UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE DIREITO

PROGRAMA DE BACHARELADO EM DIREITO

JODAY EMIDIO GALVÃO

A NOVA TERCEIRIZAÇÃO:

A DIALÉTICA SOBRE O FUTURO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL APÓS AS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017

Salvador

2018

JODAY EMIDIO GALVÃO

A NOVA TERCEIRIZAÇÃO:

A DIALÉTICA SOBRE O FUTURO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL APÓS AS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017

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

Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho

Salvador

2018

JODAY EMIDIO GALVÃO

A NOVA TERCEIRIZAÇÃO:
A DIALÉTICA SOBRE O FUTURO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL APÓS AS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017

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

_____

Jonhson Meira Santos
Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, Brasil (2000)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

_____

Iran Furtado de Souza Filho
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia, Brasil (2007)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

_____

Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho - Orientador
Doutor em Direito pela Pontíficia Universidade Católica de São Paulo, Brasil (2000)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Salvador, 19 de dezembro de 2018

A Deus, que nos criou e foi criativo nessa tarefa. Seu fôlego de vida em mim foi sustento, me deu coragem para questionar realidades e propor sempre um novo mundo de possibilidades.

Aos meus pais, irmãos, e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

A minha esposa Silvania, pois sem ela este trabalho e muitos dos meus sonhos não se realizariam.

AGRADECIMENTOS

Os professores são como grandes mestres, com quem aprendemos muito sobre a vida, dentro ou fora da sala de aula. Muito obrigado, Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, por toda a orientação, dedicação, ciência e paciência!

A Iran Furtado, porque suas aulas são muito além do que pedimos ou pensamos, são para a vida. É uma honra tê-lo na banca examinadora.

A Jonhson Meira, pelo exemplo de dedicação e compromisso com a profissão, com o Direito e com a Justiça. Desde o inicio desejei tê-lo nessa banca examinadora.

A todos os meus professores da faculdade, que foram essenciais na minha trajetória acadêmica e no desenvolvimento desta monografia.

Aos meus (h)amigos, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção melhoram tudo o que tenho produzido na vida.

À comunidade das Igrejas Batista do Caminho das Árvores em Pau da Lima e em São Rafael, pois foi nesse meio que aprendi o valor da minha fé e, para além do Curso de Direito, foi aqui onde aprendi a refletir e questionar e nunca encarar a realidade como pronta. Aqui aprendi a ver a vida de um jeito diferente.

Ao Curso de Direito de Universidade Federal da Bahia, e às pessoas com quem convivi nesses espaços ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na comunhão com amigos nesses espaços foram a melhor experiência da minha formação acadêmica.

A todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

Prefiram a minha instrução à prata, e o conhecimento ao ouro puro, pois a sabedoria é mais preciosa do que rubis; e tudo o que mais se deseja não se pode comparar com ela.

(Provérbios 8: 10 -11)

