização seja considerada lícita Sérgio Pinto Martins esclarece que não podem existir elementos caracterizadores da relação de emprego:

⁹⁴ COELHO, Elaine D'Avila; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Que tempos são estes, em que é necessário defender o óbvio?. P, 11-13. Disponível em: <<http://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/files/migracao/artigo-terceirizacao.pdf>> Acesso em: 01.02.2017

O terceirizante não poderá ser considerado superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre as empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte.

Da mesma forma os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirizante, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá com a empresa prestadora de serviços, que admite, demite, transfere, dá ordens, e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando o é nas dependências do tomador. Os prestadores de serviço da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos à prova, pois são especialistas no que irão fazer.

Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade com o tomador dos serviços.⁹⁵

Em época de globalização, necessária a fiscalização efetiva da contratação de mão de obra terceirizada, para atingir a diminuição no custo do processo de produção e não desvalorizar o trabalho humano com a mitigação dos direitos trabalhistas.

Por fim, concluindo sobre a possibilidade de terceirizar qualquer atividade da empresa ressalta Luciano Martinez que “*o relevante agora é apenas que o trabalhador terceirizado não realize atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato*”⁹⁶ sob pena de formação de vínculo com a empresa tomadora.

8.2 Da suposta autorização para a “pejotização” e “quarteirização”

Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira esclarecem que o termo “pejotização” consiste:

Na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego. Daí se

⁹⁵MARTINS. Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 216;

⁹⁶ MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. In: Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista. Coord: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. São Paulo: LTR, p. 70

origina o neologismo “pejotização”, no sentido de transformar artificialmente um empregado em pessoa jurídica.⁹⁷

O artigo 4º-A da lei n.º 6.019/1974, acrescido pela Lei nº 13.429/2017, com a alteração promovida em seu caput pela Lei nº 13.647/2017, tem a seguinte redação⁹⁸:

Art. 4ºA. 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

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Em uma primeira análise, o legislador ao afastar o vínculo de emprego entre os sócios das empresas prestadores e a empresa contratante no §2º do artigo 4º-A da Lei de Trabalho Temporário, estaria oferecendo um argumento facilitador da “pejotização”, contudo, referida prática continua sendo ilegal, de modo que a lei não permite a contratação de empresa criada pelo profissional ao invés de contratação através da CLT.

A Lei 13.467/2017, previu, num novo artigo inserido na Lei de trabalho Temporário, um prazo de 18 meses a fim de evitar um boom de “pejotizações” fraudulentas, não pode figurar como contratada, 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 (artigo 5º-C da Lei nº 6.019/74), essa limitação é novamente destacada quando o legislador evidencia que a proibição de 18 meses não se destina apenas as empresa contratadas e dispõe no artigo 5º-C da lei 6.019/74, que o empregado que for demitido *“não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de*

⁹⁷PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “pejotização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Trabalho: diálogos e críticas, v. 1: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018. P 90.

⁹⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em 20.02.2017

*serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado”.*⁹⁹

Nesse mesmo sentido, afirmam Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira que com a análise sistemática do conjunto de normas referentes à terceirização, a “pejotização” não se enquadra na figura de prestação de serviços e elucidam:

O primeiro aspecto a inviabilizar a utilização do contrato de prestação de serviços como instrumento de “pejotização” reside na exigência de transferência do serviço para a contratada, sendo a autonomia um elemento a ela inerente.

Note-se que a autonomia abrange a capacidade de auto-organização e gestão da atividade transferida, inclusive quanto aos métodos de trabalho, o que é incompatível com as situações em que a contratante visa a prestação de serviços pessoais pelo contratado, inserindo-o em seu processo produtivo.

(...)

Quando o trabalhador, ainda que na condição de sócio ou titular de pessoa jurídica, se compromete a prestar uma atividade em caráter pessoal, entregando para isso apenas sua força de trabalho, esse contrato não configura prestação de serviço, pois por meio dele, não se transfere execução de atividade, mas apenas se contrata força de trabalho. Ademais, para sua execução não se exige capacidade econômica do prestador, por se tratar de trabalho por conta alheia.

