



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

IVAN DE ALMEIDA BITENCOURT

**POSSÍVEIS IMPACTOS DAS REFORMAS NORMATIVAS
SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: A LEI 13.429/2017 E A
LEI 13.467/17**

Salvador - BA

2017

IVAN DE ALMEIDA BITENCOURT

**POSSÍVEIS IMPACTOS DAS REFORMAS NORMATIVAS
SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: A LEI 13.429/2017 E
SUAS ALTERAÇÕES**

Trabalho de conclusão apresentado ao curso de graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Murilo Sampaio Carvalho Oliveira.

Salvador - BA

2017

Aos meus pais pela luta.

A minha esposa e filhos pelo amor.

Ao meu orientador pela ciência e paciência.

A Deus pelo dom da vida.

Agradeço a toda a comunidade acadêmica da FADUFBA pela contribuição direta ou indireta para conclusão de minha graduação, bem como a toda a sociedade brasileira pela abertura de portas para o ensino gratuito e de excelência.

IVAN DE ALMEIDA BITENCOURT

**POSSÍVEIS IMPACTOS DAS REFORMAS NORMATIVAS SOBRE
TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: A LEI 13.429/2017 E A LEI 13.467/17**

Trabalho de conclusão apresentado ao curso de graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Murilo Sampaio Carvalho Oliveira – Orientador
Doutor pela Universidade Federal do Paraná.

Isabela Fadul de Oliveira
Doutora em Direito do Trabalho pela USP.

Iran Belmonte Costa Pinto
Mestre em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social pela CEPEV.

RESUMO

Esta pesquisa objetivou investigar a nova regulação da Terceirização no Brasil, o que passa pela Lei 13.429/17, que alterou a Lei 6.019/74 e regulou de modo relativamente amplo a terceirização no Brasil, a partir do ano de 2017, possivelmente potencializando a precarização do trabalho humano brasileiro, bem como passa pelas mudanças relativas ao trabalho terceirizado advindas da reforma trabalhista, em razão da Lei 13.467/17. Para compreender melhor a matéria, foi percorrido o caminho histórico que conduziu à concepção e à implementação da forma de trabalho terceirizada, fruto do Toyotismo e da organização do trabalho e da produção pelo modelo da especialização flexível, bem como foi necessário adentrar às perspectivas doutrinárias, legislativas e jurisprudenciais, passando ainda por análise crítica acerca do fenômeno da terceirização, e especificamente da nova regulação da matéria, para verificar as consequências de tais reformas normativas sobre o universo laboral brasileiro em solo pátrio, a partir de 2017. O fenômeno da terceirização, historicamente, já retirava direitos dos trabalhadores, com chancela dos chefes de estado, e os submetia a condições desumanas. Mas com a nova lei, isso se agravou. Tal assertiva foi verificada no resultado a que se chegou esta pesquisa, isto é, que com a Lei 13.429/2017, bem como, com as mudanças sobre terceirização advindas da Lei 13.467/17, houve prejuízo aos trabalhadores terceirizados, com possível reflexo sobre os trabalhadores com vínculo direto. Verificou-se que de tais leis resulta a precarização do trabalho humano, principalmente por permitir a sua implementação na atividade-fim pelas prestadoras de serviço, além de ter trazido diversos outros prejuízos aos trabalhadores terceirizados. Se não bastasse isso, as novas leis violam a constituição e tratados da OIT.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização; Reformas Normativas; Lei 13.429/2017; Lei 13.467/2017; Precarização.

ABSTRACT

This research aimed to investigate the new regulation of outsourcing in Brazil, which goes through the law 13.429/17, which amended the Law 6.019/74 and regulated in a relatively broad way the outsourcing in Brazil, from the year 2017, possibly leveraging the precarious of the Brazilian human work, as well as through the changes related to the outsourcing work coming from the labor reform, due to the law 13.467/17. In order to better understand the matter, the historical path led to the conception and implementation of the form of outsourced work, the fruit of the Toyotismo and the organisation of work and production by the model of flexible specialization, as well as the need to enter To the doctrinal, legislative and jurisprudential perspectives, also by critical analysis of the phenomenon of outsourcing, and specifically the new regulation of matter, to verify the consequences of such normative reforms on the Labour universe Brazilian in parental soil, from 2017. The phenomenon of outsourcing, historically, already removed workers ' rights, with Seal of the heads of State, and subjected them to inhuman conditions. But with the new law, it got worse. This statement was verified in the result to which this research came, that is, that with the law 13.429/2017, as well as, with the changes on outsourcing of the law 13.467/17, there was injury to the outsourced workers, with possible reflection on the workers with Direct link. It was found that of such laws results in the precarious of human labor, mainly because it allows its implementation in the end activity by the service providers, and has brought several other losses to the outsourced workers. If that were not enough, the new laws violate the constitution and Treaty of the ILO.

Key words: outsourcing; Regulatory reforms; Law 13.429/2017; Law 13.467/2017; Precarious.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. AS ORIGENS DA FORMA DE TRABALHO TERCEIRIZADA	11
2.1 A GLOBALIZAÇÃO.....	13
2.1.1 Conceito	13
2.1.2 Elementos da Globalização	14
2.2 A DIMENSÃO ECONÔMICA DA GLOBALIZAÇÃO.....	15
2.3 A CONSEQUENTE DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO.....	19
2.4 PARADIGMAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO	20
2.4.1 O Taylorismo	20
2.4.2 O Fordismo	21
2.4.3 O Modelo Toyotista e a Especialização Flexível	25
2.5 NOVAS FORMAS DE TRABALHO RESULTANTES DO TOYOTISMO..	28
2.6 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	30
3. TERCEIRIZAÇÃO	34
3.1 DESIGNAÇÃO E CONCEITO.....	34
3.1.1 Designação	34
3.1.2 Conceito	35
3.2 ELEMENTOS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	42
3.3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL NO BRASIL.....	45
3.3.1 A Legislação brasileira sobre terceirização	45
3.3.2 A Jurisprudência sobre Terceirização no Brasil	53
3.3.3 A Terceirização à Luz dos Princípios Jus Trabalhistas	57
4. A LEI 13.429/17 E A LEI 13.467/17	60
4.1 A LEI 13.429/17 E SUAS ORIGENS.....	61
4.2 ANÁLISE CRÍTICA DO PL 4.330/04.....	64
4.3 ANÁLISE DA LEI 13.429/17 – LEI DE TERCEIRIZAÇÃO.....	68
4.4 UMA APLICAÇÃO DA LEI 13.429/17.....	75
4.5 A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 13.429/17.....	76
4.6 REGULAÇÃO DA TECEIRIZAÇÃO COM A LEI 13.467/17.....	78
4.7 TRABALHO INTERMITENTE EM CONTRATOS TERCEIRIZADOS.....	80
4 CONCLUSÃO	83
REFERÊNCIAS	88

1. INTRODUÇÃO

Na presente pesquisa busca-se analisar a Lei 13.429 e a Lei 13.467/17, as quais alteraram a Lei 6.019/74, pretendendo regular de modo amplo a terceirização no Brasil. Trata tal matéria daqueles contratos nos quais uma empresa, chamada tomadora de serviços, contrata outras para realização de determinadas atividades que, em princípio, seriam acessórias e complementares, para concentrar-se a tomadora na sua atividade nuclear, alcançando melhores resultados em termo de qualidade e lucratividade.

A escolha do tema foi feita em razão de ter passado a terceirização recentemente no Brasil por mudanças normativas na sua regulação, bem como em razão dos possíveis impactos que a classe trabalhadora, produtora da riqueza nacional, poderá sofrer em razão de tais reformas. Além disso, há possíveis impactos muito negativos para a economia brasileira decorrentes dessas reformas, considerando que, em havendo mais terceirizados, o governo brasileiro arrecadará menos imposto de renda e se recolherá menos à previdência social, dado que é fato público e notório que os terceirizados ganham menos, além de que haverá maiores gastos governamentais com saúde, dado que a maior parte dos acidentes de trabalho acontece com terceirizados, dados esses que serão verificados também ao longo desta pesquisa.

O problema tratado refere-se à potencialização da precarização do trabalho humano brasileiro em face de tais reformas normativas. Para atingir tal objetivo, na presente pesquisa verifica-se a importância da globalização no surgimento da nova regulação da terceirização, principalmente em seu aspecto econômico-financeiro, identificando como tal conjuntura tem influência negativa no mundo do trabalho.

Investiga-se também qual o suporte ideológico que deu origem à forma de trabalho terceirizada bem como as posições doutrinárias acerca da matéria, identificando inclusive seus elementos constituintes. Procurou-se ainda entender se a terceirização se trata de um fato circunscrito ao Brasil ou se trata de um fenômeno mundial.

De outra face, procura-se aqui desenvolver a caminho percorrido pela legislação e jurisprudência nacionais para tratar do tema da terceirização. Além disso, busca-se identificar a posição constitucional e de tratados internacionais reconhecidos pelo Brasil frente à matéria.

Como metodologia, foi adotada nesta pesquisa a concepção do Social Construtivista, apontada por John W. Creswel, a qual defende que “os indivíduos procuram entender o mundo em que vivem e trabalham” e “[...] desenvolvem significados subjetivos de suas experiências, significados dirigidos para alguns objetos e coisas” (2010, p.31). A estratégia de pesquisa foi a qualitativa, do tipo Teoria Fundamentada, pela qual a tese foi resultante da interação dos pontos de vista de diversos autores que trataram da matéria. As bases lógicas de investigação partiram de um método indutivo. O método de pesquisa foi o qualitativo, tendo base em análise bibliográfica.

2. AS ORIGENS DA FORMA DE TRABALHO TERCEIRIZADA

A terceirização tem sido defendida nos dias de hoje exatamente porque é concebido que dela decorre a redução de custos das empresas, além de sua maior produtividade e competitividade, o que seduz nações a flexibilizarem a legislação trabalhista e implementarem esta forma de trabalho de modo cada vez mais generalizado, o que se verifica, por exemplo, com a aprovação recente da Lei 13.429/17 e da Lei 13.467/17 (no Brasil). A terceirização deve ser vista com muito cuidado, pois por meio dela se coloca o uso de um manto de invisibilidade sobre a relação empregador-empregado, dificultando a aplicação da lei trabalhista, além de precarizar as relações de trabalho, a qual tem o condão de subtrair direitos dos trabalhadores.

A elevação do número de empresas de prestação de serviços tem feito aumentar o número de trabalhadores terceirizados se comparados com os trabalhadores efetivos de determinada empresa. Para se ter uma ideia da ocorrência do fenômeno no Brasil, José Eduardo G. Pastore mostra que, segundo pesquisa realizada entre 2012 e 2013 pelo Sindicato de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDIPRESTEM), as “35 mil prestadoras de serviço filiadas a ele movimentaram mais de R\$ 81 bilhões e contrataram cerca de 2,2 milhões de trabalhadores no período de 2012/2013” (2015, p. 19). Verifica-se por meio desses números que a cada dia vem se alterando o quadro da organização do trabalho no Brasil com a inserção de trabalhadores terceirizados, o que tem levado à perda de capacidade de organização social dos trabalhadores, bem como tem aberto espaço à discriminação dos trabalhadores ditos terceirizados, vistos como inferiores por algumas pessoas no plano interno da empresa.

O uso da terceirização como um caminho para geração de novos postos de trabalho, aliás coisa tão difícil de se conseguir nos dias de hoje no Brasil, é defendido por meio da ideia de que o uso dessa forma de trabalho levaria à redução de custos, o que resultaria no surgimento de mais inserções de pessoas no mercado de trabalho, sendo uma concepção há algum tempo avalizada pelo Estado Brasileiro. Sérgio Pinto Martins, o qual relaciona o problema da terceirização mais à existência ou não de relação de emprego, apoiou uma abertura maior do das normas trabalhistas, citando Rafael Caldera, o qual

ensinou que “o Direito do Trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque é fonte e instrumento do progresso [...]” (2012, p. 5).

Entretanto, essa abertura, visando a redução de custos dos empresários e o aumento do número de postos de trabalho, resulta na precarização do trabalho humano, o que é levado a cabo pela negação de boas condições de trabalho e pela sonegação de verbas trabalhistas, conforme se verificará no decorrer desta pesquisa. Rodrigo de Lacerda Carelli está alinhado com a ideia de que com a terceirização é possível haver aumento dos lucros e competitividade, mas quanto ao argumento de que ela faz reduzir os custos o autor reage, afirmando essa redução “somente seria obtida pela precarização do trabalho humano, seja nas condições desse trabalho, seja no não pagamento das verbas trabalhistas” (2003, pp. 2/3).

O caminho para se chegar às ideias de flexibilização das leis trabalhistas, à terceirização e à precarização do trabalho humano foi construído entre o final do século XIX e final do século passado, o que está intimamente ligado às mudanças de paradigma no regime de acumulação de capital que contribuíram para a reorganização do mercado de trabalho, mas também está ligado à globalização. Quantos aos paradigmas de organização do trabalho e da produção, o primeiro paradigma foi o Taylorista-Fordista, que teve um regime de acumulação de capital considerado como de um tipo rígido. O paradigma atual de acumulação de capital é o Toyotista, também conhecido como regime de acumulação flexível, que fez surgir e popularizar novas formas de trabalho, sendo uma delas a terceirizada.

Antes de ser explorada esta origem, há de se considerar um outro fenômeno, muito importante para a compreensão da presente pesquisa, que se trata da globalização, cuja análise permitirá uma compreensão mais clara de como ideias transpuseram fronteiras, dentre elas os paradigmas de organização do trabalho e da produção, bem como permitirá entender o porquê de terem ocorrido mudanças nas normas trabalhistas dos países periféricos.

2.1 A GLOBALIZAÇÃO

2.1.1 Conceito

Antes de se ater ao caminho percorrido para se chegar a novas formas de organização do trabalho e acumulação de capital, dentre elas o Toyotismo, paradigma este mais relevante para análise do fenômeno da terceirização, é importante entender outro fenômeno, o da globalização, também chamado na França de mundialização, o qual trouxe influências em praticamente todos aspectos da vida humana, sendo condutor da ideologia capitalista e capaz de realizar impactos no mercado de trabalho. Este fenômeno, principalmente por meio de sua face econômico-financeira conduziu à flexibilização do trabalho dos países, como se pode verificar com a aprovação em 2017 da Lei 13.429/17 e da Lei 13.467/17. Essa flexibilização tem sido facilitada pelos governantes dos países periféricos, que na sua perspectiva acreditam nas promessas de geração de novos postos de trabalho. O capital internacional, por seu turno, está ávido para reduzir custos de seus investimentos e aumentar lucros.

A globalização, termo muito utilizado e percebido nos dias de hoje, refere-se basicamente a essa possibilidade de os acontecimentos ocorridos numa nação influenciarem outra em outro ponto do globo terrestre, o que pode fazer com que, inclusive, seja flexibilizada a legislação trabalhista daquele país para atender ao capital internacional, com conseqüente precarização das relações de trabalho.

O processo da globalização foi iniciado logo após a década de 1970 e no decorrer da década de 1980 do século XX, sendo um fenômeno pelo qual são intensificadas as relações sociais em todo o planeta, conectando lugares que antes eram distantes geograficamente, de maneira tal que um acontecimento ocorrido em ponto do globo repercute em outro e vice-versa. Pode-se entender a globalização como a convergência e amálgama entre as culturas periféricas e centrais, ou até se entender que se trata da colonização de países periféricos pelas nações centrais.

2.1.2 Elementos da Globalização

Segundo Carelli há “dois elementos centrais na conceituação de globalização: o binômio local/global e o alongamento tempo-espaço” (2003, p. 12).

Quanto ao primeiro deles, o binômio local/global, Milton Santos explica que este é compreendido na medida em que se concebe que "cada lugar é, ao mesmo tempo, objeto de uma razão global e de uma razão local, convivendo dialeticamente" (1996, p. 273). Isso talvez seja questionável, considerando que o processo de globalização depende muito do poder econômico que cada país tem no cenário internacional.

O binômio local/global pode ser entendido, por exemplo, na hipótese de um hotel em Salvador, o qual abriga turistas estrangeiros, sofrer com a perda desses clientes em razão da queda da procura por hospedagem causada por problemas econômicos num país estrangeiro.

O alongamento do espaço-tempo está ligado à velocidade e à densidade com as quais os acontecimentos chegam de um lado a outro do planeta, fenômeno este proporcionado pelo desenvolvimento dos meios de comunicação, tais como o telefone, a televisão e a internet. Esse alongamento (ou achatamento), também foi induzido pelo desenvolvimento dos meios de transporte, a exemplo do avião e do automóvel.

De fato a desenvolvimento tecnológico foi essencial para este alongamento espaço- tempo. Boaventura Santos sobre esse elemento da globalização ensina que:

[...] a tecnologia e a informação estão na base mesma de todas as formas de utilização e funcionamento do espaço, da mesma forma que participam da criação de novos processos vitais [...]. Os espaços, assim requalificados, atendem sobretudo a interesses dos atores hegemônicos da economia e da sociedade, e desse modo são incorporados plenamente as correntes de globalização (SANTOS, 2008, p. 48).

Claro que o domínio dos meios tecnológicos vai depender da capacidade econômica de cada um, havendo atores de tal processo que possuirão hegemonia sobre outros.

Dentre esses meios tecnológicos, a internet, rede mundial de computadores, mostra-se como a principal causadora desse alongamento tempo-espaço, já que por meio dela todo o conteúdo de informação existente no planeta está sendo disponibilizado tempo real a qualquer pessoa, em qualquer parte do planeta de modo barato.

Observe-se entretanto que há uma outra face da globalização que tem repercussões mais específicas no mundo do trabalho, pois repercutirá nos governos dos países para que flexibilizem sua legislação, fato este observado no Brasil recentemente. Trata-se da globalização financeira, o ponto mais relevante para a presente pesquisa, sendo analisado a seguir.

2.2 A DIMENSÃO ECONÔMICA DA GLOBALIZAÇÃO

A globalização financeira é a dimensão econômica da globalização. Ela se refere à constituição de um mercado financeiro global, pelo qual o capital circula sem obstáculos, para lograr êxito na obtenção de lucros.

Acerca da globalização em seu viés financeiro, Giovanni Alves explica que:

[...] é só nos anos de 1980 que a globalização como mundialização do capital iria assumir um novo sentido sócio histórico. A ofensiva do capital na produção adquire um caráter sistêmico e o avanço das políticas neoliberais nos principais países capitalistas indica um novo padrão da acumulação capitalista mundial. Constituem-se para a prática reprodutiva capitalista uma série de constrangimentos estruturais, no campo da gestão política da economia dos Estados-Nação [...]" (ALVES, 2001, p. 36).

Tais constrangimentos levaram os governos dos países periféricos a fazer reformas nas suas legislações trabalhistas para facilitarem a entrada de capitais

estrangeiros em seus territórios, com a promessa de dinamizar suas economias e abrir postos de trabalho.

Carelli identifica três elementos básicos da globalização financeira. O primeiro deles é a “transferência de capital em volume e velocidade enormes” (2003, p. 18); o segundo deles é o “aumento do número de locais com a possibilidade de instalarem empresas no mundo todo” (2003, p. 18); o terceiro é o “aumento da competitividade internacional” (2003, p. 18).

Quanto ao primeiro elemento, a rápida e volumosa transferência de capitais, explica o autor que hoje o desenvolvimento das comunicações faz as bolsas de valores funcionarem sem interrupção todos os dias, graças ao advento da internet. Dessa forma, os mercados se interligam por pelos menos seis horas por dia. Segundo Carelli, “a retirada de capitais de um mercado e a sua movimentação a outro ocorre em frações de segundos” (2003, p. 19), e isso pode acarretar crises e destruir um país ou deixá-lo sem controle, a exemplo dos Tigres Asiáticos no ano de 1997, que se tornaram menos competitivos no mercado internacional com a América do Norte, frente à China, ocorrendo a fuga de capitais daqueles países. Isso ocorre em razão do grande avanço tecnológico, principalmente no que se refere ao desenvolvimento da informática.