RESUMO

A presente pesquisa busca analisar o conceito de terceirização enquanto fenômeno de mercado e econômico bem como do ponto de vista jurídico discutindo a Lei 13.429/17 e a Lei 13.467/17, as quais alteraram a Lei 6.019/74, objetivando compreender os impactos dessas alterações nas relações de trabalho no Brasil. O objetivo principal é apresentar e discutir a dicotomia que permeia o discurso dialético sobre a terceirização no Brasil onde, de um lado está a classe trabalhadora amedrontada com a incerteza sobre a perda de direitos e benefícios conquistados ao longo de muito tempo enquanto do outro está a classe empregadora afogada em obrigações trabalhistas em meio a crises econômicas e de produção, buscando soluções eficazes para voltar a crescer financeira e economicamente. Como objetivos específicos a pesquisa se presta a apresentar aspectos considerados relevantes da revisão bibliográfica centrada no Direito Constitucional, Fundamental e Trabalhista no Brasil; procura-se aqui desenvolver o caminho percorrido pela doutrina, 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. A metodologia adotada na presente pesquisa teve como base a revisão de bibliografia pertinente nas áreas de: Direitos Fundamentais, Direitos Sociais e Direitos Trabalhistas, bem como Administração e Economia. Em busca de subsídios para o trabalho, foi feita uma investigação de doutrina e jurisprudência eivada pelos critérios da variedade e atualidade e adotada a concepção do Social Construtivista, apontada por John W. Creswel. 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. Ao final da pesquisa podemos concluir que a regulamentação da terceirização era extremamente necessária e tem potencialidade para produzir diversos efeitos positivos, desde o estabelecimento de segurança jurídica quanto ao tema até a abertura de espaço para o desenvolvimento econômico e geração de empregos. Noutro norte, são claras algumas desvantagens para a classe trabalhadora, como a possibilidade de redução de salários e o enfraquecimento dos sindicatos pela pulverização dos trabalhadores. Percebe-se, assim, que a nova legislação trouxe pontos positivos e negativos, mas que coadunam com a necessária evolução do Direito do Trabalho por meio da flexibilização, como meio de, não apenas proteger o trabalhador, mas também, proteger a manutenção de seus empregos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Terceirização. Precarização. Flexibilização.

ABSTRACT

This research seeks to analyze the concept of outsourcing as a market and economic phenomenon as well as from a legal point of view, discussing Law 13,429 / 17 and Law 13467/17, which amended Law 6,019 / 74, aiming to understand the impacts of these changes in labor relations in Brazil. The main objective is to present and discuss the dichotomy that permeates dialectic discourse about outsourcing in Brazil where, on the one hand, the working class is frightened by the uncertainty about the loss of rights and benefits gained over a long period of time while the other is the employer class drowned in obligations in the midst of economic and production crises, seeking effective solutions to grow financially and economically. As specific objectives the research lends itself to presenting aspects considered relevant of the bibliographic review focused on Constitutional, Fundamental and Labor Law in Brazil; it seeks to develop the path taken by national doctrine, legislation and jurisprudence to deal with the topic of outsourcing. In addition, it seeks to identify the constitutional position and of international treaties recognized by Brazil in relation to the matter. The methodology adopted in the present research was based on a review of pertinent bibliography in the areas of: Fundamental Rights, Social Rights and Labor Rights, as well as Administration and Economics. In search of subsidies for work, an investigation of doctrine and jurisprudence was carried out according to the criteria of variety and actuality and adopted the conception of the Social Constructivist, pointed out by John W. Creswel. The research strategy was qualitative, of the type based theory, by which the thesis was the result of the interaction of the points of view of several authors who dealt with the matter. The logical bases of investigation started from an inductive method. At the end of the research we can conclude that the regulation of outsourcing was extremely necessary and has the potential to produce several positive effects, from establishing legal security on the subject to opening up space for economic development and job creation. In the other north, some disadvantages for the working class are clear, such as the possibility of wage reductions and the weakening of unions by the spraying of workers. It can be seen, therefore, that the new legislation has brought positive and negative points, but that they are in line with the necessary evolution of Labor Law through flexibilization, as a means of not only protecting the worker, but also protecting the maintenance of their jobs.

Keywords: Labor Law. Outsourcing. Precariousness. Flexibilization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OJ	Orientação Jurisprudencial
ONU	Organização das Nações Unidas
PBQC	Programa Brasileiro de Qualidade e Competitividade
SDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13

2 UMA VISÃO GERAL DO DIREITO DO TRABALHO COMO FORMA DE PROTEÇÃO DO SUJEITO VULNERÁVEL: O COMBATE À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO 16

2.1 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR (RELATO HISTÓRICO-CONSTITUCIONAL) 16