(...)

A exigência de que a empresa prestadora dirija os trabalhos inviabiliza, em termos lógicos, a utilização do contrato de prestação de serviços como instrumento formal para mascarar a relação de emprego, pois é da essência da “pejotização” que o trabalhador contratado presta serviços com personalidade e sob subordinação estrutural ou direta à contratante, a qual dirige o seu trabalho. Se a contratante mantém o controle administrativo e operacional da atividade objeto do contrato, há forte indício de fraude.¹⁰⁰

Sobre a “quarteirização” o §1º do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, deixa evidente a possibilidade de a empresa prestadora de serviços subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados, tratando-se de terceirização da terceirização, como exemplificado por Luciano Martinez:

⁹⁹ MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. *In: Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista*. Coord: Marcelo José Ferlin D’Ambroso. São Paulo: LTR, p. 66

¹⁰⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “pejotização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Trabalho: diálogos e críticas, v. 1: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018. P 90-91.

Para exemplificar a situação que envolve a quarterização, imagine-se uma usina siderúrgica que, em vez de formar múltiplos contratos de limpeza, segurança, transporte e alimentação, prefere contratar uma única empresa para administrar os diversos vínculos negociais com as prestadoras de serviços.

Nesse caso, a empresa gestora dos diversos contratos se posicionará entre a cliente (tomadora final) e as diversas empresas terceirizadas, filtrando todo o processo de seleção, contratação, direção e controle dos empregados terceirizados de casa uma das empresas periféricas.

Diante desse quadro, a empresa intermediária (a operadora da quarterização) será também, juntamente com a empresa cliente (tomadora final), responsável subsidiária diante de eventual inadimplemento de uma das empresas gerenciadas.¹⁰¹

Desta forma, deve ser excluída qualquer interpretação do §2º do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974 como autorizador da prática de “pejotização” e demais fraudes por via transversa, bem como a terceirização em cadeia, uma vez que a terceirização desenfreada pode tornar difícil a responsabilização da empresa que deu início à cadeia.

Assim, tanto a “pejotização” e a “quarterização” fraudulentas, violam os princípios basilares do direito do trabalho e à própria CLT, e implicam na formação de vínculo diretamente com a tomadora de serviços.

8.3 Responsabilidade trabalhista na terceirização

Uma mudança importante da lei da terceirização é que ela estipula a responsabilidade subsidiária sobre os direitos trabalhistas. Na prática trabalhista, isso já acontecia com base em entendimento jurisprudencial (Súmula 331 do TST), porém o texto da lei trata expressamente sobre o tema. Isso significa que a empresa que contrata os serviços da terceirizada só pode ser responsabilizada pelo pagamento de débitos trabalhistas depois que a empresa terceirizada deixar de pagar a condenação.

Observa-se que com a regulamentação da responsabilidade, o inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador implica na

¹⁰¹ MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. *In*: Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista. Coord: Marcelo José Ferlin D’Ambroso. São Paulo: LTR, p. 66

responsabilidade civil-trabalhista da tomadora de serviços, independentemente de ser ela uma entidade privada ou pública.

Antes da modificação para a responsabilidade subsidiária, Nelson Mannrich descrevia da seguinte forma a responsabilidade do tomador dos serviços em face dos empregados terceirizados:

a) sempre que se tratar de mera intermediação ilegal de mão de obra ou contratação irregular de trabalho temporário, o vínculo se forma diretamente com o tomador. Igualmente, ou seja, o terceirizado pode pleitear vínculo com o tomador, sempre que presentes a pessoalidade e/ou subordinação, ou, independentemente disso, trabalhar na atividade-fim do tomador, exceto se trabalhador temporário regular (Súmula 331 do TST); mais recentemente, alguns julgados começam a introduzir a figura empresa-rede e subordinação estrutural ou integrativa, para justificar vínculo direto com o tomador;

b) é nulo o contrato de trabalho quando o ente público contrata diretamente o servidor, sem concurso público. Nesse caso, são devidos tão somente o salário e o FGTS (Súmula 363 do TST);

c) não há responsabilidade alguma, nos casos de contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro, exceto quando o contratante for empresa construtora ou incorporadora (OJ SDI-I nº 191 do TST);

d) nos demais casos, será sempre subsidiária a responsabilidade do tomador, mesmo quando se tratar de ente da administração pública direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, sempre que o terceirizado não cumprir as obrigações trabalhistas em face de seus empregados (Súmula 331 do TST). (MANNRICH, 2010, p. 194-195)¹⁰²