Entretanto Graça Druck esclarece que não se pode dizer que há um “determinismo tecnológico” decorrente da globalização, embora seja um componente importante a tecnologia. Segundo a autora, esta revolução é o:

(...) resultado de decisões políticas e econômicas e, nesta medida, tem um conteúdo social que não pode ser ignorado. Ou seja, não se pode analisar as inovações tecnológicas, de forma independente e autônoma em relação às decisões que as criaram. Assim como não podem ser analisados os resultados e os rumos da revolução tecnológica sem que se discuta, centralmente, as relações de poder e de forças existentes em cada momento histórico, entre as principais nações do mundo e entre estas e as nações periféricas (DRUCK, 2007, p. 3).

Constata-se aqui que não somente a tecnologia, mas também as decisões do parlamento e dos gestores da economia de um país contribuem para permitir

que ocorrências advindas de outra nação proporcione efeitos econômicos em outra.

No que tange ao segundo elemento da globalização financeira, é notado que as empresas transnacionais ultrapassam fronteiras e instalam suas unidades em locais com os mais baixos custos operacionais e mais vantajosos subsídios governamentais, retirando-se tais empresas quando essas condições não lhes são favoráveis. Conforme Carelli, entre os mais baixos custos operacionais almejados está o custo da mão de obra, incluindo encargos sociais, salários, no qual é contabilizado também a “flexibilização da legislação, principalmente quanto à dispensa de trabalhadores” (2003, p. 20).

Para David Harvey, acerca do papel dos governantes na aceitação da interferência do capital internacional em suas economias, no processo de globalização financeira (o que passa pela flexibilização da sua legislação trabalhista) ocorreu que:

Estados-nações tradicionais tornaram-se irrelevantes e impotentes em relação ao capital global, ele certamente tornou-se muito mais poroso (especialmente com respeito ao fluxo de capital) e ele tem em alguns aspectos importantes mudado suas funções (principalmente para o objetivo neoliberal de estabelecer um "bom clima de negócios" [...]). Na sua configuração neoliberal, as funções do Estado funcionam mais claramente agora como um "comitê executivo dos interesses da classe capitalista" (HARVEY, 2006, p. 106).

Na defesa desses interesses do capitalismo internacional, os governos têm propiciado a flexibilização de normas trabalhistas. E por conta disso, tem-se provocado uma intensa guerra fiscal entre os países e mesmo no plano interno de um país, como se verificou na competição realizada entre o Estado da Bahia e do Rio Grande do Sul para a instalação da fábrica da Ford em seus territórios, inaugurada por fim em Camaçari no ano de 2001.

Quanto à globalização financeira Carelli aponta um terceiro elemento. É o aumento da competitividade internacional, o que se deu pela elevação do número de países competidores, “devido à abertura dos países da Europa Oriental, antes socialistas” (2003, p. 21) e agora convertidos ao capitalismo.

Ocorre que nesses países havia uma grande população querendo investir, consumir e trabalhar, tornando-se assim tanto um mercado fornecedor quanto consumidor. Além disso acrescenta Carelli que, “o capitalismo abandonou os entraves criados pelo ‘Estado do Bem-Estar Social’ [...]”, (2003, p. 21), voltando a atenção do capitalismo apenas para o mercado plenamente.

O Consenso de Washington no ano de 1989 sintetiza tudo isso, pois trouxe à baila as ideias neoliberais como resultado dos acontecimentos anteriores, estabelecendo recomendações para os países que desejassem reformassem suas economias, e isso passava pela desregulamentação do mercado de trabalho. De acordo com Druck, o consenso de Washington pode ser resumido em três objetivos principais:

[...] (i) estabilização da economia (corte no déficit público, combate à inflação), em geral, tendo por elemento central um processo, explícito ou não, de dolarização da economia e sobrevalorização das moedas nacionais; ii) “reformas estruturais” com redução do Estado, através de um programa de privatizações, desregulação dos mercados e liberalização financeira e comercial; e iii) abertura da economia para atrair investimentos internacionais e retomada do crescimento econômico (DRUCK, 1996, p. 10).

Percebe-se aqui que já havia no final dos anos de 1980 uma agenda para flexibilizar o mercado de trabalho para tornar atrativos os países aos investidores estrangeiros, sendo que seus reflexos estão sendo sentidos fortemente no ano de 2017, com as reformas que mudaram a regulação da terceirização e fez a reforma trabalhista no Brasil, tendo esta última fortemente influenciado os contratos terceirizados.

Em razão da globalização em sua dimensão financeira ocorreu uma inevitável desvalorização do trabalho humano, pois a competição internacional, para tornar atrativos os investimentos nos territórios nacionais, rebaixou as remunerações e subtraiu direitos dos trabalhadores, o que será visto em seguida.

2.3 A CONSEQUENTE DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Como resultado da globalização financeira, houve a elevação do número de locais com chance de serem instaladas empresas no globo. Os Estados, por seu turno, tinham interesse na instalação de plantas industriais das empresas transnacionais em seus territórios para abrir postos de trabalho, ou mesmo não fechar os que já existiam. Com tal necessidade, as transnacionais, forçaram os governos dos países a desregulamentar seu mercado de trabalho e, com isso, o trabalho humano passou a ser visto como mercadoria, alvo da redução de custos das empresas para se tornarem mais competitivas, o que se tornaria inviável em caso de ocorrer muita proteção estatal e grande rigidez contratual.

Com tal necessidade de obter maior competitividade os Estados passaram a travar lutas entre si e, de acordo com Carelli, mediante a flexibilidade do mercado de trabalho, “trazendo inevitavelmente a redução do custo (e do valor, obviamente) do trabalho humano” (2003, p.25), o que foi obtido com a redução ou eliminação de direitos que repercutem no salário, tais como gratificação natalina, horas extras, adicionais, ou mesmo aqueles sem repercussão salarial como normas de proteção ambiental do trabalho, encargos sociais, seguros, dentre outros.

A globalização acirrou a competição internacional entre os trabalhadores, gerando uma precarização cada vez maior no trabalho humano e ‘dumping social’, o que provoca o enfraquecimento da coesão social. Segundo o autor:

Destarte, o impacto inicial da globalização é o arrefecimento ou o surgimento da competição internacional dos trabalhadores, gerando uma precarização maior do trabalho humano, resultando uma debilidade na coesão social (CARELLI, 2003, p. 26).

Outro problema que deu espaço para a desvalorização do trabalhador foi que com a globalização financeira surgiram em uma mesma empresa várias coletividades em razão do surgimento de vários estatutos jurídicos simultâneos, tais como trabalhadores temporários, por tempo determinado, terceirizados e

empregados a tempo determinado, os quais passaram a trabalhar em condições mais precárias.

O problema vai mais longe, na medida em que são considerados trabalhadores internacionais submetidos a regramentos jurídicos diferentes, como no caso daqueles que são contratados num país e trabalham em outro. Com este contexto, a confusão jurídica e o desrespeito à isonomia acabaram sendo potencializados. Além disso, ocorreu o dismantelamento dos coletivos de trabalho. Conforme Druck, notou-se assim um cenário que “desencadeia um processo de individualização dos trabalhadores, levando a uma crescente perda de identidade coletiva e de classe” (2007, p. 32).

Além da desvalorização do trabalho humano, a globalização alterou a forma como o trabalho passou organizado nos diversos países. Acerca dessa organização, vale lembrar que o paradigma de organização do trabalho e da produção nem sempre foi o mesmo. Há dois modelos provenientes das ideias de Taylor e Ford, os quais reinaram até os anos de 1970 do século XX, quando veio a crise do petróleo.

Após a crise do petróleo, o Taylorismo e o Fordismo foram ultrapassados, vindo a surgir uma nova forma de organizar o trabalho e acumulação de capital chamada de Toyotista ou especialização flexível, a qual só foi implementada no Brasil, de modo tardio, nos idos dos anos de 1990. Para Giovanni Alves o Toyotismo é a “ideologia orgânica da produção capitalista sob a mundialização do capital” (2001, p. 179). Tais questões serão apreciadas no próximo tópico.

2.4 PARADIGMAS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO

2.4.1 O Taylorismo

Carelli (2003, pp. 30/34) explica que o primeiro modelo de organização do trabalho e da produção foi o Taylorismo, o qual veio a ser implementado na passagem do século XIX ao XX. Taylor era um engenheiro e conhecendo o trabalho dentro da fábrica verificou que o trabalho poderia ser organizado de

modo lógico, de modo muito parecido com o movimento das máquinas, e sendo isso feito, a produção seria alavancada.

O primeiro ponto idealizado por Frederick Taylor foi a decomposição da organização do trabalho em partes, sendo as tarefas de cada trabalhador realizadas de modo predeterminado por uma gerência que orientava as atividades dos trabalhadores quanto ao tempo e à forma, sem permitir que o trabalhador o fizesse da forma que lhe aprouvesse. Para o controle do tempo de execução das tarefas Taylor criou a função de cronometrista dentro da planta industrial. Surge assim uma espécie de mecanização do trabalho sem o uso de maquinaria.

O segundo ponto da teoria de Taylor foi separar o trabalho manual do intelectual, o que implicou a subtração do conhecimento dos trabalhadores. Isso ocorreu porque na época em que foi idealizado o Taylorismo, os trabalhadores eram artesãos, sabendo de todo o processo de produção. Mas a autonomia que tinham foi passada para organizadores e administradores das fábricas. Dessa forma o trabalho manual passou aos trabalhadores de chão de fábrica, agora totalmente substituíveis e com valor de mão de obra inferior, e o trabalho intelectual ficou reservado aos engenheiros e administradores.

O terceiro ponto da teoria de Taylor foi a diferenciação entre o trabalho real e o prescrito. O real se referia-se à possibilidade de trabalho que o trabalhador poderia oferecer se não agisse com desídia. O prescrito é justamente o contrário e, segundo Taylor, o ideal era aproximar o trabalho prescrito do trabalho real.

Tal paradigma foi superado, dando espaço para o novo padrão Fordista.

2.4.2 O Fordismo

Conforme explica Giovanni Alves, no paradigma fordista ocorria o seguinte:

O regime de regulação e o regime de acumulação era amplamente centrado no setor industrial e no investimento em capital produtivo, isto é, o processo de acumulação capitalista ocorria sob a direção hegemônica do capital produtivo de valor [...] (ALVES, 2001, p. 50).

Para fazer movimentar o capital produtivo, o Fordismo implementou, segundo Carelli, “a linha de montagem contínua” (2003, p.35. Essa ideia adveio do processo contínuo de produção dos matadouros, fazendo uso da mecanização. A ideia de tal paradigma produtivo era efetuar o controle do trabalho humano por meio de máquinas e não de um gerente. Quem determinaria os tempos e movimentos era o movimento das máquinas na esteira, e não o rendimento de cada operário. As máquinas é que levavam o trabalho ao operário e não este que levava o trabalho a elas.

De modo simples, segundo Carelli, pode-se dizer que as ideias do Fordismo são em síntese “a mecanização da produção, a padronização das partes do produto, a aplicação de novas formas de energia e o fluxo contínuo dos materiais através de uma série de máquinas” (2003, p. 36), com o propósito de realizar a produção em massa. Ford implantou em suas fábricas a sua linha de montagem com gestão Taylorista. O Fordismo, na busca de motivar os seus trabalhadores, em face do novo sistema reduziu a jornada para oito horas diárias, bem como procurou pagar salários atraentes aos trabalhadores, o que lhes permitiu trazer à tona o consumo de massa.

A implantação do Fordismo sofreu entre as duas grandes guerras resistência dos trabalhadores em se submeter à nova forma de trabalho, dada a sua rigidez e alienação e também por dificuldades ligadas as intervenções estatais de cunho democrático. Essas dificuldades, de acordo com Carelli, foram vencidas após 1945 com o alinhamento do Fordismo ao keynesianismo, os quais defendiam a presença de “um Estado interventor na economia e regulador da conjuntura” (2003, p.39), pelo que se buscou desenvolver uma política estatal de pleno emprego, obtida por investimentos públicos regulares e gastos públicos na produção, além de políticas fiscais para fazer a economia crescer. Isso fortaleceu o *welfare State*, o que permitiu transferências sociais e realização da distribuição de bens e serviços públicos e privados com o objetivo de atender ao mínimo social dos cidadãos.

Apesar de o Fordismo se transformar no modo de regulação do trabalho que dominava o mundo à época, isso não ocorreu de forma equânime no planeta. Além disso, A negociação Fordista de salários se limitava a alguns setores da economia e a somente algumas nações em que a demanda crescia

proporcionalmente aos investimentos em larga escala na produção em massa. Carelli mostra que essa desigualdade de distribuição de benefícios levou à utilização “de subcontratação para a fuga do ônus acarretado pela estrutura fordista, à custa dos trabalhadores” (2003, p. 40), subcontratação esta não prevista no sistema fordista, o que parece apontar para uma espécie de prototerceirização.

Neste sistema, as entidades sindicais ganharam poder em razão da reunião do grande número de trabalhadores que se aglomeravam num mesmo lugar, o que levou a proporcionar melhorias para os trabalhadores, tanto nas fábricas, quanto nas suas nações em razão da obtenção de uma legislação mais favorável a eles. No Brasil foi possível, por intermédio de demandas realizadas perante o Poder Judiciário, impor aos empregadores melhores condições de trabalho, o que é chamado na doutrina de poder normativo. De sua parte, os empresários atenderam aos pleitos dos sindicatos para sustentar o modo Fordista de produção.

O padrão Fordista concebia a ideia de manter empregos de longa duração, o que diverge do sistema de especialização flexível do Toyotismo, o qual será visto mais à frente. Isso ocorre porque o paradigma Fordista, ou mesmo taylorista, identificava o trabalhador com a empresa, considerando que o bem do trabalhador é o bem da empresa. As ideias do Fordismo de longo prazo e de empregos permanentes colidiram, como explica Carelli com “a nova mentalidade de especialização flexível” (2003, p. 42), qualificada pela insegurança no emprego, pelo curto prazo e pela flexibilidade, o que conferiu ao Fordismo uma “patologia” (2003, p. 42), medicado com um novo tipo de organização do trabalho e acumulação de capital denominado Toyotismo, também chamado de especialização flexível.

Alain Lipietz afirma que no caso do Fordismo brasileiro, foi desenvolvido um “fordismo periférico” (1986, p. 74). Neste foi verificada uma forte mecanização decorrente de uma intensa acumulação de capital em setores de produção de bens de consumo duráveis. Era periférico na medida em que dependia da tecnologia dos países centrais. Tal qualificador também está ligado ao fato de o nível de emprego industrial ter sido garantido por uma mão de obra formada por uma classe média do próprio país.

No Brasil, não foi possível implantar o Fordismo totalmente, pois os benefícios deste paradigma não chegaram ao país. As falhas do Fordismo neste caso passaram pela manutenção da exclusão social integrante da própria sociedade brasileira, pela formação de um mercado de trabalho multifacetado no qual havia grande número de empregados sem carteira assinada e sem proteção social, pela utilização de jornadas de trabalho muito extensas, pela falta de treinamento e investimento em qualificação, pela rotatividade de mão de obra, pela instabilidade no emprego, pelo desemprego estrutural enraizado, pela falta de motivação proporcionada aos trabalhadores e pela ausência de um legítimo Estado do Bem-Estar Social.

O capitalismo começou a mudar sua aparência nos anos 60 do século XX. Entretanto, foi durante a crise do petróleo de 1973 que as mudanças se tornaram mais proeminentes, pois nessa época elas ganharam um grande incremento em razão do processo de globalização já referido anteriormente, principalmente em sua dimensão econômica e financeira, além de terem sido intensificadas em razão do regime de acumulação flexível, que vinha surgindo.

A terceira revolução tecnológica e o Welfare State, com barreiras à usurpação capitalista nos países capitalistas centrais, impulsionaram a reformulação do referencial de valorização do capital. Um novo tipo de produção capitalista foi permitido pelas novas tecnologias. Por outro lado, a classe trabalhadora experimentou muitas derrotas nos países periféricos por causa do agigantamento do neoliberalismo. Com todo esse cenário, havia um ambiente favorável para o surgimento de um novo regime de acumulação de capital, levando ao ocaso o sistema Fordista.

Há outros motivos para a queda do modelo Fordista: os ganhos de produtividade do trabalho começaram a cair nos países industrializados; as condições de trabalho, com tarefas repetitivas e monótonas desagradavam o operariado, mesmo com o bom pagamento de salário, além de que a intensificação do ritmo de trabalho para aumentar a produção gerou reação dos trabalhadores; em razão da elevação acentuada do preço do petróleo em 1973 as taxas de inflação ficaram muito altas, tendo o mesmo ocorrido com as taxas de juros, aumentando a instabilidade financeira e reduzindo os percentuais de lucros e os índices de produtividade.

Uma questão que levou ao ocaso do Fordismo foi a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo nos sistemas de produção em massa que impediam a flexibilidade do planejamento e presumiam um crescimento estável em mercados e consumo constantes. Com isso se impedia o crescimento do capital, o que levou à busca pela flexibilidade, concepção essa trazido pelo paradigma do Toyotismo, tendo como uma de suas bandeiras a terceirização.

O Toyotismo trouxe a fragmentação das categorias, enfraqueceu os sindicatos, além de que causou o “dumping social”, isto é, o a retirada de postos de trabalho de uma região para outra na qual haveria a maior flexibilidade dos governantes quanto aos direitos sociais dos trabalhadores. O modelo Toyotista será visto pormenorizadamente a seguir.

2.4.3 O Modelo Toyotista e a Especialização Flexível

O Modelo de organização do trabalho estudado aqui é o modelo de organização japonês, chamado Toyotismo, que traz em seu bojo o processo de acumulação de capital denominado flexível. Este tem como principal característica a troca da rigidez pela flexibilidade, isto é, destravar tudo aquilo que resiste à obtenção de lucros pelos empresários. Tal característica implica em ajustes socioeconômicos e mudanças na produção industrial, potencializadas por inovações tecnológicas, resultando em novas formas de organização do trabalho, permitindo expansão dos mercados pelo mundo afora, mundo este já imerso em um processo de globalização. Este novo paradigma de organização do trabalho Toyotista trouxe novidades significativas.

Como explica Carelli, a primeira mudança é a “crescente inovação tecnológica” (2003, p.51). Enquanto o Fordismo trazia uma automação rígida, com lastro na eletromecânica, o Toyotismo passou a usar a tecnologia digital, cujos elementos eram absolutamente flexíveis e programáveis, podendo-se assim mudar os processos para resultarem em produtos na forma exigida pelos consumidores. Além disso, passou-se a utilizar a robótica que substituiu a atividade manual do ser humano.

A segunda mudança para Carelli está ligada ao “volume de produção” (2003, p. 52), é que não se fazia mais a produção em massa de produtos seguindo um determinado padrão, mas se produzia agora pequenos lotes com uma diversidade de produtos, fabricados a preços baixos, o que foi resultado da diversidade de consumidores existentes. A finalidade disso era acompanhar as mudanças bruscas nos hábitos de consumo em termos de qualidade e quantidade, o que deu nome à forma de produção chamada especialização flexível.

A terceira mudança com o Toyotismo é que, conforme Carelli, as empresas deixaram de realizar todas etapas da produção, passando a descentralizar parte dela para outras empresas, constituindo-se com elas uma “rede de empresas para a realização do produto” (2003, p. 53). Isso é o que ocorre com a indústria automobilística que deixou as ideias de Ford que produziam em um único lugar, passando-se ao conceito de montadoras de automóveis, voltada exclusivamente para a montagem do veículo, vindo as peças de outras empresas de sua rede, que fazem o trabalho de apoio e complementar à empresa-mãe. Com tal mudança, a empresa núcleo passou a restringir a quantidade de empregados contratados por ela diretamente.