2.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHADOR 18

2.2.1 O princípio da proteção ao trabalhador 18

2.2.1.1 Limitações ao princípio da proteção ao trabalhador 19

2.2.1.2 As subdivisões doutrinárias do princípio da proteção ao trabalhador 20

2.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO 24

2.3.1 Quando ela ocorre 25

2.3.2 Formas atípicas de trabalho 26

3 O DISCURSO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO 28

3.1 CONCEITO 28

3.2 FLEXIBILIZAÇÃO É SINÔNIMO DE DESREGULAMENTAÇÃO? 29

3.3 CAUSAS DA FLEXIBILIZAÇÃO 29

3.4 MODALIDADES E CLASSIFICAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO 31

3.5 NOVA REALIDADE PARA O DIREITO DO TRABALHO 32

4 A TERCEIRIZAÇÃO COMO UM FENÔMENO 34

4.1 REFERÊNCIA 34

4.2 CONCEITO 35

4.3 ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO 40

4.4 A GLOBALIZAÇÃO 42

4.4.1 Conceito 42

4.5 ARQUÉTIPOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO 43

4.5.1 O modelo Taylorista 43

4.5.2 O modelo Fordista 44

4.5.3 O Modelo japonês (Toyotista) 48

4.6 A ESPECIALIZAÇÃO FLEXIVEL E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO 51

4.7 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL 53

5 A DISCIPLINA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO 56

5.1 TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS 56
5.2 O CAMINHO LEGISLATIVO PERCORRIDO PELA TERCEIRIZAÇÃO 58
5.2.1 O Início de tudo 58
5.2.2 Súmulas do TST 59
5.2.2.1 Súmula nº 256.....59
5.2.2.2 Súmula nº 331.....61
5.2.3 As leis 13.429/17 e 13.467/17 62
6 A NOVA TERCEIRIZAÇÃO 67
6.1 ASPECTOS NEGATIVOS 67
6.1.1 A situação do enquadramento sindical 67
6.1.2 A questão salarial.....70
6.1.3 A saúde e a segurança do trabalhador.....71
6.2 OUTRO PONTO DE VISTA (ASPECTOS POSITIVOS) 73
6.2.1 Regulamentação.....73
6.2.1.1 Alternativas de contratação ante à crise econômica 74
6.2.1.2 Limites à terceirização.....75
6.2.1.3 Requisitos para constituição de empresa prestadora de serviços.....75
6.2.2 Aumento da responsabilidade da contratante.....75
6.2.3 Maior especialização.....77
6.3 OUTRA VISÃO SOBRE A PRECARIZAÇÃO.....77
7 CONCLUSÃO 79
REFERENCIAS.....82

1 INTRODUÇÃO

Em março de 2017 foi sancionada pelo então presidente Michel Temer a Lei Nº 13.429/2017, que ficou conhecida como lei da terceirização, esta altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

Desde então a lei passa a permitir que empresas contratem funcionários terceirizados para executar atividades-fim, ou seja, as principais funções da empresa. Antes disso decisões da Justiça do Trabalho determinavam que a terceirização seria permitida apenas para as chamadas atividades-meio, como serviços de limpeza e manutenção. Apenas o Brasil tinha essa distinção entre atividade-fim e atividade-meio e até então não existia uma legislação específica sobre a terceirização, a própria justiça não tinha um entendimento uniforme sobre o que distingue atividades-meio de atividades-fim, o que causava insegurança jurídica para as empresas.

A terceirização, dizem os defensores da lei, poderá aumentar a eficiência e produtividade das empresas por conta da especialização em determinadas tarefas. Do aumento da produtividade viria a redução de custos. Por outro lado, há os que defendem a ideia de que a terceirização permite a precarização do trabalho, com menores salários, pois, os trabalhadores contratados pelas terceirizadas não necessariamente responderão ao mesmo sindicato dos funcionários contratados diretamente, podendo, inclusive, obedecer a outro piso salarial.

Em 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por 7 (sete) votos a 4 (quatro) que é constitucional o emprego de terceirizados para atividades-fim.