Sobre a diferença das responsabilidades, Elaine D'Avila Coelho e Marilane Oliveira Teixeira explicam e analisam:

Na responsabilidade solidária, tanto a empresa prestadora de serviços quanto a tomadora estão vinculadas no cumprimento da obrigação, ambas figuram no polo passivo da ação trabalhista. É considerada uma responsabilidade direta e imediata. A responsabilidade subsidiária é indireta e não é imediata, pois exige que o devedor principal não tenha capacidade econômico-financeira para fazer o pagamento. Estas definições, por si só, já nos colocam o dilema de um trabalhador terceirizado que presta serviços por curtos períodos a diversos empregadores, embora possa permanecer por longos períodos numa mesma tomadora de serviços. O reduzido tempo do contrato de prestação de serviços já se configura no primeiro impeditivo para que este trabalhador procure a Justiça do Trabalho para exigir os seus direitos. Afinal, chamará, no polo passivo, todos os empregadores com os quais manteve contratos? Quais serão as suas testemunhas? Apenas estas duas questões já tornam inviáveis eventuais ações trabalhistas. Na

102 MANNRICH, Nelson. Reforma do mercado de Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 194-195

legislação trabalhista, a lei do trabalho temporário só admite a responsabilidade solidária no caso de falência da empresa principal.¹⁰³

Por fim, Luciano Martinez conclui que é possível afirmar a existência de comunicabilidade de condutas entre prestadora e a tomadora no que diz respeito ao cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de terceirização, e na incolumidade do meio ambiente de trabalho de modo que *“se a empresa prestadora inadimplir alguma parcela de natureza trabalhista em desfavor do empregado terceirizado ou lhe impuser a realização de atividade em meio ambiente inóspito, a empresa cliente também será responsabilizada, inclusive por danos imateriais”*.¹⁰⁴

8.4 Capital social

Antes da regulamentação da terceirização pela Lei nº 13.429/2017, as empresas prestadoras de serviços a terceiros não tinham exigência de um capital social mínimo.

Com a mudança é necessário que a empresa prestadora comprove um capital social mínimo, a fim de determinar o montante da responsabilidade dos sócios perante credores e terceiros, incluindo funcionários, bem como proporcionar certa segurança jurídica à empresa tomadora de serviços ao contratar a prestadora, *verbis*:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

¹⁰³ COELHO, Elaine D'Ávila; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Que tempos são estes, em que é necessário defender o óbvio?. P, 9. Disponível em:

<<http://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/files/migracao/artigo-terceirizacao.pdf>> Acesso em: 01.02.2017

¹⁰⁴ MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. *In*: Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista. Coord: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. São Paulo: LTR, p. 76

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

9. CONCLUSÃO

Afim de atender o mercado econômico, os direitos dos trabalhadores sofreram diversas flexibilizações ao longo da história, que foram e permanecem sendo intensificadas devido as grandes demandas advindas dos avanços tecnológicos no contexto da globalização. Tais avanços exigem cada vez mais uma maior produtividade e qualidade dos produtos das empresas, processo sobre o qual são suscitadas discussões e questionamentos sobre qual seria a real situação dos trabalhadores no que tange a garantia de seus direitos constitucionais.

A terceirização, uma das formas dessa flexibilização e objeto de estudo deste trabalho, se caracteriza pela contratação de mão de obra para a execução das atividades do tomador de serviços, desonerando-a de encargos trabalhistas que acompanham o contrato de trabalho, e possibilitando que a empresa tomadora se torne mais competitiva no mercado. Com a entrada em vigor das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, a terceirização foi regulamentada - anteriormente possuía como prisma normativo apenas a Súmula 331 do C.TST – e autorizada em todas as atividades da empresa tomadora, inclusive as denominadas “atividades-fim”, fortalecendo as opiniões de que, com esta prática, a precarização tornaria uma constante hegemônica no mercado de trabalho.