Isso fez com que com se passasse a usar de modo intenso a terceirização. Conforme Giovanni Alves, no Toyotismo “a proliferação da terceirização e da subcontratação internacional irão expressar um tipo de flexibilidade orgânica, síntese de uma ânsia de otimizar custos” (2001, p. 204).

O Toyotismo de fato inclui em sua equação a rapidez e os custos baixos da produção em massa com a flexibilidade e qualidade da produção artesanal. Segundo Carelli, o sistema adota três princípios.

Quanto aos princípios do Toyotismo referidos por Carelli, o primeiro “estabelece-se sobre a noção central de equipe”, de acordo com Carelli (2003, p. 55). É o trabalho em equipe e de cooperação, pelo qual a equipe é responsável por si mesma, organizando seu trabalho e se autocontrolando para aperfeiçoar seus produtos, o que se chama de círculo de controle de qualidade, pelo qual um trabalhador passa a fiscalizar os outros colegas de seu grupo, vice-versa, pois o sucesso de um influencia nos rendimentos do outro.

O segundo do Toyotismo, conforme Carelli, é o princípio da “auto ativação” (2003, p. 56), ou “kaizen”, significando o processo de melhoramento contínuo dos produtos, pelo qual os produtos são alterados, conforme as sugestões dos trabalhadores, agora polivalentes e multifuncionais, pois realização a execução e o controle de qualidade.

O terceiro princípio é o “just in time”, que se refere à “redução dos estoques mínimo possível” (2003, p. 56), para se adaptar à demanda, o que se aplica também ao trabalho humano, para conter custos ao estritamente necessário, passando a flutuar a quantidade de trabalhadores na empresa na medida do ritmo da produção. Tal ideia está ligada ao conceito de flexibilização externa, a qual se refere à facilitação da dispensa de trabalhadores. Diverge deste conceito a flexibilização do trabalho interna, ligada condições de trabalho precarizadas.

Ainda sobre o Toyotismo, verifica-se que por meio dele se elevou o desemprego estrutural, típico do sistema capitalista, semelhante ao proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, resultante da globalização. Com isso, nos países centrais as taxas de desemprego se tornaram enormes, levando os salários caírem. Tal situação levou à precarização do trabalho humano, que em razão da concorrência interna ou internacional dos trabalhadores, foi intensificada.

Dessa forma tornou-se robusta a falsa proposição de que a flexibilização do Direito do trabalho traria um aumento no nível de empregos. Carelli reage a isso, dizendo que:

O capital não emprega nem mesmo um só trabalhador se não for de sua extrema necessidade e imprescindibilidade. Não será a redução de direitos sociais, ou a queda de nível de salários, que fará contratar mais pessoas do que o estritamente necessário para a sua produção (CARELLI, 2003, p.60).

A geração de empregos não ocorrerá em razão da redução de direitos sociais ou dos salários dos trabalhadores. Nem que a produção aumente se contratará necessariamente mais pessoas do que se precisa, pois em lugar disso os empresários vão preferir recorrer à exigência de realização de excessiva

quantidade de horas extras e subcontratações em larga escala nas quais se usa mais trabalhadores temporários na maioria das vezes.

No que se refere aos efeitos do Toyotismo no Brasil, conforme Giovanni Alves, o Toyotismo “atingiu o empreendimento capitalista no Brasil, no bojo do complexo de reestruturação capitalista e do ajuste neoliberal propiciado pelos governos Collor e pelo governo Cardoso” (2001, p. 180). E com essa abertura da economia, a concorrência foi impulsionada e foram disseminados os valores de mercado, os qual influenciaram fortemente a adoção dessa nova forma de gestão da exploração da força de trabalho no país. O Toyotismo fez surgir novas formas de trabalho, o que levou o mundo do trabalho a se tornar bastante diversificado. Isso será verificado atentamente no próximo tópico.

2.5 NOVAS FORMAS DE TRABALHO RESULTANTES DO TOYOTISMO

Um primeiro exemplo das novas formas de trabalho advindas da Especialização Flexível é o teletrabalho. Esta modalidade de trabalho se refere ao executado em lugar afastado da sede da empresa, no domicílio do trabalhador ou num estabelecimento satélite da empresa, longe da unidade à qual ele está ligado. Para implementá-lo, é feito uso da informática e da telefonia, o que traz vantagens ao empregador. Dentre elas está a de diminuir custos com infraestrutura local em que o trabalhador realizará suas atividades; permite ainda um controle mais efetivo do trabalho realizado pelo trabalhador, usando a própria rede. Além disso, permite a realização do trabalho em um lugar de baixa proteção da legislação social, do que decorre menor custo do trabalho executado. Por fim, este tipo de trabalho isola o trabalhador, impedindo-o de se relacionar socialmente, inclusive com o sindicato representante da categoria, diminuindo as chances de ocorrerem demandas judiciais.

Uma segunda novidade no mundo do trabalho com o advento do Toyotismo, segundo Carelli, foi o trabalho em tempo parcial, chamado de “*part time*” (2003, p. 67), que antes da reforma trabalhista não poderia exceder 25

horas semanais. Entretanto isso foi redefinido para uma duração semanal de 30 horas, conforme o texto da Lei 13.467/17, que altera a CLT, como:

[...] aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (CLT, art. 58-A).

Neste caso o salário é proporcional ao tempo trabalhado, sendo atualmente permitida a realização de horas extras a partir da reforma trabalhista do governo Temer. Observa-se que o empregador terá a possibilidade de usar tal recurso para controlar o estoque de mão de obra, considerando que a carga horária de trabalho dos colaboradores é menor. Os Estados o utilizam para tentar diminuir o nível de desemprego, mas isso não é eficaz, pois essa variável também depende da necessidade da produção. No Brasil e na Europa tal forma de trabalho não trouxe um efeito benéfico para os empregadores, pois havia nesses lugares proteção contra burlas, como o impedimento de realização de horas extraordinárias, atrapalhando os empresários. No que se refere aos trabalhadores, fez diminuir direitos sociais, prejudicando-os severamente.

Carelli aponta ainda o modelo italiano de “Contrato de Solidariedade Externo ou Expansivo” (2003, p. 69), pelo qual o empregado aceita reduzir sua carga horária e conseqüentemente seu salário, com o propósito de que outros trabalhadores fossem contratados, normalmente trabalhadores mais jovens. O modelo não encontrou guarida definitivamente em razão do baixo nível de solidariedade encontrado nos dias atuais.

Outra forma de trabalho potencializada com o Toyotismo é o contrato a prazo determinado, que já era previsto na CLT, desde 1943. Ele usa ideia da flexibilização externa já referida linhas atrás, o que passa pelo Direito do Trabalho. A lei 9601/98 passou a regular o instituto no Brasil do contrato por prazo determinado, não se exigindo para a modalidade a transitoriedade e a extraordinariedade previstas na CLT, mas sendo exigido que os sindicatos o autorizasse mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo que

somente seria possível a ocupação dos novos postos de trabalho por trabalhadores novos. Aqui já se pode perceber a precarização do trabalho, pois segundo Carelli, ainda que por esta via de contratação haja redução de encargos sociais, é institucionalizada a “permissão de, encerrado o contrato, dispensar-se o trabalhador sem pagamento de indenização” (2003, p. 70).

A última modalidade surgida com o Toyotismo é a terceirização, a qual pode se materializar por meio do trabalho temporário, das cooperativas de trabalho e do trabalho terceirizado. É a forma de contratação pós-industrial mais implementada pelos empregadores e elemento essencial na nova forma de organização do trabalho.

Pastore defende que terceirização não significa necessariamente uma forma de se precarizar o trabalho humano, mas reconhece que “muitas contratações de serviços se afastam das regras de proteção das leis trabalhistas e previdenciárias”. Explica o autor que há outras formas de trabalho precário em que os trabalhadores “estão debaixo da proteção legal do trabalho direto, como, por exemplo, dos médicos que trabalham como empregados registrados em três ou quatro hospitais para ganhar o sustento de suas famílias” (2015, p. 36). Entretanto, a existência de precarização em uma forma de trabalho diversa da terceirização não exclui o fato de esta forma de trabalho também sofrer precarização. Embora não sejam sinônimas a terceirização e a precarização, esta é qualificadora daquela, como se poderá verificar no decorrer deste trabalho.

2.6 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

As origens do processo de terceirização no Brasil, também impulsionado pela reorganização produtiva ocorrido na década de 1970 do último século anterior em nível global, situou-se entre o final década de 1980 e início da década de 1980. Conforme o DIEESE, trataram-se de “mudanças importantes na organização da produção e do trabalho, e, no caso específico da terceirização, na relação entre empresas” (DIEESE, 2003, p.8).

Essa gênese desenvolveu-se em uma conjuntura de intensa reorganização institucional, dada a promulgação da constituição federal brasileira de 1988. Além disso o país passou por mutações estruturais na economia, em razão do ocaso do processo de substituição de importações, bem como intensificaram os efeitos do fenômeno da globalização, internacionalizando a economia do Brasil, a qual se abriu ao exterior. Esse processo se desenvolveu num cenário de retração econômica durante o governo Collor, ainda mais abrandado ao final da década de 1990. Em razão de tais elementos conjunturais, buscou o empresariado e o governo, para melhorar a competitividade internacional e vencer o clima de recessão econômica, efetuar reformas, o incluía implementar a forma de trabalho terceirizada.

Conforme o DIEESE, foram tomadas algumas medidas para que esse objetivo fosse alcançado. Dentre elas estão:

[...] o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos (DIEESE, 2003, p. 9).

No que está ligado à reestruturação produtiva, por exemplo, foi adotado no Brasil o Programa Brasileiro de Qualidade e Competitividade (PBQC) inspirado nos modelos japonês e americano, hoje amplamente difundido no Brasil em esfera pública ou privada, programa este que, segundo o DIEESE, foi “financiado com recursos públicos” (DIEESE, 2003, p. 9), e buscava trazer inovações tecnológicas e de gestão para aumentar a competitividade das empresas, reduzir custos, o que passou pela redução do custo da mão de obra via terceirização). Adotou-se também a ideia de flexibilidade do sistema de produção de bens e serviços, o que passou pela valorização do trabalho temporário, em detrimento daqueles com vínculo permanente.

Com tal filosofia, as empresas “optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho” (DIEESE, 2003, p. 9). Mas nem todas seguiram essa via e buscara dar ênfase no alcance de seu produto final, valendo-se de terceirização

de atividade-meio, termo que hoje não faz mais sentido, em razão das novas leis que trataram da terceirização em 2017. O efeito disso tudo foi, naturalmente, a precarização das condições de vida e de trabalho dos seus colaboradores.

Ao longo da década de 1990, período em que se viu a implementação da terceirização no Brasil, ocorreram privatizações, fusões e aquisições trazendo mudanças significativas na configuração empresarial no Brasil, estabelecendo novos paradigmas de concorrência e exigências para as empresas. O setor de telecomunicações, impulsionado pela ideia de maior eficiência no setor, passou a ser um claro exemplo neste sentido, pois passou a reorganizar suas atividades, bem como a mudar o perfil e quantidade de trabalhadores. Nesta seara, viu-se um grande investimento e uma grande competição pela liderança tecnológica, passando poucas empresas mundiais a serem cabeças de cadeias de produção em diversos países.

Esse modelo de regulação da economia global, levou as pequenas e médias empresas, no intuito de preservarem seu espaço no mercado, quase sempre a operacionalizar “processos de terceirização, franquias e subcontratações, estando subordinadas a decisões estratégicas de empresas transnacionais e integradas a suas cadeias produtivas” (DIEESE, 2003, p.10). E naturalmente, como bem apontam os dados do DIEESE acerca dos salários, carga horária de trabalho, condições de saúde e segurança no trabalho, seguiu-se um rumo de precarização do trabalho humano no Brasil.

No processo de terceirização no Brasil, houve muito enfoque dada à diminuição de custos, o que passou por “corte de postos de trabalho, e mantiveram uma proporção pequena de trabalhadores fixos com contrato de trabalho direto nas atividades fim da produção” (DIEESE, 2003, p. 14/15), sendo que as outras ocupações tiveram diversificados os seus contratos de trabalho, sempre seguidos de precarização, em razão da terceirização.

Percebe-se até esse ponto como o mundo do trabalho se transformou desde o final do século XIX, até os dias atuais, mutações essas impulsionadas pelos eventos ocorridos na década de 70 do século XX e início dos anos de 1980. Esse processo foi originado pelo surgimento de ideias que fizeram organizar os processos produtivos, estabelecendo modelos de acumulação de

capital, o que levou a alterar o modo como o trabalho é visto nas sociedades, perdendo seu valor progressivamente, pelo que se chegou à precarização das condições de trabalho, resultando no surgimento de novas formas de trabalho a isso adequadas, como ocorre com a modalidade da terceirização.

Foi verificado aqui também como o neoliberalismo, que surge no bojo da globalização financeira, impõe aos Estados, inclusive o Brasil de modo tardio na década de 1990, a flexibilização das normas trabalhistas, com a promessa de gerar novos empregos, falácia essa que tem sido apregoada até os dias de hoje, tendo sido seguida pelos governantes, motivo inclusive que fez com que fosse realizada uma nova regulação da terceirização no Brasil, o que se deu por meio da Lei de n. 13.429/17 e da Lei 13.467/17. Como se poderá ver no último capítulo desta pesquisa, o propósito mais significativo de tal flexibilização é a redução de custos dos empregadores em detrimento dos trabalhadores, questão que passou inclusive pela nova regulação o trabalho terceirizado, forma de trabalho essa que será vista de modo pormenorizado no capítulo seguinte.

3. TERCEIRIZAÇÃO

O presente capítulo busca trazer uma análise do fenômeno da terceirização, fazendo-a a partir das designações utilizadas para a ele se referir, seguindo com a discussão do seu conceito, o que passa pelo entendimento de diversos autores. Em seu desenvolvimento irá diferenciar a terceirização legítima, diferenciando-se da mera intermediação de mão de obra, proibida pelo do Direito do Trabalho, buscando em seguida elucidar quais são os elementos que compõem a terceirização. Após essas premissas, mostrará como ocorreu a evolução da legislação no Brasil acerca do assunto, bem como isso se deu na seara jurisprudencial.

3.1 DESIGNAÇÃO E CONCEITO

3.1.1 Designação

A terceirização trabalhista é um fenômeno que pode ser referido por diversas expressões. De acordo com Rubens Ferreira de Castro (2000, p.78), o fenômeno “recebe outras denominações, tais como focalização, horizontalização, outsourcing, externalização de atividades, parceria, contrato de fornecimento, subcontratação, entre outras” (2000, p.78).

Acrescenta Carelli (2003, p.74) as designações “suis-traitance” e “extériorisation”, usados na França, “subcontrattazione” na Itália e “subcontratción” na Espanha. O termo focalização se refere ao fato de que na terceirização a empresa prestadora de serviços deve ter objeto social compatível com o serviço contratado, bem como qualificação técnica de sua equipe de empregados; horizontalização significa que a tomadora de serviços comprará de terceiros a maior quantidade de itens em sua cadeia produtiva, eximindo-se de produzi-los; outsourcing é uma expressão estadunidense e significa utilização estratégica de fonte (sourcing) de mão de obra externa (out) à empresa tomadora de serviços; externalização de atividades, como o próprio nome indica, significa que a empresa tomadora de serviços busca externamente atividades de apoio à

realização do seu objeto principal. Na verdade, às vezes a empresa prestadora de serviços é levada a executar suas atividades no ambiente interno da tomadora, ao fornecer trabalhadores para atuar (atuarem) ali; parceria é um termo inapropriado, pois em geral nela as empresas envolvidas trocam experiências ou execução de atividades por preço de custo, não visando lucro; usa-se também o termo contrato de fornecimento, porque a empresa prestadora de serviços fornece mão de obra à tomadora de serviços; já no que se refere ao termo subcontratação, é normalmente utilizada “para definir situações em que a terceirização revestiu-se de ilicitude [...]” (2003, p. 74).

José Augusto Rodrigues Pinto entende, por fim, que a terminologia terceirização é uma espécie de neologismo que não expressa por nenhuma de suas formas a ideia que busca veicular.

3.1.2 Conceito

Para José Augusto Rodrigues Pinto, os contratos terceirizados são aqueles em que:

[...] a empresa prestadora não é terceiro e sim parceiro, no sentido de contratante direto com a tomadora, nem os empregados de cada uma são terceiros perante elas, ou porque a atividade de apoio não é até mesmo primária. O que se está tratando, sob essa nova denominação, é apenas de um contrato de prestação de serviços de apoio empresarial, que examinará, decerto, com mais eloquência e precisão, seu conteúdo e sua finalidade com o batismo de contrato de apoio empresarial ou, igualmente, contrato de atividade de apoio (PINTO, 1997, p 144/145).

Dessa forma, a designação terceirização não representa exatamente o que pretende dizer, tratando-se de fato de um contrato de prestação de serviços de apoio empresarial. Mas apesar de sua caracterização como contrato de apoio empresarial, a terceirização é um tema de interesse do Direito do Trabalho, em função dos seus reflexos em tal seara jurídica, conforme será visto mais adiante.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, “consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa” (2012, p. 10). Explica o autor que a terceirização pode se dar ou na produção de bens, como também pode ocorrer na prestação de serviços, a exemplo empresas que executam serviço de limpeza, de vigilância ou mesmo no caso de serviços temporários. Normalmente na terceirização a empresa contratada realiza atividades-meio, de modo complementar à atividade-fim da contratante, exceção feita para o caso de trabalho temporário, conforme previsão normativa anterior à nova lei de terceirização. Segundo o autor, “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” (2012, p. 11). Entretanto, “os empresários pretendem, na maioria dos casos, a diminuição de encargos trabalhista e previdenciários, com a utilização da terceirização, podendo causar desemprego no setor” (2012, p. 11).

Segundo Martins a natureza jurídica da terceirização é normalmente de contrato de prestação de serviços, mas poderá fazer a combinação de elementos de vários outros contratos, pelo que:

Poderá haver a combinação de elementos de vários contratos distintos: de fornecimento de bens ou serviços; de empreitada, em que o que interessa é o resultado; de franquia; de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não ao resultado; de concessão; de consórcio; de tecnologia, *know How*, com transferência da propriedade industrial, como inventos, fórmulas, etc. [...] (MARTINS, 2012, p.12).

A terceirização conduz à formação de “uma relação triangular” (2012, p. 12), já que envolve o tomador dos serviços, o prestador dos serviços e o trabalhador, diferenciando-se da clássica relação bilateral estabelecida entre trabalhador e empregado. É importante destacar essa diferença na medida em que muitos casos de terceirização são usados para esconder tal bilateralidade, dissimulando-se uma relação de emprego com vista a precarizar o trabalho humano e sonegar direitos trabalhistas. Na terceirização o trabalhador fica à margem dos laços jus trabalhistas com a tomadora, apesar de tal conexão ainda

permanecer com a prestadora. Essa situação entra em conflito com as finalidades clássicas de tutela e redistribuição próprias do Direito do Trabalho, já que um dos pilares deste ramo do Direito é a identificação do empregador e do empregado, premissa essa que em sendo verificada confere ao trabalhador todos os direitos provenientes de uma relação de emprego.

De acordo com Rodrigo de Lacerda Carelli, o termo terceirização tem origem no Brasil e “demonstra a real intenção do empresariado brasileiro, no repasse a ‘terceiro’, no sentido de ‘outro’, da posição de empregador na relação empregatícia (e conseqüentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas), com seus empregados” (2003, p. 74). Segundo o autor a terceirização pode ser entendida como “o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa” (2003, pp. 75/76).

De acordo com o autor, “o mote da terceirização é o repasse de serviços ou atividades especializadas para empresas que detenham melhor condições técnicas de realiza-las. É técnica de administração, e não de gestão pessoal” (2003, p. 77). Carelli critica o fato de se defender na Ciência da Administração que a terceirização traria redução de custos. Justifica isso dizendo que “quando se contrata uma empresa para realização de um serviço que ela própria realizava, ou poderia realizar, deve-se levar em conta que se pagará, além dos custos daquela atividade, o lucro da empresa contratada” (2003, p. 78). A redução de custos somente pode ser obtida pela precarização do trabalho humano.