A presente pesquisa busca analisar o conceito de terceirização enquanto fenômeno de mercado e econômico bem como do ponto de vista jurídico discutindo a Lei 13.429/17 e a Lei 13.467/17, as quais alteraram a Lei 6.019/74, objetivando compreender os impactos dessas alterações nas relações de trabalho no Brasil. O objetivo principal é apresentar e discutir a dicotomia que permeia a terceirização no Brasil onde, de um lado está a classe trabalhadora amedrontada com a incerteza da perda de direitos e benefícios conquistados ao longo de muito tempo enquanto do outro está a classe empregadora afogada em obrigações trabalhistas em meio a

crises econômicas e de produção, buscando soluções eficazes para voltar a crescer financeira e economicamente.

A pesquisa elaborou, se embasou e analisou, em busca de respostas satisfatórias e que dessem um norteamento à mesma propondo soluções dentro da realidade jurídica, quesitos como: quais impactos sofrerá a economia brasileira? A crise econômica será amenizada? Haverá criação de postos de trabalho? Por que os trabalhadores terceirizados recebem menores salários? Existe a possibilidade de melhores vencimentos para o trabalhador terceirizado? Há de fato constitucionalidade nestas reformas? Haverá aumento de produtividade com qualidade para o trabalhador ou a precarização do trabalho? Há de fato um conflito de interesses? Haverão perdedores e vencedores nesta lide? E quem serão?

Como objetivos específicos a pesquisa se presta a apresentar aspectos considerados relevantes da revisão bibliográfica centrada no Direito Constitucional, Fundamental e Trabalhista no Brasil; procura-se aqui desenvolver o caminho percorrido pela doutrina, legislação e jurisprudência nacionais para tratar do tema da terceirização.

Deste modo um capítulo trata da visão geral do direito do trabalho enquanto agente de proteção ao sujeito vulnerável e combatente da precarização do trabalho, apresentando conceitos estabelecidos na doutrina.

O capítulo seguinte trata do discurso a favor da terceirização em uma visão mais voltada para o empregador, de um ponto de vista onde se enxerga uma maior flexibilização das relações de trabalho e uma consequente especialização na produção e prestação de serviços. São tópicos abordados no citado capitulo.

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.

Será tratada ainda a disciplina jurídica da terceirização, seus princípios constitucionais, as leis, doutrina e jurisprudência que envolvem tal assunto. Examina-se aqui o conceito de vínculo empregatício, empregado, trabalho temporário e terceirização.

No capítulo final estão abordadas as polêmicas em torno dessa medida. De um lado, há quem defenda que a regulamentação trará ganhos de produtividade e segurança jurídica para as empresas. Outros argumentam que a medida aumenta a precarização no mercado de trabalho. A grande questão em jogo aqui é se a Lei da terceirização e a reforma trabalhista mudam para pior ou para melhor a vida do trabalhador?

A metodologia adotada na presente pesquisa terá como base a revisão de bibliografia pertinente nas áreas de: Direitos Fundamentais, Direitos Sociais e Direitos Trabalhistas, bem como Administração e Economia.

Em busca de subsídios para o trabalho, será feita uma investigação de doutrina e jurisprudência eivada pelos critérios da variedade e atualidade, será adotada ainda 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 será a qualitativa, do tipo Teoria Fundamentada, pela qual a tese será resultante da interação dos pontos de vista de diversos autores que trataram da matéria. As bases lógicas de investigação partirão de um método indutivo. O método de pesquisa será o qualitativo, tendo base em análise bibliográfica.

2 UMA VISÃO GERAL DO DIREITO DO TRABALHO COMO FORMA DE PROTEÇÃO DO SUJEITO VULNERÁVEL: O COMBATE À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Podemos observar que ao longo de toda a história, o trabalhador constantemente teve sua ocupação explorada, sem remunerações justas. Sabe-se que a hipossuficiência do empregado em correlação ao patrão é uma existência fatídica que acontece não apenas no Brasil como em todos os países ao redor do globo.