Outro ponto que aumentou as dúvidas sobre a precarização seria, a possibilidade de “pejotização” e “quarteirização”, que como destacadas por Luciano Martinez, podem mascarar fraudes, quando os empregadores demitem seus funcionários e os recontratam como prestadores de serviços (“pejotização”), ou a terceirização em cadeia que geraria insegurança no que concerne a responsabilização da empresa que deu início à cadeia no caso da “quarteirização”.

Neste cenário, a responsabilidade pelos débitos trabalhistas também foi regulamentada, no mesmo sentido que já previa a Súmula 331 do C. TST, estipulando a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços sobre os direitos trabalhistas, de modo que a empresa que contrata os serviços da terceirizada só pode ser responsabilizada depois que a empresa prestadora deixar de pagar a condenação.

Como exposto no desenvolvimento desta monografia, abusos e fraudes devem ser fiscalizados sem exceções, sob pena de precarização dos direitos do trabalhador e configuração do vínculo de emprego. É um dever irrevogável da Justiça do Trabalho. Tendo essa afirmação colocada, com base na obra e argumentos dos autores expostos, é necessário ter uma visão ampla e crítica sobre esse novo panorama da terceirização, sem reducionismos ou generalizações.

Como forma de contratação fortalecida no mundo do trabalho contemporâneo, a terceirização deve ser avaliada caso a caso. A obra de autores como Sérgio Pinto Martins, Rubens Ferreira Castro, evidenciam que, se não eivada de má-fé pelos envolvidos, é uma possibilidade concreta de lucro e de aumento de postos de trabalho, sendo uma estratégia auxiliar nos enfrentamentos às dificuldades econômicas e crises de mercado.

Desta forma, a terceirização não dissemina apenas malefícios, mas, sem a devida fiscalização, pode tornar-se um artifício fácil para a perpetuação de fraudes dos direitos trabalhistas, sendo um processo certo do aumento do subemprego e do mercado informal.

Os questionamentos sobre a precarização absoluta enquanto resultado da terceirização são muito legítimos e devem ser canalizados como um alerta à Justiça do Trabalho, para que o trabalhador não sofra ainda mais com a rotatividade de mão de obra, que gera instabilidade profissional e a diminuição das retribuições trabalhistas. É evidente que a terceirização tem seus benefícios, auxiliando inclusive na crise econômica do país, mas é preciso que os interesses das empresas não estejam acima dos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Com a amplificação de possibilidades da terceirização com as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 é possível uma análise dúbia, que avalie a particularidade de cada caso, considerando-se que a terceirização seja um caminho para o crescimento das empresas, mas que não se torne a única opção de contratação trabalhista, tampouco mine os direitos dos trabalhadores terceirizados.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS. Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: LTR. 2011.

BIASINI, Anna Catharina Pinheiro. A modernização das relações trabalhistas: um olhar sobre as novas regras da terceirização. LTr – Suplemento Trabalhista. São Paulo, a. 53, n. 69, 2017.

BRAVERMAN, Harry. Trabalho e Capital Monopolista. Rio de Janeiro, Guanabara 1974. In: BATISTA, Eraldo Leme. Terceirização no Brasil suas implicações para os trabalhadores. São Paulo: Pontes, 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CASTEL, Robert. O fim do trabalho, um mito desmobilizador. Revista CEPAT Informa, Curitiba, n. 44, 1998.

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

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. rev. e atual, Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COELHO, Elaine D'Avila; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Que tempos são estes, em que é necessário defender o óbvio?. Disponível em: <<http://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/files/migracao/artigo-terceirizacao.pdf>> Acesso em: 01.02.2017

CONCEIÇÃO, Jefferson José da; LIMA, Claudia Rejane de. Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo? In: Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). Organização de Denise Motrta Dau; Iran Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 1ª edição. São Paulo: LTR, 2006.