Ensina Carelli que a terceirização, ainda que não seja ligada diretamente ao Direito do Trabalho e sim à Ciência da Administração, consegue atingir a seara trabalhista incidentalmente. Assim a real intenção de estudá-la em tal esfera jurídica está no fato de buscar identificar se em determinada situação há ocorrência de terceirização ou se trata de simples intermediação de mão de obra, usada normalmente para realização de fraudes e precarizar o trabalho humano para garantir lucros maiores ao empresariado. A respeito disso, destaca que o “conceito de terceirização é utilizado pelo Direito do trabalho para verificação da existência da mesma, ou de mera intermediação de mão de obra, por este não permitida como regra” (2003, p.78).

Adverte o autor que as discussões doutrinárias em torno da ideia de terceirização têm se dado de modo superficial. Isso ocorre, porque o importante mesmo é estabelecer a diferença entre terceirização genuína e a mera intermediação de mão de obra travestida de uma terceirização legítima, intermediação esta rejeitada por tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário. A terceirização se liga às necessidades de reorganização das empresas para se melhorar a qualidade de seus produtos e serviços e assim competirem melhor no mercado; já a intermediação de mão de obra está ligada à ideia de flexibilização, para baixar custos a prejuízo os trabalhadores.

Segundo menciona Julpiano Chaves Cortez, a mera intermediação de mão de obra é rejeitada pela doutrina e pela jurisprudência e segundo o autor, trata-se de uma:

[...] intermediação ilícita, em que a empresa intermediária não assume o papel de empregador, por constituir-se em forma de mercantilização da força de trabalho denominada de *marchandage* (utilização do trabalho como mercadoria, ou a exploração do homem pelo homem, com objetivos fraudulentos) (CORTEZ, 2015, p. 15).

Frente a isso o direito do trabalho (Direito do Trabalho) deve se preocupar em combater terceirização falsificada, a qual só existe para sonegar direitos trabalhistas. Atento à questão, Carelli ressalta:

A chave do problema está em saber quando se trata de uma terceirização lícita, de prestação de serviços, e quando se trata de somente uma intermediação de mão-de-obra¹, odiosa por objetivar o lucro sobre o trabalho das pessoas (CARELLI, 2003, p. 94).

Carelli indica alguns componentes que fazem um “feixe de indícios” (2003, pp. 124/125) capazes de descartar a existência de terceirização e a configuração de uma simples intermediação de mão de obra (a qual é utilizada para sonegar direitos dos trabalhadores): o primeiro desses indícios é a gestão do trabalho

¹ Mão de obra segundo o novo acordo ortográfico dos países de língua portuguesa

efetuado pela tomadora do serviço; o segundo deles é a falta de especialidade da empresa contratada; o terceiro, é a detenção dos meios materiais para a realização do serviço pela prestadora; o quarto, a realização da atividade permanente da tomadora, dentro do estabelecimento do contratante; o quinto, a fiscalização da execução feita pelo contratante; o sexto, ordens e orientações procedimentais por parte do contratante; o sétimo, prevalência do elemento “trabalho humano” no contrato; o oitavo, remuneração do contrato feita com base no número de trabalhadores; o nono, a prestação de serviços para uma única empresa tomadora; por fim, realização subsequente de um mesmo serviço por empresas distintas, permanecendo os mesmo trabalhadores.

De um modo simplificado são os três elementos capazes de identificar a mera intermediação de mão de obra, a saber: a gestão do trabalho efetuada pela tomadora dos serviços, o que se refere à determinação do modo, tempo e forma que o trabalho deva ser realizado; a especialização da empresa prestadora, que se refere à capacitação para atuar na área específica objeto do contrato; a prevalência do elemento humano, que se refere ao fato de ser possível executar o objeto do contrato sem um conhecimento técnico específico. Identificados tais indícios, será verificada uma intermediação de mão de obra, que serve para a redução de custos das prestadoras, provenientes da precarização do trabalho de seus colaboradores, comportamento este que deve ser rechaçado Direito do Trabalho.

Esta âncora na análise da terceirização tem reflexos no universo do trabalho e deve ser observada cuidadosamente para evitar a fraude por parte das empresas prestadoras de serviço, a prejuízo dos trabalhadores, elo mais frágil da relação trabalhista e, portanto, destinatários do princípio da proteção do Direito do Trabalho.

Alice Monteiro de Barros, acerca dos contratos terceirizados menciona o seguinte:

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outras atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim a empresa se concentra na sua atividade-fim transferindo as atividades-meio (BARROS, 2005, p. 424).

Esta ótica entende que a terceirização tem como foco a realização de atividade-meio, ficando a empresa tomadora ocupada apenas com o objeto essencial do seu negócio, como no caso de um banco que contrata uma empresa de serviços de vigilância, conceito este que certamente será revisto com a aprovação da Lei 13.429/17 e da Lei 13.467/17, conforme poderá ser aduzido mais adiante. Jorge Luiz Souto Maior (2004, p.1) tece crítica no que se refere ao modelo conceitual proposto por Alice Monteiro de Barros, o qual diferencia atividade-meio e atividade-fim, pois na prática “é plenamente inseguro definir o que venha a ser uma e outra”, citando como exemplo a realização da atividade de limpeza em um hospital, que seria atividade-fim e não meio.

Alexandre Agra Belmont conceitua a terceirização do seguinte modo:

Terceirização significa a intermediação de trabalho por pessoa física ou jurídica, contratada pelo final tomador de serviços, na exploração da parte não essencial ou principal de uma atividade empresarial, exceto nos casos específicos autorizados em lei (BELMONT, 2009, vol. 73, n.10, p. 1190).

A exceção apontada aqui refere-se, por exemplo, ao trabalho temporário, o qual é realizado na atividade-fim da tomadora de serviços, isso sem considerar as reformas normativas trazidas em 2017 pela Nova Lei de Terceirização e da Lei que efetuou a reforma trabalhista.

Para Roberto Ferraiuolo, a terceirização é conceituada da seguinte maneira:

É o processo pelo qual se repassa algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

É o processo de transferência de funções e atividades não essenciais ou estratégicas, para serem realizadas por outras empresas.

É a agregação de uma atividade de uma empresa na atividade-meio de outra (FERRAIUOLO, 1993, p. 69).

Por fim, Ciro Pereira da Silva acerca da Terceirização diz o seguinte:

Terceirização significa a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia, própria e moderna, que tenha esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade (SILVA, 1997, p. 30).

Cortez faz uma análise mais detalhada da terceirização quando diz que em uma terceirização de trabalho surgem “dois contratos de naturezas distintas” (2015, p. 20). Um deles corresponde a um contrato de trabalho estabelecido entre a prestadora de serviços e o trabalhador, um contrato de emprego (CLT – arts. 2º e 3º); o outro, estabelecido entre a prestadora de serviços e a tomadora de serviços, com natureza civil e regido pelo Direito Civil/Comercial.

Márcio Túlio Viana faz distinção entre a terceirização externa e a terceirização interna. Esta ocorre no caso, por exemplo, no caso das empresas de conservação e limpeza, quando os empregados desta trabalham para a empresa tomadora de serviços, a qual na verdade somente contrata a empresa que contratou tais empregados; aquela ocorre no caso em que uma fábrica de veículos transmite a uma empresa externa a incumbência de produzir uma parte de sua produção, funcionando para ela como uma parceira na produção. O autor aponta um ponto em comum entre as duas formas de terceirização:

O que há de comum nas duas formas é que em ambas a empresa externalizar custos e internaliza a lógica da precarização. No mesmo instante em que cobra mais responsabilidades dos que lhe prestam serviços, tenta crescentemente se desresponsabilizar (VIANA, 2012, p. 1).

Viana explica que em qualquer das duas espécies de terceirização apontadas por ele, externa ou interna, os salários dos trabalhadores são rebaixados, o seu ambiente de trabalho é degradado, além de que ocorre em razão delas a fragmentação da classe operária. Por outro lado o autor apresenta uma diferença entre as duas modalidades de terceirização no “plano dos fatos” (2012, p. 1). Para Viana, no caso da terceirização externa, ainda que não seja a

precarização “um componente estrutural”, esses problemas podem se dar ou não e, em ocorrendo, varia de um caso a outro em grau, como ocorre nos casos das empresas em rede nas quais que se usa a “fabriqueta de fundo de quintal” (2012, p. 1) ou em uma “fazenda com trabalho escravo” (2012, p. 1). Já no caso da terceirização interna, Viana esclarece que não se está comercializando “a força de trabalho” (2012, p. 1), mas sim o “o homem que trabalha” (2012, p. 1), sentido em que sempre há precarização, aviltando os salários e as condições ruins de saúde e segurança no trabalho. Na terceirização externa, conforme Viana, “o homem pode ser tratado como mercadoria, ou como bicho”, (2012, p. 1) mas na terceirização interna, o homem vira uma mercadoria.

Entendido este ponto, serão apresentados a seguir os elementos da terceirização, passando-se pela análise da licitude/ilicitude, da ideia de serviços especializados, da inexistência de personalidade e subordinação, bem como das discussões em torno da ideia de atividade-meio e atividade-fim, para uma compreensão mais profunda do tema.

3.2 ELEMENTOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Seguindo o entendimento da Justiça do Trabalho, antes das reformas trazidas pelas leis 13.429/17 e 13.467/17, o que deverá passar por revisão, podia-se dizer que um primeiro elemento a ser considerado para análise do fenômeno da terceirização é a *licitude* (legalidade), tendo como antípoda a *ilicitude* (ilegalidade). Segundo Cortez, a terceirização lícita ocorreria quando “admitida por lei” (2015, p. 30), como por exemplo nos casos da “Lei 6.019/74” (2015, p. 30), que tratava do serviço temporário, da Lei 7.102/1983, que tratava dos “serviços de vigilância e transportes” (2015, p. 30) nas instituições financeiras, bem como também eram consideradas lícitas a terceirização de “serviços de conservação de limpeza” (2015, p. 30) e a dos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e subordinação direta. Essas ideias eram extraídas do verbete de n. 331 do TST, *in verbis*:

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).

[...]

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*.

Cortez destaca um segundo elemento da terceirização, isto é, era a menção feita pela justiça do trabalho a “serviços especializados” (2015, p. 31), fazendo referência ao fato de o verbete 331 do TST em seu item III, ao afirmar que se (tirar o se) os serviços especializados contratados que estejam ligados à atividade-meio do tomador não levam à formação de vínculo de emprego com a tomadora de serviços. Conforme Vantuil Abdala em artigo publicado na Revista TST, era “para se coibir a terceirização generalizada e fraudulenta que, em primeiro lugar, se referiu a serviços especializados. Significava isto que a prestadora de serviços tem que ser uma empresa especializada naquele tipo de serviço” (1996, p. 4). Essa análise esclarecia, antes do advento das novas normas sobre terceirização de 2017, que não se admitia a terceirização para simples locação de mão de obra. A terceirização não falsificada, legítima, segundo Dora Maria de Oliveira Ramos, ocorria quando era “firmado um contrato com uma empresa prestadora de serviço, especializada em determinado ramo de atividade” (2001, p.74), sendo “uma atividade material perfeitamente identificável, distinta do mero fornecimento de mão de obra (2001, p.74). Como exemplo desses serviços, pode-se citar as empresas de assistência técnica, dos escritórios de contabilidade, das empresas de serviços de informática, das empresas que preparam alimentos, dentre outros.

Um terceiro elemento da terceirização considerado era a exigência de *inexistência de personalidade e subordinação do trabalhador ao tomador de serviços*, conforme destacado item III do verbete 331 do TST. Esta subordinação se estabelecia entre o trabalhador terceirizado e a empresa terceirizada, o que

estaria ligado ao ato de controle de horário, da jornada de trabalho, do período de férias, da produção do trabalhador, da aplicação de penalidades a ele, etc. Conforme explicou Indanlécio Gomes Neto, para a descaracterização da personalidade bastava “a empresa especializada fazer rodízio de empregados de tal modo que qualquer trabalhador da área possa atender às necessidades da tomadora dos serviços, em qualquer dia da semana” (2006, p. 1033). Segundo Cortez nas terceirizações legais existe uma única situação, que é o caso do serviço temporário da Lei 6.019/1974, em que “há personalidade e subordinação direta do trabalhador terceirizado, à empresa tomadora dos serviços” (2015, p. 31).

Um quarto elemento que era considerado na análise da terceirização era a menção feita na 331 do TST à atividade-meio a qual foi usada pela Justiça do Trabalho como elemento de identificação da licitude da terceirização, sendo a chamada atividade-fim elemento caracterizador de uma terceirização ilícita, diferença essa que deverá ser revisto pela doutrina e jurisprudência em razão da Lei 13.467/17. Para Gomes Neto, “tudo que não constitui atividade essencial de uma empresa pode ser confiado a terceiros” (2006, p.31). Mas conforme entende Cortez a “distinção entre atividade-fim e atividade-meio de uma empresa nem sempre é uma tarefa fácil”, devendo-se tomar cuidado com esse critério (2015, p.32).

Antes do advento da regulação da terceirização em 2017, Maior criticava o fato de o entendimento jurisprudencial, que diferenciava a validade da terceirização (licitude/ilicitude) pela diferenciação atividade-meio x atividade-fim, a partir do Enunciado 331 do TST, pois “sob o pretexto de regular o fenômeno da terceirização, acabou legalizando a mera intermediação de mão de obra” (2004, p.1), que era proibida pelo Direito no Enunciado 256 do TST, considerando que aquele novo enunciado “não vincula a legalidade da terceirização a qualquer especialização” (2004, p.1), permitindo que a terceirização pudesse ser levada a cabo por empresas sem finalidade específica e mesmo sem idoneidade econômica, sendo apenas empresas de fachada. Entretanto, é possível verificar no mesmo verbete que se fala em “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador” (Sum. 331 TST, III),

podendo-se extrair que aqueles serviços terceirizados deveriam ser especializados para que fosse considerada lícita a terceirização.

Estabelecidas essas considerações acerca do conceito da terceirização, bem como tendo sido verificados os seus elementos, passa-se a estudar em seguida como evoluíram as leis e a jurisprudência acerca do tema. Mas é importante frisar que, com o advento das Leis 13.429/17 e 13.467/17, o que foi analisado aqui passará por revisão doutrinária e jurisprudencial.

3.3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL NO BRASIL

3.3.1 A Legislação brasileira sobre terceirização

No que diz respeito às previsões legislativas, antes da regulação da terceirização pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17, foi prevista na CLT, Decreto-lei n. 5.453/1943, uma forma de terceirização em seu art. 455, a subempreitada, ocorrendo ela na atividade-fim, como se pode verificar.

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Na lição de Orlando Gomes, a subempreitada se trata de um contrato que possui como características a bilateralidade, a onerosidade, a consensualidade, sendo ainda de execução única, mas eventualmente de duração, pois conforme o autor, “na empreitada uma das partes obriga-se a executar, por si só, ou com auxílio de outros, determinada obra, ou a prestar certo serviço, e a outra a pagar o preço respectivo” (2008, p. 362).

Conforme Cortez “a empreitada é uma subcontratação, forma de terceirização da atividade-fim. O Art. 455 da CLT (1943) é voltado tanto para o empreiteiro (tomador do serviço), e o subempreiteiro (prestador de serviços)” (2015, p. 123). A subempreitada pode ser identificada de modo bem comum no caso de grandes empreiteiras ou construtoras. Na lição de Amador Paes de Almeida os empregados da subempreiteira “na eventualidade de não receberem seus salários [...] tanto podem acionar o subempreiteiro como o próprio empreiteiro” (2009, p. 209) verificando-se aqui a previsão de uma responsabilidade solidária entre o tomador e o prestador dos serviços, e não subsidiária. Destaque-se ainda a previsão no parágrafo único do mesmo art. 455 da CLT pela qual o empreiteiro tem a faculdade de mover ação regressiva contra o subempreiteiro.

É de se observar que a previsão da subempreitada na CLT é contemporânea aos primórdios dos contratos terceirização (não enquanto um fenômeno como ocorreu com advento do Toyotismo) aduzidos por Luís Guilherme Ribeiro da Cruz. Segundo o autor, com a segunda guerra mundial deflagrada entre 1939 e 1945, “surgiu a necessidade de aumento da produtividade na indústria bélica, com o objetivo de manter a oferta de armamento para os países em conflito” (2009, p. 320), e isso levou as fábricas a “remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas” (2009, p. 320). Entretanto é de ressaltar que a modalidade da subempreitada trazida pela CLT é voltada às atividades essenciais, enquanto que a modalidade desenvolvida na segunda grande guerra voltava-se para atividades complementares.

Após essa previsão de trabalho terceirizado, alguns anos depois, verificou-se a possibilidade normativa de se implementar a terceirização na administração pública o que foi constatado com o Decreto-lei 200/67. O art. 7º deste diploma legal determinava que:

[...] para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, e com o objetivo de impedir o crescimento desmensurada da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à

execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Segundo Carelli, o referido decreto dispunha em seu art. 4º que seria “vedada a inclusão de disposições nos instrumentos contratuais que permitam: [...] II – caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra; [...] subordinação dos empregados à administração da contratante” (2003, p.117).

Com a Lei 5.645/70 foi permitida a contratação de serviços de conservação, transporte e assemelhados, mas isso somente era autorizado para a administração direta e autárquica.

Martins esclarece, em consonância com o quanto verificado nesse ponto que a terceirização na administração pública é plenamente possível. Porém adverte que “não se pode fazer terceirização de mão de obra na Administração Pública, pois favorece o nepotismo e as nomeações políticas, ferindo a exigência de concurso público” prevista no ordenamento jurídico brasileiro (2012, p.144).

Cortez aponta que com a Lei 6019/74 foi estabelecida uma forma de terceirização denominada trabalho temporário. Esta previsão normativa “constitui-se uma exceção” (2015, p.131) considerando que abrange atividades não somente de setores essenciais quanto também permite contratação por esta via em setores secundários, de apoio ou complementares.

Relativamente à referida lei, Carelli antes das Leis que alteraram a regulação da forma de trabalho no ano de 2017, dizia haver “somente uma lei que permite a intermediação de mão de obra, que é aquela do trabalho temporário” (2003, p. 121) e que todas as outras espécies de terceirização previam “possibilidade de prestação de serviços autônomos por empresas especializadas” (2003, p. 121).

Conforme a referida lei, antes das alterações dadas pela Nova Lei de Terceirização e Pela Lei da reforma trabalhista em 2017, o serviço temporário era considerado como “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2º), o que não

poderia na redação original exceder três meses (prazo este hoje alterado, com a Lei 13.429/2017, para 180 dias, consecutivos ou não), salvo autorização do órgão competente (art.10º). O não atendimento do requisito mencionado no conceito acerca dos qualificadores “substituição transitória de pessoal regular e permanente” ou “acréscimo extraordinário de serviço” resulta na conversão do contrato temporário em contrato de emprego, nos moldes celetistas. As referidas substituições podem ser verificadas em casos de acidentes de trabalho, de licença-maternidade, licença por acidente de trabalho e férias, por exemplo, sendo garantido pela 6.019/74, em qualquer hipótese, o salário mínimo, bem como remuneração aos temporários equivalente aos empregados da empresa tomadora (art. 12, “a”).

Cabe destacar que acerca do trabalho temporário, conforme aponta Alexandre Agra Belmont, é importante verificar o seguinte:

[...] o trabalhador temporário não é empregado da empresa tomadora e nem da intermediária, mas a lei determina a anotação, na CTPS, de sua condição de temporário (art. 9º do Decreto-lei 73.841/1974) e lhe atribui, por extensão, direitos trabalhistas (BELMONT, 2009, p. 1193).