Por essas razões, surgiu a urgência de se emparelhar as partes num porvindouro processo judicial. É um tratamento igualitário, tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma distinta, deve-se equiparar as partes a fim de que em suma possa se empregar a justiça.

Com respeito a esse objetivo surgiu no Ordenamento Jurídico o direito Trabalhista trazendo em si princípios como o da Proteção.

O mister do direito do Trabalho é adequar as relações entre subordinado e empregador, em procura constante do cumprimento do ideal de justiça.

2.1 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR (RELATO HISTÓRICO-CONSTITUCIONAL)

Depois da Segunda Grande Guerra, o Direito foi conduzido na direção de salvaguardar a condição humana, sendo a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) [1], adotada pela Assembleia Geral da ONU (Organização das Nações Unidas) em dezembro de 1948, uma das precursoras na consagração dos direitos humanos fundamentais em nível mundial. A Declaração Universal reconheceu, em seu artigo 23, o Direito do Trabalho como direito social, especificamente no inciso III, de acordo com o qual:

> "Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se

[1] "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**". "Nações Unidas", 1948, p. 5, Paris, http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/. Acessado em 6 de setembro de 2018.

> necessário, outros meios de proteção social." (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, p. 5)

Nos Estados, começando no México com a Constituição Mexicana de 1917, muitos direitos fundamentais sociais foram reconhecidos, típicos do Estado Social[2]. No Brasil, a Carta Política de 1934 trouxe, inclusive, o capítulo "ordem econômica e social", declarando que a ordem econômica fosse organizada de modo que possibilitasse a todos uma vida digna (art. 115) e que a lei estabelecesse as condições de trabalho, considerando a proteção social do trabalhador (art. 121). Em seguida, com a Constituição de 1937, o trabalho foi considerado meio de subsistência do indivíduo, devendo o Estado protegê-lo, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa (art. 135). A Carta Magna de 1946 instituiu que a ordem econômica deveria ser organizada consoante os princípios da justiça social (art. 145); e a de 1967 incluiu o direito de greve dos trabalhadores (art. 165, XXI). (SÜSSEKIND, 2003)

No que diz respeito à Constituição de 1988[3], esta se demonstrou mais preocupada com a situação do trabalhador, distintamente das anteriores, dispôs os direitos trabalhistas no capítulo "Dos Direitos Sociais" (art. 6º a 11). Além disso, citou os valores sociais do trabalho na qualidade de fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).

---

[2] "[...] Com a crise econômica e a crescente demanda por direitos sociais após o fim da Primeira Guerra Mundial (1918), houve também a crise do liberalismo, dando origem a uma transformação na superestrutura do Estado Liberal. O Estado abandona sua postura abstencionista para assumir um papel decisivo nas fases de produção e distribuição de bens e passando a intervir nas relações econômicas". (NOVELINO, Marcelo. Manual de direito constitucional. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014).

[3] "Esta Constituição trouxe grande número de novidades, sendo que algumas já antes concedidas pela legislação ordinária ou constante de cláusulas de dissídios coletivos, citando: Seguro desemprego; Piso salarial; Irredutibilidade de salários; Garantia de salário fixo, para as categorias que recebem por comissão; 13º salário; Jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento; Licença remunerada de 120 dias à gestante e 5 dias ao pai; Aviso prévio de no mínimo 30 dias; Adicional insalubridade e periculosidade; Assistência em creches aos filhos de até 6 anos; Seguro contra acidente de trabalho; Prescrição quinquenal para os trabalhadores urbanos e rurais; Proibição de descontos e retenção de salários; Direitos trabalhistas dos empregados domésticos; Exclusão da estabilidade; Salário mínimo unificado em todo o Brasil; Início normal da vida de trabalho assalariado aos 16 anos; Jornada semanal de 44 horas; Horas extras com adicional de 50%; Férias com 1/3 a mais da remuneração; Direito de greve sem restrições". (CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, nov. 2009).