_____. Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTR, 2004.

_____; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord). Terceirização no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 15ª edição. São Paulo: 2016.

FONSECA, João Bosco Leopoldino da. Globalização e Direito do Trabalho. Ver. TST, Brasília, vol. 65, n.1, out/dez 1999.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. A Terceirização no Direito do Trabalho. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém. V. 50, n.98. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Manual de Direito do Trabalho. 10ª edição, rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 2000.

HOBBSAWN, Eric J. A Era das Revoluções 1789-1848. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 13ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

LEDUR. José Felipe. A Constituição de 1988 e sus sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n. 3, 2011, p. 171. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/26996/008_ledur.pdf?sequence=4> Acesso em: 18/10/2017

MAGRI, Fabiana Moreira Daher. Monografia: A Flexibilização e a Terceirização no Âmbito das Relações de Trabalho. Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. Barbacena, 2011.

MANNRICH, Nelson. Reforma do mercado de Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINEZ, Luciano. A terceirização na reforma trabalhista de 2017. In: Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista. Coord: Marcelo José Ferlin D'Ambroso. São Paulo: LTR.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS FILHO. Ives Gandra da Silva. Terceirização legal e ilegal. In Revista Síntese Trabalhista, Ano V – nº 54 – dezembro de 1993.

MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Sousa. Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização (se correr o bicho pega, se ficar o bicho come). In: Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho. Organizadores: Heloísa Helena Teixeira de Sousa e José Ricardo Ramalho. São Paulo: Hucitec, 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. MARTINS, Sérgio Pinto, A Terceirização e o Direito do Trabalho. 14ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAXIMILIANO, Ana Maria. A agenda do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho ante a terceirização de serviços no Brasil. Direito internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalho decente. São Paulo: LTr, 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade. São Paulo: Malheiros, 2005.

MELO, Isabela Extermínio. Monografia: As Crises do Petróleo e seus Impactos sobre a Inflação do Brasil. PUCRJ. 2008, P.10. Disponível em: <http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/Isabela_Esterminio_de_Melo.pdf> Acesso em: 05/12/2017

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NETO. Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de. Terceirização: Avanço ou retrocesso. Revista Justiça do Trabalho, ano 22, nº 253, p. 21, jan/2005).

OLIVEIRA. Otávio Romano. A Regulamentação da Terceirização e a Proteção dos Direitos Fundamentais na Relação de Emprego. PUCSP. Mestrado em Direito. São Paulo, 2016.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. Interpretação da lei 13.429, de 31.3.2017. Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTR, 2017.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “pejotização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Trabalho: diálogos e críticas, v. 1: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2018.

PRETTI, Gleibe. A Nova Lei da terceirização. LTR – Suplemento Trabalhista. São Paulo, a. 53, n.25, 2017.

RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalho, flexibilidade e terceirização: o caso da indústria automotiva. In: Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). Organização de Denise Motrta Dau; Iran Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

ROMAR, Carla Tereza Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. Coord: Pedro Lenza. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Carlos Freire da. Terceirização e trabalho informal: o caso da indústria de confecção. In: Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). Organização de Denise Motrta Dau; Iran Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

SILVA, Leonaldo. Terceirização: Genesis: revista de direito do trabalho, Curitiba, v.2, n12, 1993.

SILVA, Paulo Fernandes da. A nova lei geral de terceirização do trabalho no Brasil. Revista LTr. São Paulo, a. 81, t. I, n. 5, 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Direitos Fundamentais, garantimo e direito do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 77 n. 3. 2011, p.282. Disponível em: <http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/Sayonara%20Grillo/Direitos_fundamentais_garantismo_Direito_Trabalho_Sayonara.pdf> Acesso em: 18/10/2017

SORIANI, Leila Cristine. Monografia: 'A Terceirização e o Direito do Trabalho no Brasil' Curitiba. 2009. P, 45-46. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2013/02/A-TERCEIRIZACAO-E-O-DIREITO-DO-TRABALHO-NO-BRASIL.pdf>> Acesso em: 10-12-2017.

TAVARES, Maria Augusta. Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004, p. 109.