Explica ainda Cortez que “a empresa de trabalho temporário é apenas mediadora de mão de obra temporária, responsável pela colocação do trabalhador, tanto que a própria lei veda a cobrança de ‘qualquer importância mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar descontos previstos em lei (art. 18)” (2015, p. 132).

Os setores de transporte de valores e vigilância patrimonial e pessoal tiveram previsão de terceirização com a Lei n. 7.102/1983, cuja aplicação era inicialmente ligada ao setor bancário (mas com alterações posteriores por meio da lei 8863/94, em seu art. 10, que passou a ser aplicada ao setor público ou privado). Segundo Carelli é um “caso nítido de terceirização, *prestação de serviços autônomos*, não existindo previsão de interposição de mão de obra nesta lei” (2003, p. 120), como na modalidade do trabalho temporário. É caso semelhante à Lei 7.290/84, que tratou do transporte rodoviário autônomo e da

Lei 4886/85, que tratou do representante comercial autônomo, leis estas capazes de propiciar a terceirização.

Com a Lei 8.987/1995 passou-se a regular as concessões e permissões da prestação de serviços públicos, mediante requisitos da Lei 8.666/93, a qual exige que seja realizado um processo de licitação, em conformidade com a CF/88, art. 175. Isso abriu espaço para que fossem terceirizadas as atividades relativas ao setor elétrico e de telecomunicações.

A Lei 9.472/1997 veio dispor sobre a organização dos serviços de telecomunicações, da criação e funcionamento de um órgão regulador, acorde com a Emenda Constitucional n.8, de 1995 e com o art. 475 da CF/88, que tratava do regime de concessão ou permissão de serviços públicos, necessitando-se para isso obedecer ao processo licitatório.

Conforme ensina Cortez, a lei de terceirização do setor de telecomunicações permite a terceirização na atividade-fim, pois, segundo explica:

A Lei 9.427/1997 (art. 94, II), ao assegurar a terceirização empresarial da concessionária com terceiros (empresas) para a execução de *atividades inerentes, acessórias ou complementares* à prestação dos serviços de telecomunicações, bem como a implementação de projetos associados, admite a terceirização na atividade-fim (CORTEZ, 2015, p. 159).

Entretanto, segundo o autor tal posicionamento “não é pacífico, há divergência; para alguns, a natureza da Lei 9472/1997 é administrativa e não trata de matéria trabalhista, sendo assim, o art. 94, II, não assegura a terceirização trabalhista da atividade-fim” (2015, p. 159).

Importante destacar neste ponto que a lei de terceirização das telecomunicações, conforme conclui Cortez, não prevê a terceirização das prestadoras de serviços para outras empresas, “sob pena de ilegalidade” (2015, p. 160), com o intuito de realizar atividades previstas no art. 60º, §1º, isto é:

Art. 60. Serviço de telecomunicações é o conjunto de atividades que possibilita a oferta de telecomunicação.

§ 1º Telecomunicação é a transmissão, emissão ou recepção, por fio, radioeletricidade, meios ópticos ou qualquer outro processo eletromagnético, de símbolos, caracteres, sinais, escritos, imagens, sons ou informações de qualquer natureza.

Conforme explica Cortez “é o que, geralmente acontece com as empresas de *call centers* (serviços de telemarketing e televendas), centrais de atendimento que têm por objetivo fazer a ligação entre clientes e empresa” (2015, p. 160). Júlio Bernardo Carmo, em um artigo publicado na Revista TST faz uma distinção relevante acerca da licitude ou ilicitude das atividades de call centers, conforme se observa a seguir:

Se a empresa terceiriza o serviço de *call center* com o objetivo de aproximar, através da política de merchandising, os clientes da empresa, para despertar a cobiça para os seus produtos, tal atividade é plenamente terceirizável. Se o *call center* apresentar-se, todavia, dissociado desta política de merchandising e objetiva apenas concretizar serviços típicos inerentes (imanes) ao *core business*² das empresas de telefonia ou energia elétrica, a terceirização é ilícita (Carmo, 2011, p.31).

Esse critério apresentado por este autor é importante, pois permite separar o joio do trigo, o ilícito e o ilícito, a fim de que se possa combater as terceirizações que visam burlar a Direito.

É importante, antes de concluir este tópico sobre a legislação, tecer algumas considerações acerca da terceirização frente à Constituição Federal e as normas da OIT. Nesse sentido, conforme Carelli:

A Declaração de Filadélfia de 1944, que tratava da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, traçando os princípios de seu funcionamento e de tratamento do trabalho no mundo civilizado, propõe como seu primeiro princípio que “o trabalho não é uma mercadoria” (TERCEIRIZAÇÃO, 2003, p. 155).

² Negócio principal da empresa

Assim percebe-se que a OIT aponta em seu marco inicial disposição que visa impedir que o ser humano seja tratado como uma mercadoria. Isso é o que ocorre no caso da intermediação de mão de obra, pela qual o trabalhador é vendido “pelo preço de mercado, posição aviltante em que, transformado em mercadoria sabidamente abundante e descartável, pode chegar a limites extremos de valorização ínfima” (2003, p. 155).

Sobre as normas da OIT aplicáveis ao tema, Martins (2012, p. 25), explica que com a Convenção de n. 34 da OIT, de 1933 (ratificada no Brasil), ficou “recomendada a supressão progressiva das agências de colocação de mão de obra com fins lucrativos”, substituindo-os por serviços públicos gratuitos com essa finalidade. Ainda que a OIT não trate especificamente do tema da terceirização, observa-se uma certa permissão nesse sentido. Prossegue o autor citando a Convenção n. 161 da OIT (ratificada no Brasil), de 1989, a qual se refere aos serviços de saúde do trabalho no seu art. 7º, estabelecendo que as empresas poderão “terceirizar as atividades de assistência médica” (2012, p. 25). Além dessas referências para aplicação das normas da OIT ao trabalho terceirizado, acrescente-se ainda a OIT de n. 155 que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, que deve ser cumprida pelo Brasil, apesar de os dados estatísticos apontarem para uma ocorrência de problemas relacionados à saúde dos trabalhadores terceirizados de modo mais acentuado no Brasil.

Já no que diz respeito à Constituição Federal, ainda que não haja específica previsão do tema da terceirização, é possível observar que em seu art. 1º, IV, a Constituição estabelece limites para o fenômeno, entre os fundamentos da República ao se referir aos *valores sociais do trabalho* e da livre-iniciativa. É certo que a escolha da ordem de apresentação dos valores, trabalho e depois a livre-iniciativa, não é sem razão, pois está em primeiro lugar a pessoa humana no ordenamento jurídico. Confirma tal ideia o art. 170 da CF/88, ao afirmar que a “ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. Quaisquer tentativas de violar o valor social do trabalho (as mãos que constroem a riqueza nacional) violará a Constituição Federal brasileira.

Dessa forma, segundo explicam Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra em um artigo publicado na Revista do TRT:

Somente a partir dessas premissas constitucionais paradigmáticas é que se pode enfrentar a problemática da terceirização. Desse modo, os dispositivos constitucionais que eventualmente possam ser invocados como colidentes com as normas de proteção ao trabalho devem ser sopesados e ponderados à luz do paradigma da centralidade do cidadão trabalhador na ordem econômica e social (MELLO FILHO E DUTRA, 2014, p. 191).

Essas questões são essenciais quando se discute o tema da terceirização, considerando que, com base em dados do DIEESE apontados por Melo Filho e Dutra, “a remuneração dos trabalhadores terceirizados é inferior, em 27,1%, à remuneração dos trabalhadores permanentes” (2014, pp. 193/194), que a jornada de trabalho dos terceirizados “é superior em três horas que a exercida pelos trabalhadores permanentes, sem considerar as horas extraordinárias e os bancos de horas realizados” (2014, pp. 193/194) e que “há uma prevalência dos infortúnios entre trabalhadores terceirizados, conforme detectam pesquisas recentes” (2014, pp. 193/194).

Graça Druck e Ricardo Antunes confirmam que há de fato precarização dos trabalhadores terceirizados no Brasil quando comparados aos trabalhadores efetivos, detalhando que as pesquisas apontam que há no Brasil a configuração de:

[...] um quadro em que é notória a desigualdade em todos os indicadores: os terceirizados recebem menos, trabalham mais, têm menos direitos e benefícios, são mais instáveis, estão crescendo mais do que os demais trabalhadores e são os que mais morrem por acidentes fatais [...] (GRAÇA; ANTUNES, 2015).

Há enfim a necessidade de expor tais fatos decorrentes da terceirização no Brasil à luz da Constituição Federal, bem como às normas da OIT para se verificar a validade do processo de desenvolvimento da terceirização no país, o qual tem visivelmente trazido a precarização do trabalho humano e aumentado os lucros do empresariado.

Ficam aqui estabelecidas as considerações relativas à legislação apresentadas, passando-se a discutir no próximo tópica a evolução da jurisprudência no Brasil acerca do tema da terceirização.

3.3.2 A Jurisprudência sobre Terceirização no Brasil

Seguindo uma ordem cronológica, o TST aprovou o verbete de n. 239 em 1985, a qual dizia o seguinte: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”. Martins relata que o verbete denunciava que os bancos passaram a criar empresa com o propósito específico de prestar serviços de processamento de dados para o grupo econômico em geral. Com isso os bancos podiam “conseguir trabalhadores prestando serviços em jornada de 8 horas e não 6 horas, além da redução de custos” (2012, p. 101). A finalidade verbete foi coibir a fraude e versava especificamente sobre o Banco Banrisul, tendo os a justiça do trabalho buscado aplicá-la de modo generalizado, sem antes investigar se houve ou não fraude, para declará-los nulos de pleno direito (art. 9º da CLT). Com as alterações pelas quais passou em 1994 e 1998, o referido verbete passou a excetuar a caracterização dos referidos empregados como bancários na situação em que a empresa de processamento de dados *presta serviços a banco e a empresas não bancárias* do mesmo grupo econômico ou a terceiros, pois no caso se trataria de atividade-meio, não tendo porque se falar em ilicitude. Essas discussões não terão muito sentido a partir de março de 2017, conforme se verificará com as alterações da regulação do serviço terceirizado, mormente com a Lei 13.467/17.

Em 1986 foi aprovado o verbete de n. 256 do TST, o qual tinha a seguinte redação: “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, respectivamente, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”. Martins diz que a intenção “foi a de não permitir o leasing de mão de obra ou marchandage, no sentido da exploração do homem pelo próprio homem, mediante a contratação de trabalhadores por empresa interposta” (2012, p. 114).

Embora o verbete tenha tomado como referência para sua edição a OIT 122 que trata de política de emprego e não de terceirização, afronta (ainda que o seja em caráter excepcional) os princípios fundamentais estabelecidos desde a Declaração da Filadélfia de 1944 que constituiu a OIT, pela qual foi proibida de modo contundente a intermediação de mão de obra, pois determinou que o trabalho não é mercadoria. Cabe ressaltar quanto ao item que este considerou ser ilegal qualquer contratação de trabalhadores por empresa interposta fora dos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância.

Após esse verbete, no mesmo ano, foi aprovada o verbete de n. 257 do TST, coerente com a Lei n. 7.102/83, tendo a seguinte redação: “o vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário”. Conforme demonstra Martins, a jurisprudência vinha entendendo que “o vigilante em serviço em banco, vinculado a empresa especializada (Lei 7.102/83), não frui vantagens do regime de trabalho bancário” (2012, p. 98) e que “o vigilante não se confunde com o vigia, estando sujeito à jornada de oito horas.” (2012, p. 98). O vigilante é subordinado à empresa de vigilância e não ao estabelecimento bancário, além de que não possui isonomia se comparado ao vigia. Tais diferenciações merecem críticas, apesar de Martins entender que “as situações são diversas e as categorias também são diversas, merecendo, portanto, tratamento distinto” (2012, p. 98). Isso soa de modo injusto, considerando que o vigilante protege a vida e o patrimônio das pessoas, tendo este profissional o porte de arma e treinamento específico para executar suas tarefas, enquanto o vigia tem tarefas relacionadas apenas à fiscalização local, de modo menos arriscado, além de que não usa de arma de fogo.

Por fim, veio o verbete de número 331 do TST, aprovada em 1993, com quatro enunciados, tendo sido alterado em 2011 pela Resolução do TST n. 174, dando nova redação ao item IV e acrescentando os enunciados V e VI, ficando enfim a sua redação da seguinte forma:

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

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa

interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

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

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

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 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.

Martins advoga que a previsão do item I do verbete contém falha, pois ali, excetuando-se o caso do trabalho temporário, é determinado que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal. Segundo o autor, haverá ilegalidade “apenas quando exista fraude, com o objetivo de frustrar a aplicação da lei trabalhista” (2012, p. 128).

Quanto ao item II do verbete, em primeiro lugar vale lembrar da previsão do inciso II do art. 37 da CF/88 que determina que a investidura em cargo público ou emprego público depende de provação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, regra que vale para administração direta, indireta ou fundacional, incluindo fundações, autarquias e empresas públicas que explorem atividade econômica além de suas subsidiárias. Nem mesmo é possível, no caso de inobservância de tal requisito, formar vínculo de emprego, pois é caso de nulidade, nos termos do §2 do art. 37 da CF/88.

Ainda a respeito do item II do verbete, há discussões em torno de se considerar ou não devido direitos ao trabalhador no caso de contratação irregular por empresa interposta feita pela Administração pública. Segundo Martins, há três correntes doutrinárias sobre o assunto: há primeira defende que, se não há vínculo, não se deve pagar nenhuma verba ao trabalhador; a segunda defende que o não pagamento seria caso de enriquecimento ilícito da tomadora de serviços, não havendo possibilidade de devolver a energia despedida pelo trabalhador; a terceira corrente entende ser devidos não só os salários quanto as verbas rescisórias, pois seria aplicado o art. 182 do Código Civil, anulando-se o negócio jurídico, devendo haver o retorno ao *status quo ante*. Martins se filia à primeira corrente, pois o trabalhador, quanto à exigência do concurso público, “deveria saber de sua necessidade, pois não pode ignorar a lei” (art. 3º da lei de introdução ao direito brasileiro) (2012, p. 147/148).

O item III do referido verbete mostra que além dos serviços de vigilância, algo já previsto anteriormente, os serviços de conservação e limpeza podem ser terceirizados. Além disso é dito também ali que os serviços especializados ligados à atividade-meio, também o poderão ser, o que inclui também por exemplo os serviços de alimentação de funcionários, dentre outros. Há entendimento pelo quanto posto no verbete que se o serviço se liga à atividade-fim não há que se falar em especialização dos serviços, mas sim a delegação da atividade nuclear da empresa tomadora. Martins (2012, p. 132) entende que a previsão não teve o devido cuidado, pois “acabou condenando a terceirização na atividade-fim”, pois violaria o princípio da livre iniciativa (art. 170, CF/88), além de que “uma atividade-fim da empresa pode ser até mesmo transformada em atividade acessória, em virtude de mudanças tecnológicas”.

O item IV da Sumula n. 331 traz à tona a questão relativa à responsabilidade do tomador e do prestador de serviços quanto aos créditos devidos ao trabalhador terceirizado, entendendo ser ela subsidiária. Sabe-se que a responsabilidade, doutrinariamente pode ser subsidiária ou solidária. Nesta o credor pode exigir de qualquer dos devedores a dívida toda, enquanto naquela, deve-se cobrar a dívida de primeiro credor, para em seguida cobrar do segundo.

Conforme advoga Martins (2012, p. 135) “a solidariedade tem fundamento na lei ou na vontade das partes”, não podendo ser presumida (art. 265,

CC/2002). E na seara trabalhista, não havendo previsão de tal prescrição, em razão do art. 8º da CLT, aplica-se a o Código Civil. Dessa forma, entende Martins (2012, p. 138) que “acertadamente o TST falou em responsabilidade subsidiária, por não se aplicar, analogicamente o art. 455 da CLT, que trata de responsabilidade solidária”, pois esta não se presume, como já discutido aqui. Entretanto, Viana (2012, p. 216-217) se opõe a Martins no sentido de entender que na verdade o verbete pecou por considerar a responsabilidade subsidiária e para ele, quanto à ideia de que a solidariedade resulta da lei, considerar que “a palavra ‘lei’, a nosso ver, pode e deve ser entendida em sentido amplo, de ‘direito’. E os princípios do Direito do Trabalho podem ser invocados muito bem para justificá-la”. De acordo com Viana a consideração por esta via de análise traz duas vantagens:

De um lado, talvez inibisse um pouco mais a terceirização, ou levasse a empresa-cliente a escolher com mais cuidado o fornecedor. De outro, poderia simplificar e agilizar as execuções (VIANA, 2012, p.217).

Continuando na análise do verbete, o item VI do referido verbete faz referência à abrangência das verbas devidas ao trabalhador pelo tomador dos serviços no caso de responsabilidade subsidiária. Ao falar em “todas” incluiu a previsão art. 477 da CLT, relativa ao pagamento de multa por atraso de pagamento de verbas rescisórias, e do art. 467 da CLT, relativa ao não pagamento das verbas incontroversas perante a justiça do trabalho.

3.3.3 A Terceirização à Luz dos Princípios Jus Trabalhistas

Conforme Jônitas Matos dos Santos Duarte, as regras seguem uma estrutura lógica do seguinte modo: hipótese fática, logo consequência jurídica, pelo mecanismo da subsunção. Já os princípios podem se referir a uma situação fática ou não. Duarte afirma que as regras limitam a regulação e tem como objetivo trazer “estabilidade social e da segurança jurídica” (2016, p.1), insuscetíveis de violação. Os princípios, de modo diverso, permite uma maior compreensão e uma interpretação mais universal do sistema normativo, sendo

mais perenes em face das mudanças sociais e capazes de preencher lacunas do sistema normativo.

Um primeiro **Princípio** jus trabalhista aplicável em casos de terceirização é o **Da Avaliação In Dubio Pro Operário**. Trata-se da avaliação pró-vulnerável também prevista no Código Civil nos casos de contratos de adesão. Duarte explica que este princípio determina que “diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadora de dúvidas, há que aplicar aquela interpretação que seja mais favorável ao trabalhador” (2016, p. 1). É o caso, por exemplo da dúvida quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim, antes da aprovação da lei 13.467/17, que se abstraia no caso das terceirizações em cadeia previstas na lei 13.429/17. Como estava em vigor o verbete 331 do TST, seria impossível a terceirização na atividade-fim a essa época já que havia dúvidas quanto a essa possibilidade quando da lei 13.429/17 e, na dúvida, valia a interpretação do verbete 331 do TST, vedando-se a terceirização na atividade-fim. Pode-se dizer o mesmo em relação à palavra final sobre terceirização na atividade-fim dada pela lei 13;467/17, frente ao ditames do art. 170 e art. 1º, IV da CF/88, no que se refere ao valor social do trabalho como fundamento e condições dignas dos trabalhadores.

Um segundo **Princípio** é o **da Aplicação da Fonte Normativa Mais Favorável**. De acordo com Duarte, este mandamento determina que “diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador” (2016, p.1). Dessa forma, nos casos de terceirização, o trabalhador, parte mais vulnerável da relação jurídica, não pode ser prejudicado, perdendo direitos por longos anos conquistados. Exemplo disso pode ser o fato de que a equiparação de direitos com a Lei 13. 429/17 determine que é faculdade da contratante em casos de terceirização a equiparação de direitos entre seus empregados os da terceirizada. Caso haja normas coletivas determinando essa equiparação anteriormente à lei, aplica-se a fonte mais favorável.

Um terceiro **Princípio** é o **da Manutenção da Condição Mais Benéfica** ou *princípio da inalterabilidade contratual in pejus*. Por este mandamento, conforme Duarte, “diante de fontes autônomas sucessivas no tempo, permanece a anterior, desde que mais benéfica para o obreiro”. Supondo

que num contrato temporário o empregador vinha oferecendo outros direitos além dos previstos na lei 6.019/74, antes da lei, com a Lei 13. 429/17 não poderá alegar o rol de direitos dos temporários em curso com base na nova lei, mas somente dos novos temporários.

Por fim destaque-se o **Princípio do Não Retrocesso Social** que segundo Duarte, “dispõe que os direitos sociais, uma vez obtido determinado grau de realização, passam a constituir tanto uma garantia institucional quanto um direito subjetivo, limitando a reversibilidade dos direitos adquiridos” (2016, p.1). Isso significa, por exemplo, que a lei 13.429/17 e a lei 13.467/17 jamais poderiam permitir a terceirização na atividade-fim considerando que trabalhadores com vínculo direto poderão com grande probabilidade serem transformados em terceirizados os quais terão salário rebaixado, trabalharão muito mais e sofrerão mais acidentes de trabalho, violando inclusive o Princípio da Dignidade Humana.

Encerra-se aqui este capítulo, passando-se ao próximo para tratar da Lei 13.429/2017 (e da Lei 13.467/17). Estes diplomas legais passaram a regular o trabalho temporário e as atividades desenvolvidas pelas empresas prestadoras de serviço (Lei da Terceirização e Lei da Reforma Trabalhista) de modo amplo, pelo que se acirraram ainda mais as discussões as discussões em torno do tema.

4. A LEI 13.429/17 E A LEI 13.467/17

Foi visto no primeiro capítulo como os capitais se comportam no cenário de um mundo globalizado, bem como a imaginação humana desde o final do século XIX, até hoje, vem criando novas formas de trabalho para reduzir custos do empresariado. A globalização financeira levou os capitais a ultrapassarem fronteiras, impondo aos governos a redução de custos para tornarem seus países mais atraentes para investimentos estrangeiros, o que em tese geraria empregos, fato este que fez diminuir cada vez mais a proteção social dos trabalhadores, o que passou e tem passado pela flexibilização das normas trabalhistas a prejuízo dos trabalhadores, o que pode ser verificado no Brasil no ano de 2017. Também a globalização de um modo mais geral contribuiu para que ideias tendentes a reduzir custos empresariais chegassem ao Brasil, como é o caso do Toyotismo e da especialização flexível, resultando em novas formas de trabalho, dentre elas a terceirizada.

Foi verificado ainda no segundo capítulo do que trata a terceirização, com as mais diversas designações, passando-se ao detalhe dos elementos que a comporiam, numa ótica anterior à Nova Lei de Terceirização e da Lei da Reforma Trabalhista. Foi visto ali também como ocorreu a evolução legislativa e jurisprudencial no Brasil a respeito da terceirização.

Continua o presente capítulo tratando da seara legislativa, analisando especificamente a Lei 13.429/17, que altera a lei 6019/74, passando a regular a terceirização de modo “amplo”, bem como a Lei 13.467/17 que também estabeleceu dispositivos para a regulação do trabalho terceirizado.

Antes de adentrar às reformas normativas sobre terceirização introduzidas pela Lei 13.429/2017 e pela Lei 13.467/17, convém lembrar que a terceirização era tratada por vários diplomas normativos que tratavam do assunto, não havendo uma lei que abarcasse a matéria de modo mais amplo, gerando, para muitos, insegurança jurídica. Como referencial normativo para tratar de modo mais amplo o tema havia um verbete do TST, o de n. 331, aprovada em 1993, a qual regulava o fenômeno, excetuando a terceirização a casos específicos, mantendo a forma básica do Direito do Trabalho de que a relação empregador e

empregado é bilateral e não triangular, na forma já evidenciado no capítulo anterior. Como regra, determinava o TST que a terceirização é permitida nos serviços especializados ligados à atividade-meio, secundárias e acessórias (excetuando-se as atividades-fim), desde que não houvesse pessoalidade e subordinação direta dos empregados da empresa contratada à contratante. Além dessa limitação normativa, havia um problema de ordem prática, no que diz respeito à distinção entre atividade-meio e atividade-fim, como já explicado no segundo capítulo, por causa da complexidade cada vez maior da realidade empresarial.

Em razão de tal cenário, Renan Quinalha explica que um critério diferenciador foi aos poucos sendo construído:

[...] pelos embates ideológicos no campo sindical, pelos conflitos judiciais nos tribunais do trabalho, pela negociação direta e pelos dissídios coletivos. Esses limites foram se deslocando e se alterando a depender das configurações das relações de poder, das variáveis econômicas e das argumentações jurídicas adotadas pelos atores do sistema de justiça (QUINALHA, 2015, p. 2).

Tais embates levaram a um entendimento de que era necessária uma lei específica que tratasse da terceirização de um modo amplo. Diante disso foram elaboradas algumas propostas legislativas, as quais foram submetidas à apreciação do Parlamento, buscando regular a questão desse modo. Essas propostas serão vistas a seguir.

4.1 A LEI 13.429/17 E SUAS ORIGENS

Relata Quinalha (2015, p. 2) relata que houve inicialmente um projeto de lei para tratar de modo amplo o tema da terceirização, que foi o PL 1621/2007, sob direção da Central Única do Trabalhadores (CUT), tendo apoio das centrais sindicais. Como explica o autor, esse projeto estabelecia: que a terceirização da atividade-fim seria proibida; que é solidária a responsabilidade da tomadora de

serviços e a prestadora de serviços; que os trabalhadores terceirizados seriam representados por sindicato idêntico ao que representa a categoria profissional que corresponda à atividade preponderante da contratante; que houvesse condições iguais de salário e benefícios para os terceirizados quando comparados aos empregados diretos.

De outra face, houve outra proposta, dessa vez encampada por um empresário, ex-assessor especial do atual Presidente da República Michel Temer, Sandro Mabel, cujo nome foi citado recentemente na delação da Odebrecht por ter recebido caixa 2 da empreiteira na campanha de 2010. De acordo com Quinalha (2015, p. 3), este projeto foi o de número 4.330/2004, o qual previa o seguinte: que a terceirização passasse a ser autorizada tanto nas atividades inerentes quanto nas acessórias ou complementares à atividade econômica da tomadora; que a terceirização fosse permitido com contratações sucessivas do trabalhador por diversas empresas prestadoras de serviços a terceiros, que realizassem serviços à mesma tomadora de modo consecutivo; que a responsabilidade em garantir as condições de segurança e saúde seria da contratante, no lapso temporal em que os trabalhadores estivessem a serviço dela e nas suas dependências; que os benefícios como atendimento médico, ambulatorial e refeição fruídos pelos trabalhadores da contratante fossem estendidos aos colaboradores da prestadora; que a responsabilidade da contratante seria subsidiária relativamente às obrigações trabalhistas no tempo em que foram prestados os serviços, sendo entretanto solidária a responsabilidade da contratante, no momento em que “quarterizar” os serviços; por fim, que o imposto sindical, previsto no art. 578 da CLT, seria recolhido ao sindicato representante da categoria profissional ligada à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.

Segundo Rodrigo Trindade, a Lei n. 13.429/2017 se originou há mais tempo, fruto do Projeto de Lei 4.302/1998, no governo de FHC, o qual fez divulgar a Mensagem 344/1998, alegando que em razão de haver um “contexto de inserção da economia brasileira em um mundo globalizado e de modernização das formas de produção”, seria “necessária a adaptação dos instrumentos normativos que regem o mundo do trabalho, em busca de maior

flexibilidade nas formas de contratação e de procedimentos mais ágeis e adequados à realidade das empresas” (2017, p. 1).

No contexto de tal ideia, alguma leis foram aprovadas tal como a Lei n. 9.601/1998 que trata do trabalho por tempo determinado e da lei 9.958/2000 que tratou das comissões de conciliação prévia, ambos diplomas normativos voltados a “adaptar” o ambiente de competição internacional aos objetivos do empresariado de redução de custos de produção, levando por óbvio, como já vem sendo discutido neste trabalho à precarização de salários, dos benefícios trabalhistas e facilitando rescisões contratuais.

Após sucessivas emendas e apresentação de substitutivo, O PL 4.302 somente foi aceito pela Câmara dos Deputados depois de sofrer algumas emendas, com elaboração de um substitutivo, sofrendo mutações não só naquela casa legislativa, mas também no Senado, o qual também apresentou outro substitutivo em 2002, retornando enfim a proposta, em caráter definitivo, para a Câmara dos Deputados, tendo tramitado muito lentamente no final de 2002.

Com Lula na Presidência da República em 2003, foi enviada ao Congresso Nacional uma nova mensagem pelo novo chefe de governo, a de n. 389 solicitando a retirada do projeto. Em 22/3/2017 foi dada entrada de uma Reclamação na Câmara dos Deputados pela não submissão do Plenário à mensagem anterior da Presidência da República de baixa do projeto, a qual foi rejeitada pelo presidente da Câmara, pelo que houve recurso à Comissão de Constituição e Justiça.

O autor relata que “a ressuscitação ocorreu em 2017”, a partir de outro projeto com objeto semelhante, o PL 4.330/2004, que buscava generalizar a terceirização, o qual foi aprovado na Câmara dos Deputados e recebido no Senado, como o PLC 30/2015, cujo relator era contrário à ampliação da terceirização, levando o projeto de lei ficar parado, sendo posteriormente desengavetado, votado e sancionado no final de março de 2017, tendo modificado alguns artigos da Lei n. 6019/1974.

Finalizada essa panorâmica da origem da Lei de Terceirização, passa-se agora a uma apreciação crítica do PL 4.330/04.

4.2 ANÁLISE CRÍTICA DO PL 4.330/04

Quinalha (2015, p. 4) relata que, quando da tramitação do Projeto de Lei 4.330/2004 na Câmara dos Deputados, houve mudança do projeto inicial, dado que havia outro, proposto pelas centrais sindicais, tendo sido incorporados traços dele. Isso foi levado a cabo pela Subemenda Substitutiva Global, a qual foi aprovada em 8 de abril de 2015, sendo resumido o seguinte: que a terceirização fosse permitida em serviços determinados e específicos relativamente à parcela de qualquer das atividades da contratante, estando aqui conseqüentemente a terceirização na atividade-fim, afrontando a interpretação restritiva da Magistratura e do MP quanto ao termo “parcela”, limitando-a a atividades acessórias; que fossem permitidas sucessivas contratações por diversas prestadoras de serviço, mantendo os salários e benefícios elencados no contrato anterior; que o ex-empregado poderia figurar como terceirizado após o período de 12 meses e não após 24 meses, dando maiores chances de substituir o empregado por terceirizado; facilitou a possibilidade de realização de fraude, na medida em que permitiu que a terceirização fosse feita por “empresa individual”, por meio da qual a empresa é o próprio trabalhador, o que a doutrina costuma chamar de pejetização das relações laborais, usado normalmente como expediente de fraude à legislação trabalhista; que a responsabilidade da contratante pelas obrigações laborais e previdenciárias fosse solidária, proposta essa de interesse das centrais sindicais; enfim, que os terceirizados fruissem dos mesmos direitos da contratante no caso de o contrato de prestação de serviços ocorrer entre empresas que viesse a mesma categoria econômica.

Quinalha mostra que o embate acerca do projeto na Câmara dos Deputados resultou em que o PL na Câmara se tornou:

[...] um verdadeiro ‘frankenstein’, por misturar dois projetos com objetivos e compreensões sobre a terceirização diametralmente opostos. Se a necessidade de um marco regulatório mais detalhado e específico era urgente, pode-se já dizer que, se passar do modo como está, essa lei será imprestável para as finalidades a que almeja, pois não amplia o reconhecimento de direitos e tampouco confere a segurança jurídica desejada pelas empresas (QUINALHA, 2015, p. 4).

O autor mostrava que (2015, p.4) àquela altura, o tratamento do projeto de lei 4.330/2004, ainda que tenha trazido avanços relativamente ao enquadramento sindical e à responsabilidade solidária, levaria à liberação indiscriminada de terceirização na atividade-fim das empresas poderia resultar “em elevação brutal das terceirizações em nosso país, sobretudo em um momento de crise” como o atual experimentado no Brasil. Isso traria também precarização das relações laborais em razão do aumento do número de terceirizados (2015, p. 4), conforme dados por ele enunciados e já discutidos anteriormente nesta pesquisa, no que concerne às pesquisas do DIEESE acerca do número de horas trabalhadas, da média de remuneração, média de acidentes de trabalho, relativos aos terceirizados, quando comparados aos trabalhadores diretos.

Quando da tramitação do projeto no Senado, de acordo com Antônio Augusto de Queiroz (2015, p. 1), jornalista e analista político do DIAP, na nota legislativa n. 3 do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), de sua autoria, o projeto de lei 4.330/2004 estava a trazer como consequência, se aprovado, a terceirização em toda as atividades de uma empresa. Explica que se de um lado o projeto visaria proteger os 26,8 % trabalhadores terceirizados de uma determinada empresa, por outro tornaria vulneráveis as garantias dos outros 73,2 % trabalhadores com vínculo direto com a mesma empresa. Dessa forma, explica o autor que em sendo aprovado:

[...] a maioria com relação direta de emprego poderá ser terceirizada ou mesmo pejetizada, substituindo sua condição de empregado pela de prestador de serviços, sem qualquer garantia trabalhista ou previdenciária decorrente da contratação de sua empresa individual (QUEIROZ, 2015, p.2).

O projeto de lei não se detinha a regular a atividade-meio referido no verbete 331, passando sim a prejudicar os trabalhadores que não são atualmente terceirizados, nem pejetizados. Por outro lado, conforme Queiroz (2015, pp. 3/4) havia alguns aspectos vistos como benéficos. Um deles é que ele fazia referência à responsabilidade da contratante relativamente às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada, tendo havido melhoria relativamente ao projeto original, pois passaria a considerá-la solidária. Entretanto isso não ficava claro quando da hipótese de subcontratação ou

quarteirização. Além deste fator positivo, o projeto no senado em caso de serviços terceirizados executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado, garantia as mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transporte, atendimento médico e treinamento, e de igual modo as condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Outro aspecto positivo é que passaria a considerar na quota de trabalhadores com deficiência, considerando na conta o total de empregados diretos e terceirizados.

Maior (2015, p.3), quanto aos argumentos utilizados para justificar a aprovação do projeto de lei que trata da terceirização, rebateu a defesa de que a terceirização é uma “técnica moderna do processo produtiva”, quando é “nada além do que a intermediação de mão de obra que já existia nos momentos iniciais da revolução industrial”, expediente este rejeitado desde o Tratado de Versalhes em 1919, o qual considerou crime na França a “merchandage”, isto é, a intermediação de mão de obra com fins lucrativos.

Prossegue o autor contradizendo os argumentos favoráveis à Lei, apontando contradição quanto ao argumento de que a terceirização não retiraria direitos dos trabalhadores, já que seus defensores antes advogavam que tais direitos seriam excessivos e impediam o desenvolvimento. Assim:

[...] seria no mínimo ingênuo se deixar levar pela promessa de que por conta da terceirização, que fragiliza a classe trabalhadora, essa realidade seria, como passe de mágica, alterada. É evidente, pois, que a ampliação da terceirização se insere na estratégia dessa gente de suprimir os direitos trabalhistas (MAIOR, 2015, p. 3).

Quanto ao argumento de que o projeto geraria empregos, de acordo com o autor, na verdade, o trabalho terceirizado, por todos os motivos já mencionados anteriormente, assemelhava-se a um subemprego e não a emprego, “quando não de trabalho em condições de semiescravidão”. Com isso, seria natural que com a terceirização exacerbada chegar-se-ia à “transformação dos atuais empregos em subempregos”. Não seria nem um pouco justo impor “sacrifícios exatamente àqueles que produzem as riquezas, mantendo uma parcela bem

pequena da sociedade, incluindo os que se integram à burocracia de Estado, em situação economicamente bastante confortável” (2015, pp. 4/5).

Maior questionou ainda o argumento de que a terceirização não traria precarização dos direitos trabalhistas, pois isso seria dar as costas para a realidade brasileira, que a há duas décadas, apresenta:

[...] um elevadíssimo número de acidentes do trabalho, inclusive fatais; de trabalho em vários anos seguidos sem gozo de férias; de jornadas excessivas; de não recebimento de verbas rescisórias; de ausência de recolhimentos previdenciários e fundiários, sem falar do assédio provocado pela discriminação e, mais propriamente, pela invisibilidade (MAIOR, 2015, p. 5).

De fato, os dados do DIEESE já apontados no capítulo anterior, em números, mostram quanto precárias são as condições dos trabalhadores terceirizados, o derruba o argumento da não precarização com a terceirização, pois contra fatos não há argumentos.

Houve outro argumento à época, de acordo com Maior de que a lei de terceirização traria uma “dupla garantia aos trabalhadores” de efetivação dos seus direitos, não só por meio da empregadora, como também pela tomadora dos serviços. Este argumento não prosperava, visto que o projeto de lei permitia a própria empresa terceirizada terceirizasse (quarteirização), já que o fenômeno poderia ser permitido para as atividades-fim, estando a empresa prestadora de serviços a “comercializar gente”. Entretanto, “quanto mais o capital se organiza em relações intermediadas, mais o capital das prestadoras de serviço se fragiliza, fazendo com que, obviamente, se diminua a participação do trabalho na distribuição da riqueza produzida” e, conseqüentemente a sua proteção, além de que nas demandas judiciais pode haver complicações quanto a tal efetividade, dado o “número elevado de empresas reclamadas em cada processo” o que levaria à “majoração de incidentes processuais, recursos” (2015, p. 6).

Por fim, Maior denunciou que a aprovação do Projeto 4.330/04 traria problemas tais como a fragmentação da classe trabalhadora, dificuldade de

formação da consciência de classe, o estímulo à concorrência entre os trabalhadores, o incentivo de práticas individualistas e, conseqüentemente, destrutivas da solidariedade, a inibição da capacidade de organização coletiva, além de facilitar a mercantilização da mão de obra (2015, p. 8).

Tendo sido vista a análise crítica do projeto de lei, passa-se a seguir à análise da Lei de Terceirização, Lei nº 13.429, publicada em 31 de março de 2017, a qual altera alguns artigos, além de acrescentar outros, na Lei nº 6.019/74, contendo normas ligadas ao trabalho temporário e ao trabalho relativo a contratos firmados por empresas prestadores de serviços, de modo amplo.

4.3 ANÁLISE DA LEI 13.429/17 – LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

Segundo o DIEESE, em sua Nota Técnica de n. 175, do mês de abril de 2017, intitulada *Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores* que trata dos impactos da referida lei para os trabalhadores, analisando tanto as mudanças referentes ao trabalho temporário quanto àquelas ligadas aos contratos firmados com as empresas prestadoras de serviço.

Conforme o documento, diz que, no que se refere ao trabalho temporário (2017, p.1) é ressaltado que esta modalidade que foi uma das primeiras formas de terceirização autorizada no campo privado, já explicado no capítulo anterior, ressaltando que “este contrato deve ser formalizado por escrito e descrever o motivo pelo qual a empresa tomadora requer o trabalho temporário”, além de que prestadora de serviços deveria ter registro no Ministério do Trabalho. Relativamente à responsabilidade da empresa prestadora de serviços que fornece trabalho temporário, a lei anterior entendia que a tomadora responderia solidariamente frente ao recolhimento das contribuições previdenciárias, bem como relativamente ao pagamento da remuneração e indenizações estabelecidas na legislação trabalhista. Quanto ao tempo de duração, o trabalho temporário era previsto no máximo por três meses, “salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social”.

Quanto aos direitos ao trabalhador temporário (2017, p.2) seriam assegurados apenas o seguinte: uma remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou a garantia de recebimento do salário mínimo; jornada de oito horas, com horas extras remuneradas acrescidas de 20%; férias proporcionais; repouso semanal remunerado; adicional noturno; indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido; seguro contra acidente do trabalho; proteção previdenciária; e por fim o registro do contrato temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Não tinha direito aos outros direitos previstos na CLT, tais como a hora noturna, adicional de insalubridade, de periculosidade e normas de proteção à mulher e ao menor. Desse plexo de direitos, pode-se verificar que a modalidade de contratação já precarizava as condições de trabalho, pois minimiza a quantidade de benefícios do trabalhador e também mantinha o trabalhador numa condição de instabilidade quando comparado aos trabalhadores por tempo indeterminado.

Com a nova Lei, o conceito de trabalho temporário foi alterado, não só ampliando as possibilidades de utilização dessa modalidade de contratação, como também extinguiu a contratação em caso de situações extraordinárias. O conceito no novo diploma legal ficou assim:

Trabalho temporário é aquele 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 (DIEESE, 175, 2017, p.4).

Esclarece o texto da lei que a demanda complementar se trata daquela que é “oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”, o que fez aumentar o espectro de contratações desta natureza, já que os serviços adicionais poderão ser ou não previsíveis e a intermitência pode ser periódica.

Quanto ao prazo de duração, a nova lei aumentou o prazo de duração dos contratos temporários, subindo de 90 para 180 dias consecutivos, com a chance

de se estenderem por 90 dias. O projeto antes permitia a alteração deste prazo por meio de acordo ou convenção coletiva, mas esse item foi vetado pelo Presidente da República. Vale ressaltar que foi estabelecido que para ser colocado de novo a serviço da tomadora o trabalhador deverá passar por uma espécie de noventena, pois deverá transcorrer o prazo de noventa dias entre um contrato e outro. Sendo assim a empresa prestadora de serviços acabará usando tal expediente para fazer rodízio nos contratos.

A nova lei quanto aos temporários, ainda estabelece o seguinte: que a anterior responsabilidade solidária passa a ser subsidiária; que o trabalho temporário poderá ser implementado tanto em atividades-fim quanto atividade-meio; que essa forma de terceirização seja utilizada na administração pública em qualquer de suas esferas, inclusive no âmbito rural.

No que concerne aos direitos, vale lembrar que a o projeto de lei inicialmente estabelecia, antes de sofrer vetos do executivo relativamente aos arts. 11 e 12, as seguintes previsões: a substituição do conceito de remuneração por salário, no que tange à equivalência de verbas entre o temporário e dos outros trabalhadores que realizassem a mesma função, com vista a sonegar benefícios tais como adicionais, comissões e gratificações, por exemplo; jornada de trabalho equivalente entre os temporários e os outros trabalhadores que executem a mesma função (a lei estabeleceu a jornada de 8 horas diárias); que em caso de contratos realizados por 30 dias seriam pagos diretamente Férias, FGTS e 13º proporcionais; a proibição expressa de vínculo entre a tomadora e o temporário; além desses, acrescente-se a falta de previsão de garantias tais como horas extras remuneradas com acréscimo de 20 %, descanso semanal remunerado, adicional noturno e indenização em caso de demissão sem justa causa.

Neste documento o DIEESE diz ser atualmente o trabalho temporário uma espécie de “bico qualificado” (2017, p. 7), já que apesar de ser um vínculo formal de trabalho, proporciona ao trabalhador condições inferiores se comparado aos que são contratados por tempo indeterminado. Além disso, critica a ampliação do prazo do contrato de 90 para 180 dias abrindo espaço para a “precarização das condições de trabalho e aumento da rotatividade”, já que alguns setores da economia terão possibilidade de aumentar o seu número de trabalhadores

temporários. A Nota critica ainda o fato de que nesse tipo de contrato atípico não ser estendido aos trabalhadores os mesmos direitos para o contrato por tempo indeterminado, pois é um trabalho eventual, não garantindo a mesma segurança aos trabalhadores temporários.

Quanto aos contratos de prestação de serviços, convém inicialmente destacar que ele é chamado pelo DIEESE de trabalho terceirizado, adotando um entendimento doutrinário que exclui como forma de terceirização o trabalho temporário, o que não condiz com o entendimento geral desta pesquisa. Além disso, a referida análise da lei adverte que o tema da terceirização deveria ser regulado exclusivamente por outra lei já que é um tema complexo e possui reflexos diversos sobre o universo do trabalho.

No que tange ao seu conteúdo, a Nota (2017, p.8) apresenta uma preocupação referente ao fato de que a nova lei de terceirização exclui de seu espectro de regulação as empresas de transporte e vigilância (art. 19-B), que possuem regulação especial, mas deixa dúvidas se suas normas se aplicam ao setor público bem como ao trabalho doméstico, o que pode refletir em aumento da judicialização em razão de tal insegurança jurídica. Como a lei também não faz vedação expressa (2017, p. 9), é omissa (ou proposital) no que concerne ao fato de não barrar a possibilidade de intermediação de mão de obra, rejeitada pelo ordenamento jurídico brasileiro, por vezes entendida como crime no exterior e rejeitada por normas internacionais com guarida no sistema normativo nacional.

Prossegue a análise (2017, p.9) verificando que, da leitura do art. 4º da lei, bem como art. 4º - A, § 2º, a definição de empresa de prestação de serviços, isto é, “a pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros[...] e a empresa contratante”, permitiu a prestação de serviços por empresa de uma só pessoa, o que estimula a pejetização, já que no § 2º é determinado que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços”. Já no outro polo, o da empresa tomadora de serviços, a lei em seu art. 5º-A a definiu como a “pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação de serviços determinados e específicos”, podendo-se constatar o seguinte: que a pessoa física poderá terceirizar os serviços prestados por ela; por outro lado

salta aos olhos a possibilidade de a pessoa jurídica ter a possibilidade de terceirizar para outra prestadora os serviços prestados por ela, gerando assim uma cadeia de subcontratações sem fim, inviabilizando cada vez mais a fiscalização do atendimento à legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, sendo um estímulo à precarização e sonegação de tributos.

De acordo ainda com a Nota (2017, p. 9), o art. 4º-B da lei estabeleceu requisitos de regularidade das empresas prestadoras de serviços “genéricos e insuficientes”. Inicialmente exigiu a inscrição no cadastro do CNPJ e na Junta Comercial. Em seguida determinou que seja o capital social compatível com o número de empregados que ela possui, da seguinte maneira: capital mínimo de R\$ 10.000,00 para até 10 empregados, de R\$ 25.000,00 no caso de serem de 11 a 20 empregados, de R\$ 45.000,00 no caso de serem 21 a 50 empregados, de R\$ 100.000,00 no caso de serem de 51 a 100 empregados, de R\$ 100.000,00, no caso de serem mais de 100 empregados. Sem falar de problemas de atendimento a questões fiscais e previdenciárias, pode-se verificar que o capital social mínimo exigido da empresa prestadora quando em confronto com a quantidade empregados estabelecidos não conseguirá dar suporte mínimo para fazer frente a demandas trabalhistas, considerando o valor do salário mínimo em vigor neste ano, constatando enfim que as normas não estabelecem lastro financeiro para as empresas prestadoras de serviço, quanto mais com o passar dos anos caso permaneçam os valores desatualizados.

Os requisitos genéricos e insuficientes são reproduzidos no art. 5º - B, os quais se relacionam às condições exigidas para o contrato de prestação de serviços (2017, p. 9). Os requisitos do contrato exigidos são a qualificação das partes, a especificação dos serviços a serem prestados, o prazo para realização dos serviços (quando for o caso), bem como o valor do ajuste. Lamentavelmente nestes requisitos legais não são determinadas a necessidade de garantias de contrato, nem a obrigatoriedade de comprovação constante de adimplemento de obrigações previdenciárias e trabalhistas, e nem mesmo a quitação da folha de pagamento de pessoal pela contratada. Quando da execução deste mesmo contrato, restringe a uma multa, art. 19-A, a penalidade por descumprimento de cláusulas contratuais pela prestadora de serviços, sem entretanto apresentar critérios para que a referida punição seja mensurada.

O art. 4º - A da lei, § 1º, conforme mostra a Nota que (2017, p. 9) “a lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratações”. Isso leva a subentender que a atividade de uma prestadora de serviço pode ser terceirizada e, por conseguinte, estaria sendo autorizada a terceirização da atividade-fim desta prestadora, questão essa que ficou mais esclarecida com a Lei 13.467/17. Com a possibilidade de a contratante poder ser pessoa física (enquanto empresa individual) e com possibilidade de terceirizar também, potencializa-se “o risco da fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes, sonegação e queda na qualidade dos produtos e serviços”, aliás já com problemas em razão do capital mínimo exigido pela Nova Lei de Terceirização para a constituição das prestadoras de serviço.

No tópico da equiparação das condições laborais entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores próprios, a lei estabelece em seu art. 5º-A, parágrafo quarto, de acordo com o DIEESE (2017, pp. 8/9), que é “uma faculdade da contratante”, pois a lei menciona que a contratante “poderá estender” tais condições ao trabalhador terceirizado, isto é, o “o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado”. Considerando a busca da redução de custos pelo empresariado, a “brecha” legislativa impedirá a equiparação dos terceirizados aos trabalhadores próprias do ponto de vista fático.

No tópico da responsabilidade, determinou a nova lei de terceirização em seu art. 5º-A, § 5º, de acordo com o DIEESE (2017, p. 10), que a contratante é responsável subsidiariamente com a prestadora de serviços pelas obrigações trabalhistas, no período de vigor do contrato. Significa dizer que o trabalhador somente poderá seu crédito da contratante depois de esgotadas todas as vias legais de receber tais recursos da empresa prestadora de serviços que o contratou. Isso dificulta a satisfação dos créditos laborais do trabalhador, considerando a longa via processual percorrida pelo trabalhador, o que passa por recursos na justiça do trabalho.

Por fim, de acordo com o art. 19-C, convém lembrar ainda que, conforme a Nota (2017, p. 10), se um contrato de prestação de serviços estiver em vigor,

poderá haver adesão às regras da Lei 13.429/17, “se as partes assim o concordarem”.

Analisando a nova lei, em face do verbete 331 do TST, Francisco Ferreira Jorge Neto lembra inicialmente que o verbete permite a terceirização na atividade-meio e nas atividades-iniciais, ou de estágio inicial (2017, p. 1). Estas são as atividades que não se ligam ao processo produtivo, das quais seriam exemplos as atividades de limpeza, conservação e vigilância; aquelas, são as ligadas ao processo produtivo, mas não são atividades-fim da empresa, tendo como exemplos a assessoria contábil, locação de automóveis, pintura e mecânica.

Conforme mostra o autor, o verbete 331 do TST veda a terceirização de atividade-fim da tomadora de serviços. Mas diante da nova lei, Neto aponta duas correntes que discutem a vedação ou não da terceirização de atividades-fim pela tomadora de serviços no novo diploma legal. A primeira tese advoga que há ainda vedação da terceirização na atividade-fim e tem quatro razões. A tese é baseada em primeiro lugar em que a Lei 6.019/74 ao ser alterada pela Lei 13.429/17, autorizou a contratação na atividade-fim da tomadora exclusivamente no caso do trabalho temporário, como se verifica no art. 9º, § 3º da nova lei. Em segundo lugar, as prescrições normativas da lei de terceirização, considerando que esta forma de trabalho precariza direitos trabalhistas, tem que ter interpretação restritiva. Em terceiro lugar, porque serviços ligados à atividade-fim não podem estar incluídos no art. 4º-A, caput, já que ele afirma que os serviços da empresa prestadora têm que ser determinados e específicos; por último, porque argumenta que a tese está consonante com as normas contidas na CF/88, as quais tem o trabalho como meio de trazer dignidade ao ser humano.

A segunda corrente entende que no art. 4º-A, caput, §§ 1º e 2º da nova lei não se estabelece qualquer restrição à terceirização nas atividades-fim. O entendimento decorre do fato de o texto da lei afirmar que a empresa prestadora “pode optar entre a administração da mão de obra contratada ou proceder à subcontratação de outras empresas para realização dos serviços contratados pela tomadora”. Esta tese ganha força no fato de a lei afirmar não existir vínculo de emprego entre os trabalhadores, ou sócios, da prestadora de serviço com a tomadora dos serviços, independente da atividade econômica. A conclusão leva

em conta o brocardo latino “ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit”, pelo qual se entende que se a lei não distingue, não cabe ao intérprete distinguir.

Diante dessas posições, verifica-se que há margem de interpretação para se defender a possibilidade de terceirização na atividade-fim da tomadora de serviços. Isso permite a abertura de uma comporta para serem terceirizadas as atividades nucleares de tomadora de serviços e para aumentar a precarização do trabalho humano no Brasil.

Verifica-se a partir da análise que a nova lei de terceirização não terá o condão de trazer a desejada segurança jurídica às empresas, mas levará sim ao aumento dos conflitos judiciais nos casos do trabalho temporário e do “terceirizado”. Por seu turno os trabalhadores sofrerão maior insegurança jurídica, instabilidade, estando as condições de trabalho cada vez mais precárias.

4.4 UMA APLICAÇÃO DA LEI 13.429/17

Fernando Martinez trouxe à tona em um artigo publicado na revista eletrônica do Consultor Jurídico (CONJUR) um julgado que trata da aplicação da nova lei de terceirização, com base na tese de que a Lei 13.429/17, a qual passou a permitir terceirização na atividade-fim. Tratava-se de um caso tratado pela 1ª Vara do Trabalho de Uberlândia (MG) em que um atendente de telemarketing reclamava vínculo de emprego com o banco onde prestava serviços. O julgado não acolheu o pedido do reclamante ao julgar o processo, justificando que anteriormente o verbete 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o verbete 49 do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, aplicáveis ao caso, consideravam ser ilegal a terceirização de serviços de operação de telemarketing ligada ao setor bancário, apesar de a nova lei autorizar a terceirização de serviços específicos, deixando-se de fazer diferença entre atividade-fim e atividade-meio. Concluiu também o julgador que não se trata de aplicação retroativa de lei. Para ele, o verbete 331 do TST “contraria a nova lei,

que para ele disciplinou completamente a questão da terceirização” (2017, p. 1), devendo assim ser cancelada.

O artigo de Martinez acerca da aplicação retroativa da lei trouxe a opinião de Ricardo Calcini, professor de Direito do Trabalho e Direito Civil, acerca da aplicação retroativa da nova Lei de Terceirização, o qual explicava que “a Lei da Terceirização não é aplicável a fatos pretéritos ocorridos antes da sua vigência” (2017, p. 1), tendo por base o artigo 6º da LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), havendo necessidade de se respeitar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido, e a coisa julgada. Sendo assim, apenas as novas relações jurídico-trabalhistas, estabelecidas a partir de 31 de março de 2017, quando foi publicada a lei 13.429/2017, as quais deverão ser regidas pela nova lei da terceirização

No mesmo sentido do entendimento de Ricardo Calcini, em agosto de 2017 a SDI-1 do TST, ao tratar do processo ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004 A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que nos casos de contratos de trabalho celebrados e encerrados antes de entrar em vigor a Lei 13.429/2017, prevalecerá o entendimento cristalizado no verbete 331, item I, do TST, no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

4.5 A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 13.429/17

No dia 13.06.2017, conforme noticiou o STF na matéria *Procurador-Geral da República apresenta ADI contra Lei das Terceirizações*, o Procurador Geral da República Rodrigo Janot deu entrada no STF com uma ação direta de inconstitucionalidade – ADI, de n. 5535, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, tendo sido apontados vícios no processo legislativo que aprovou a lei, bem como a ofensa a várias prescrições existentes na CF/88. Questões como o aumento do espectro de possibilidade do trabalho temporário para as atividades complementares, triplicação do prazo deste tipo de contrato para até 270 dias,

“rompe com o caráter excepcional do regime de intermediação de mão de obra, viola o regime constitucional de emprego socialmente protegido levando a intermediação de mão de obra a ser uma forma de trabalho não mais excepcional” (2017, p.1), ofendendo o regime constitucional de emprego socialmente protegido previsto no art. 1º, 7º ao 11, 170, incisos VII e VIII, e o 193 da constituição federal, ofendendo ainda a Declaração de Filadélfia e as Convenções 29 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que devem ser cumpridas pelo Brasil.

Na referida matéria, Rodrigo Janot pediu ainda que liminarmente fossem suspensos vários dispositivos da lei. Para o procurador-geral, em sendo mantidos os seus efeitos, “grande contingente, de milhares de postos de emprego direto, pode ser substituído por locação de mão de obra temporária e por empregos terceirizados em atividades finalísticas [...]” (2017, p.1). Segundo o pedido, “novos postos de trabalho em atividades finalísticas de empresas públicas e privadas também podem ser submetidos a regime de terceirização, enquanto se aguarda julgamento de mérito da demanda” (2017, p.1) o que levará ao “impacto direto na vida dos trabalhadores” (2017, p. 1)

A ADI 5735 não é a primeira a tratar da matéria. Há também ainda outras três que também estão sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes. A primeira é a ADI 5695, ajuizada pelas Confederações Nacionais dos Trabalhadores da Indústria Química e dos Trabalhadores na Indústria Têxtil e de Vestuário; a outra é a ADI 5685, ajuizada pela Rede Sustentabilidade, da ADI 5686, protocolada pela Confederação Nacional das Profissões Liberais; a terceira é a ADI 5687, de autoria do Partido dos Trabalhadores (PT) e do Partido Comunista do Brasil (PCdoB). Nota-se assim o quão é questionável a nova lei de terceirização, a qual inegavelmente traz prejuízos graves à classe trabalhadora brasileira, conforme já discutido até aqui.

4.6 REGULAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO COM A LEI 13.467/17

A Lei 13.467/17 que realizou a chamada “reforma trabalhista” no Brasil, aprovada em 13.07.17, e que passou a ter vigência em 11 novembro de 2017, alterou não somente a CLT, mas também alguns pontos da Lei 13. 429/17, a qual vem sido discutida ao longo desse capítulo. De igual modo, também trouxe precarização do trabalho via terceirização.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia e seu artigo intitulado *Terceirização: Principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista*, a terceirização recebeu novo conceito com a Lei que implementou a reforma trabalhista, passando a ser entendida como disposto a seguir:

Terceirização é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

De plano já é possível perceber que as dúvidas que existiam sobre a possibilidade de ser terceirizada a atividade-fim, conforme a redação inicial da Lei 13.429/17 antes de tal alteração (possibilidade essa derivada da possibilidade de terceirização em cadeia), ficam superadas com a Lei 13.467/17, pois ela expressamente diz ser possível terceirizar a “atividade principal” da tomadora de serviços, e não somente a atividade-meio. Segundo Garcia, pode-se concluir: “Logo, fica superada a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, anteriormente adotada pela jurisprudência, o que é observado no verbete 331, item III, do TST” (2017, p.1).

Há ainda um importante detalhe a ser observado: é fato que a intermediação de mão de obra não é permitida no Brasil, podendo resultar em fraude ao à configuração de uma relação de emprego com o efetivo empregador (art. 9º da CLT), além de que isso violaria o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV, da Constituição da República), bem como não é permitido que o trabalhador seja tratado como mercadoria (Declaração de Filadélfia, da Organização

Internacional do Trabalho, item I, a). Assim a terceirização “deve envolver a prestação de serviços e não o fornecimento de trabalhadores por meio de empresa interposta. Portanto, defende-se o entendimento de que os referidos serviços, na terceirização, devem ter certa especialidade” (2017, p.1). Tal tese robustez por meio do art. 5º-B da Lei 6.019/1974, incluído pela Lei 13.429/2017, pois ali é estabelecido que “o contrato de prestação de serviços deve conter: qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado; prazo para realização do serviço, quando for o caso; valor”. Assim, Garcia entende válido “entendimento de que os referidos serviços, na terceirização, devem ter certa especialidade”.

Ainda segundo Garcia, a reforma trabalhista estabeleceu que “o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da demissão do empregado” (o art. 5º-D da Lei 6.019/1974, incluído pela Lei 13.467/2017). Para Garcia, trata-se “da despedida do empregado por certa empresa, não se admitindo que ele passe a prestar serviço para esta, no referido período, mas como empregado de empresa prestadora, ou seja, como terceirizado” (2017, p.1).

Depois da quarentena implementada pela Lei 13.467/17, “a substituição de empregados diretos por terceirizados pode acabar acontecendo na empresa, que deixa de ser empregadora e passa a ser apenas tomadora” (2017, p.1). Dada a previsão da terceirização na atividade-fim um empresário, mesmo com o óbice da quarentena de 18 meses, é bem provável que o empresariado tenha a partir de então mais interesse em contratar um terceirizado que um empregado direto nos moldes celetistas, mais caro portanto. Isso potencializa a precarização do trabalho no Brasil, já que os terceirizados trabalham mais, ganham em regra menos e sofrem mais acidentes de trabalho, conforme dados do DIEESE já apontados nesta pesquisa.

Quanto aos direitos dos trabalhadores terceirizados, conforme mostra Garcia, o art. 4º-C da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.467/2017, inovou quando determina que:

[...] são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A da Lei 6.019/1974, quando

e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I – relativas a: alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço (GARCIA, 2017, p.1).

Nessa situação específica, isto é, no caso de execução de atividades nas dependências da tomadora de serviços, serão conferidos os direitos aqui elencados aos trabalhadores da prestadora de serviços, não sendo uma faculdade do empregador, como elencado inicialmente verificado com a Lei 13.429/17, o que é relativamente benéfico, pois se trata de algo muito pontual, não se aplicando aos trabalhadores terceirizados em geral, prescrição normativa essa que restringe direitos dos trabalhadores terceirizados, o que redundaria em precarização.

Mantendo a ideia geral trazida pela Lei 13.429/17 de exclusão de direitos trabalhistas dos terceirizados, de acordo com Garcia, é uma faculdade a possibilidade de contratante e contratada estabelecerem, se assim entenderem, “que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos no art. 4º-C da Lei 6.019/1974” (2017, p.1). Tal faculdade, no caso de prestação de serviços terceirizados não se ao trabalhador temporário, pois neste caso a equiparação é imperativa (art. 12, a, da Lei 6.019/1974).

4.7 TRABALHO INTERMITENTE EM CONTRATOS TERCEIRIZADOS

A lei 13.467/17 levou a CLT a conter a previsão de contratos de trabalho intermitentes no art. 443 desta consolidação. Este tipo de contrato é definido da seguinte forma:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (CLT, art. 443, § 3º).

Segundo o texto da reforma, este tipo de trabalho é subordinado, não tem continuidade, havendo alternância entre atividade ou inatividade do prestador dos serviços, com períodos determinados em horas, dias ou meses, sendo excluídos de sua regulação os aeronautas, com legislação específica.

Determina ainda o art. 452-A que o contrato deverá ter forma escrita e especificar o valor da hora de trabalho, nunca inferior ao salário mínimo devido por hora de trabalho, ou se for o caso, nunca inferior ao que percebem os empregados do estabelecimento que executem a mesma função em contrato intermitente ou não. Além disso, o trabalhador deverá ser convocado pelo empregador com antecedência de três dias corridos pelo menos, bem como o trabalhador terá um dia útil para responder ao chamado sob pena de recusa.

Não descaracteriza a subordinação para fins de trabalho intermitente a recusa da oferta. Mas se a oferta for aceita e alguma delas descumprir o contrato, a parte que não deu causa terá direito a receber da outra no prazo de trinta dias uma multa de 50 % da remuneração devida, sendo permitida a compensação.

O período de inatividade do trabalhador não é considerado como tempo à disposição do empregador, tendo ele a possibilidade de prestar serviços a outros contratantes. E ao final do período de prestação de serviços caberão ao trabalhador a sua remuneração, férias com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, além de que o empregador terá de recolher a contribuição previdenciária, o FGTS, fornecendo os comprovantes dos recolhimentos ao trabalhador.

O trabalho intermitente é tido como tábua de salvação para situações em que há crise de desemprego. Um exemplo de trabalho intermitente é o realizado pelos trabalhadores da loja de *fast food* BOB's. Para se ter uma ideia das

condições precárias dos intermitentes, imagine-se o salário mínimo de 2018 no valor de R\$ 954,00. Calculando a hora deste trabalhador com base no salário mínimo, o que deve se fazer dividindo o valor do salário mínimo por 220 (44 horas semanais dividido por seis dias vezes 30 dias), resultará num valor de salário hora de R\$ 4.34. Supondo que o trabalhador aqui considerado trabalhe três dias na semana, em trabalho intermite, ele trabalhará doze dias no mês, o que resultará em uma remuneração mensal de R\$ 130,00.

Imagine-se agora um trabalhador subordinado a uma empresa prestadora de serviços. Não há nenhum óbice legal que impeça um trabalhador terceirizado de ser contratado por meio de um contrato de trabalho intermitente. O trabalhador do exemplo ganharia R\$ 130,00 associada péssimas condições de saúde e segurança no trabalho. Aqui se criaria uma nova categoria: o do trabalhador terceirizado intermitente. Já se sabe das mazelas referentes à remuneração dos terceirizados, bem como das péssimas condições de trabalho desses colaboradores. Supondo que ele seja após a reforma trabalhista, com aval da lei, será contratado por contrato de trabalho intermitente e chegar-se-á a uma nova categoria de extrema precarização, por que não dizer um retorno ao regime escravagista do qual os países civilizados buscam se afastar (e mesmo combater os criminosos que utilizam este expediente às escondidas). Tem-se aqui a precarização da precarização. O que era ruim ficará pior e de modo extremado e inimaginável. No que se refere aos direitos dos trabalhadores, chegou-se finalmente ao fundo do poço.

Encerra-se aqui o terceiro capítulo da presente pesquisa, que culminou este trabalho com a análise da Lei 13.429/17, Lei de Terceirização, e da Lei 13.467/17, da reforma trabalhista, as quais alteraram a regulação da terceirização no Brasil no presente ano. Foram estudados ainda nos capítulos anteriores a terceirização desde as suas origens, a precarização do trabalho via flexibilização de normas trabalhistas em face da globalização financeira, passando-se por uma verificação doutrinária acerca do tema, bem como a evolução na legislação e jurisprudência do Brasil quanto ao tema da terceirização. Vencidas essas fases, passa-se à conclusão da presente monografia.

4 CONCLUSÃO

Pode-se verificar que, no que concerne à terceirização no Brasil tanto a Lei 13.429/17, quanto a Lei 13.467/17, são resultantes de um cenário globalizado no qual o Brasil está inserido, sofrendo esta nação as mesmas influências que outros países periféricos, as quais, são concretamente observadas na aprovação destes novos diplomas legais. Este fato está especificamente ligado à globalização econômica e financeira e às ideias neoliberais, em razão das quais os governos dos países periféricos foram e ainda são forçados a criar um cenário atraente para investimentos nacionais e estrangeiros, isto é, com baixo custo e alta margem de lucro, o que é obtido por meio da flexibilização da sua legislação trabalhista com o intuito de tornar a mão de obra mais barata, lógica essa seguida em âmbito nacional.

A finalidade principal da terceirização é a redução de custo, permitindo aos empresários maiores ganhos de produtividade para melhor competirem no mercado. Mas por outro lado, traz precarização do trabalho humano conforme verificado ao longo desta pesquisa pelos dados do DIEESE e pesquisas apontadas por Graça Druck e Ricardo Antunes. A remuneração do terceirizado é inferior em 27,1 %, sua jornada de trabalho é superior em três horas e a maioria dos acidentes de trabalho acontecem com o terceirizado, em comparação com os trabalhadores efetivos. A ideia da redução de custos via terceirização é criticada pela doutrina, pois a contratação de um terceirizado implicará em pagamento não só de salários, mas do lucro da empresa contratada, tratando-se assim de uma falácia tal argumento a justificar a terceirização. Somente faz sentido concluir que a redução de custos pela via da terceirização é obtida indiretamente, ao se transferir responsabilidade trabalhista para terceiros, pelo menos em princípio, dada a responsabilidade subsidiária e dada a demora de tramitação de um processo trabalhista em relação ao devedor principal, geralmente com lastro financeiro incapaz de torna efetivo tal o adimplemento de obrigações contratuais.

A precarização via terceirização, segundo os dados do DIEESE, aqui já apontados relativamente ao trabalhador terceirizado no Brasil, mostram que nesta forma de trabalho labora-se por mais tempo, com menores salários, sendo

alvos o trabalhador de uma maior ocorrência de acidentes de trabalho. Isso ficou evidenciado nas palavras de Melo Filho e Dutra, ao evidenciarem que “a remuneração dos trabalhadores terceirizados é inferior, em 27,1%, à remuneração dos trabalhadores permanentes” (2014, pp. 193/194), que a jornada de trabalho dos terceirizados “é superior em três horas que a exercida pelos trabalhadores permanentes, sem considerar as horas extraordinárias e os bancos de horas realizados” (2014, pp. 193/194) e que “há uma prevalência dos infortúnios entre trabalhadores terceirizados, conforme detectam pesquisas recentes” (2014, pp. 193/194), referindo-se a acidentes de trabalho, conforme apontou Quinalha anteriormente (2015, p. 4).

Conclui-se também que a globalização financeira teve impacto decisivo na flexibilização da legislação dos países periféricos e na relativização de danos ambientais, com o intuito de atrair investimentos estrangeiros. O Consenso de Washington teve determinante papel neste contexto ao impor a implementação das ideias neoliberais nos países periféricos, em especial no que se refere à flexibilização da legislação, como ocorreu na seara trabalhista, em razão da Lei 13.429/17 e da Lei 13.467/17.

A globalização também influenciou para que fosse difundido o paradigma Toyotista, o qual surgiu no contexto da crise do petróleo de 1973 e idos dos anos de 1980 do século XX, permanecendo até então. Este paradigma utiliza o processo de acumulação de capital flexível, com emprego de alta tecnologia, produzindo de modo seletivo, controlando o estoque de mão de obra contratada diretamente, bem como transferindo atividades a outras empresas. Desta última característica resultaram novas forma de trabalho, dentre elas a forma de trabalho terceirizada, a qual foi muito difundida até os dias de hoje.

Constata-se nesta pesquisa que a forma de trabalho terceirizada após setenta anos já identificada, mas que se tornou fenômeno mundial com a difusão do Toyotismo, além de não ter sido tratada pela legislação de modo amplo, seguiu um caminho de precarização no Brasil. Isso porque a Lei 13.429/17 e a Lei 13.467/17 somente passaram a regular de “modo relativamente geral” a matéria este ano, deixando antes de 2017 a regulação abrangente do tema ao crivo dos tribunais e de leis diversas Partiu-se de uma proteção do trabalhador, inicialmente, como caso da subempregada, que previa a responsabilidade

solidária entre o prestador e o tomador dos serviços, chegando-se à responsabilidade subsidiária com a nova Lei de Terceirização, menos benéfica aos trabalhadores.

Surpreende persistir a permissão da intermediação de mão de obra (merchandage) mesmo em caráter excepcional no Brasil pela via do trabalho temporário, com prazo de contratação agora ampliado, considerando que a OIT a proibiu desde a sua criação, e que em países como a França a sua prática constitui crime. Confirma a segunda hipótese do projeto de pesquisa, quanto ao fato de o Brasil não respeitar normas da OIT relativas ao meio ambiente de trabalho, nem às da Constituição Brasileira, ao se estimular a forma de trabalho terceirizada que com a nova regulação de 2017, pode sim (conforme determinação indubitável na Lei 13.467/17) ser implementada na atividade-fim, na medida em que ela, segundo dados do DIEESE já apontados, traz precariedade.

Confirma-se a primeira hipótese do projeto de pesquisa, pois há grande probabilidade de ser potencializada a precarização do trabalho no Brasil com a nova regulação da terceirização implementada em 2017 pela Nova Lei de Terceirização e pela reforma trabalhista. Primeiro porque, quanto ao trabalho temporário, a nova lei ampliou as possibilidades de sua implementação (intermediação de mão de obra), como também extinguiu essa forma de contratação em caso de situações extraordinárias. Os serviços adicionais referidos na lei agora poderão ser ou não previsíveis e a intermitência poderá ser periódica. O prazo de duração aumentou, abrindo espaço para precarização das condições de trabalho e aumento da rotatividade, pois agora alguns setores da economia poderão contar com um volume maior de temporários, uma forma de trabalho já chamada de “bico qualificado”, pois proporciona ao trabalhador condições inferiores se comparado aos que são contratados por tempo indeterminado, embora por contrato formal.

O mesmo acontece com a prestação de serviços terceirizados. A nova lei de terceirização, com as previsões incluídas pela reforma trabalhista, traz diferentemente do que se buscava grande insegurança jurídica já que exclui de seu espectro de aplicação às empresas de vigilância, além de que deixa dúvidas se é aplicável a setor público e aos domésticos, o que gerará controvérsias na

sua interpretação. A Lei 13.467/17 dirimiu as dúvidas quanto à possibilidade de terceirização na atividade-fim que persistiam com a Lei 13.429/17 (possibilidade nas contratações em cadeia), pois passou a prever isso “expressamente” o que poderá levar à substituição de trabalhadores com vínculo direto por terceirizados, com condições de trabalho mais precárias. A lei ao definir empresa de prestação de serviços estimulou a pejetização (fato este não previsto nas hipóteses), pois tal empresa pode constituída por uma só pessoa, sendo uma porta para haver burla à lei e assédio aos empregados para constituir pessoa jurídica, levando em consideração principalmente que tal empresário jamais formará vínculo de emprego com a tomadora de serviços (contratante). Há agora a possibilidade de se fazer subcontratações em cadeia, trazendo o risco de violar sorrateiramente a legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, bem como de promover a precarização do trabalho e a sonegação de tributos.

Hipótese não prevista no projeto de pesquisa, verificou-se que há problemas no capital social mínimo exigido para constituição da empresa prestadora de serviços frente à quantidade de empregados, o que trará prejuízos ao lastro para fazer frente a créditos trabalhistas, principalmente nas subcontratações em cadeia. Não há nova regulação da terceirização estabelecimento de garantias de contrato de prestação de serviços. A equiparação dos terceirizados aos trabalhadores próprios é agora uma “faculdade do contratante”, podendo ocorrer ou não, exceção feita à situação em que os serviços são executados nas dependências da prestadora de serviços. A responsabilidade da contratante é subsidiária, dificultando o adimplemento de créditos trabalhistas. É controvertida a possibilidade de terceirizar atividade-fim, e nessa insegurança, tal atividade poderá acabar por ser terceirizada.

Conclui-se por fim que a Lei 13.429/17 e a Lei 13.467/17, que alteraram a regulação da terceirização no Brasil a partir de 2017, são reformas normativas que potencializam a precarização ao trabalho humano no Brasil e trazem insegurança jurídica, além de violar normas constitucionais e da OIT, havendo grande probabilidade de ser rejeitada tanto em sede de controle de constitucionalidade, quanto de convencionalidade relativamente aos tratados internacionais. Sugere-se ao fim desta monografia que seja feita uma nova pesquisa, o que não foi o foco desta, para se realizar uma análise do choque

normativo decorrente da colisão entre a nova regulação da terceirização a partir de 2017 e o verbete 331 do TST, a qual não passou ainda por revisão ainda este ano.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. **Terceirização: normatização - questionamentos**. Brasília: Revista do TST, 1996. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/5384/001_abdala.pdf?sequence=5>. Acesso em: 26 ago. 2017.

ALMEIDA, Amador Paes. **CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência**. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 1004 p.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da globalização: o capital e suas contradições**. Londrina: Práxis, 2001. 221 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005. 1318 p.

BELMONT, Alexandre Agra. **Aspectos jurídicos e materiais e processuais da terceirização trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2009. 176 p. v. 73.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização das relações de trabalho e exclusão social**. São Paulo: Renovar, 2003. 231 p.

CARMO, Júlio Bernardo. **Terceirização ilícita no âmbito das empresas de telecomunicações e a liminar concedida na reclamação Nº 10.132-Paraná**. Brasília: Revista do TST, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/22276/001_carmo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 23 out. 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **Terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000. 157 p.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2015. 175 p.

CRESWEL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 126 p.

CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma terceirização sem limites.** Disponível em: <<https://www2.direito.ufmg.br/revistadocaap/index.php/revista/article/viewFile/32/31>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2017.

DIEESE. **O Processo de Terceirização e Seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil.** Disponível em: <<http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf>>. Acesso em: 17 Jan. 2017.

DRUCK, Graça. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical.** Salvador: Caderno CRH, 1996. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/viewFile/18647/12021>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

DRUCK, Graça; ANTUNES, Ricardo. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra.** 34/2015. Disponível em: <<http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/Sm4618UP754c17102374.pdf>>. Acesso em: 04 dez. 2017.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007. 485 p.

DUARTE, Jônitas Matos dos Santos. **A Terceirização à Luz dos princípios jus trabalhistas.** Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-terceirizacao-a-luz-dos-principios-jus-trabalhistas,56206.html>. Acesso em 18 Jan. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização: principais modificações decorrentes da reforma trabalhista.** Disponível em: <<http://Terceirização: Principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Atualizadores: Antônio Junqueira de Azevedo e Francisco Paulo de Crescenzo Marino. Rio de Janeiro: Forense, 2008. 627 p.

GOMES NETO, Indalécio. **Terceirização**: relações triangulares no direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 2006. 31 p.

HARVEY, David. **Spaces of global capitalism**: towards a theory of uneven geographical development. New York: Verso, 2006. 154 p.

LIPIETZ, Alain. **Fordismo, fordismo periférico e metropolização**. Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/1381>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização**: desabafo, desmascaramento e enfrentamento. Disponível em: <<http://www.sintrajud.org.br/userfiles/Terceirizacao,%20desabafo,%20desmascaramento%20e%20enfrentamento1.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização não pode ser usada para burlar direitos trabalhistas**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2004-jul-06/terceirizacao_nao_usada_burlar_direitos>. Acesso em: 16 jul. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012. 185 p.

MARTINEZ, Fernando. **Com base em nova lei, juiz não reconhece vínculo de trabalhadora terceirizada**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-29/base-lei-juiz-nao-reconhece-vinculo-terceirizada>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. **A terceirização na atividade-fim**: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. Brasília: Revista do TST, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71184/011_mello_filho_dutra.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 out. 2017.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. **A terceirização, o direito do trabalho e a lei 13.429/2017**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/08/terceirizacao-o-direito-trabalho-e-lei-13-429171/>>. Acesso em: 05 maio 2017.

PASTORE, José Eduardo G. **Terceirização**: necessidade para a economia e desafio para o direito. São Paulo: Ltr, 2015. 128 p.

QUEIROZ, Antônio Augusto. **Câmara aprova projeto que libera terceirização e pejetização.** Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/nota_legislativa_03.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2017.

QUINALHA, Renan. **O que é, como foi feito e para quem serve o PL da Terceirização.** Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2015/04/24/o-que-e-como-foi-feito-e-para-quem-serve-o-pl-da-terceirizacao/>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na administração pública.** São Paulo: Ltr, 2001. 175p.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho.** 3. ed. São Paulo: Ltr, 1997. 566 p.

PROCURADOR-GERAL da República apresenta ADI contra Lei das Terceirizações. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=347835>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço**: técnica e tempo, razão e emoção. São Paulo: Hucitec, 1996. 190 p.

SANTOS, Milton. **Técnica, Espaço, Tempo**: globalização e meio técnico-científico informacional. São Paulo. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008. 94 p.

SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável**: modernidade e modismo. São Paulo: Ltr, 1997. 134 p.

SILVA, Floriano Corrêa Vaz da (Org.). **Terceirização no direito do trabalho e na economia.** São Paulo: Ltr, 1993. 77 p.

TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas.** Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a>>

intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas>.

Acesso em: 07 ago. 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização Revisitada**: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. Brasília: Revista do TST, 2012. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/35819/010_viana.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 15 jul. 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **O que é terceirização**. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>>. Acesso em: 16 jul. 2017.

VÓLIA, Bomfim. **Breves comentários à Lei 13.429/17 que altera a redação da Lei 6.019/74**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/03/breves-comentarios-lei-13-42917-que-altera-redacao-da-lei-6-01974/>>. Acesso em: 03 ago. 2017.