Tal Constituição destacou o homem como “figura a ser protegida, priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa em face do conceito individualista. Foram estabelecidos inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social” (CASSAR, 2013, p. 19), trazendo grande contribuição para o princípio da proteção aos trabalhadores. Contudo, forneceu também instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

2.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho possui um extenso rol de princípios espalhados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, Tratado de *Versailles*, na Constituição Federal, no Código Civil, na Consolidação das Normas Trabalhistas, dentre outros[4]. Entretanto, Maurício Godinho Delgado (2016) aponta como os princípios especiais justrabalhistas mais importantes – núcleo basilar – o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o princípio da condição mais benéfica, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o princípio da intangibilidade salarial, o princípio da primazia da realidade sobre a forma e o princípio da continuidade da relação de emprego.

2.2.1 O princípio da proteção ao trabalhador

Tais princípios buscam tutelar o empregado no que diz respeito ao descomedimento jurídico e econômico na correlação deste com o empregador, por este ser economicamente mais forte que aquele. Dessa maneira, destaca-se o princípio da proteção ao trabalhador, no esforço de contrapesar esta correlação desigual, conferindo privilégios aos trabalhadores, em observância ao princípio da igualdade[5] previsto no art. 5º da CF/1988. Dessa forma, pontua Vólia Bomfim:

---

[4] Ibid., p. 164-168.

[5] “Os direitos de igualdade podem ser diferenciados em duas dimensões, conforme o fim ao qual se destinam. A igualdade jurídica visa a impedir que sejam adotados tratamentos diferenciados para situações essencialmente iguais ou tratamentos iguais para situações essencialmente diferentes sem

> Para compensar sua fragilidade jurídica e econômica o princípio da proteção ao trabalhador é a base do Direito do Trabalho. Uma das finalidades do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade, a igualdade chamada de substancial entre as partes. Para tanto, é necessário proteger o trabalhador, por ser a parte mais frágil desta relação. A intensa intervenção estatal é a principal característica do princípio da proteção ao trabalhador, pois limita a autonomia da vontade das partes. O contrato mínimo de trabalho está regulamentado por lei, já que o Estado dirige, por meio da legislação imposta, as regras mínimas do contrato, não deixando as partes livres para a negociação, para o ajuste [...]. (CASSAR, 2010, p. 89)

O princípio da proteção ao trabalhador orienta a elaboração e emprego das normas de Direito do Trabalho que caracterizam a interferência do Estado nas relações de trabalho, colocando limites à autonomia privada, uma vez que o Direito do Trabalho surgiu para tutelar o trabalhador, objetivando-se a harmonizar os ensejos dos empregadores (lucros) e dos empregados (melhores condições de trabalho).

A referida proteção destina-se à pessoa humana, como forma de garantir a subsistência desta[6] (BRASIL, art. 1º, III, da CF/88). Nesse sentido, para Sérgio Pinto, "o Direito do Trabalho tem como objetivo proporcionar a sobrevivência da pessoa, permitindo que ela tenha acesso a bens de consumo." (MARTINS, 2008, p. 65)

2.2.1.1 Limitações ao princípio da proteção ao trabalhador

---

uma razão legítima para tal. A igualdade fática, por seu turno, tem por objetivo central a redução de desigualdades existentes no plano fático, o que exige necessariamente a adoção de um tratamento jurídico diferenciado". (NOVELINO, Marcelo. Manual de direito constitucional. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 477).

[6] "Nesse passo, a Constituição de 1988, além de afirmar no artigo 6º que 'são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados', ainda apresenta uma ordem social com um amplo universo de normas que enunciam programas, tarefas, diretrizes e fins a serem perseguidos pelo Estado e pela sociedade. A essa ordem social conjuga-se uma ordem econômica que, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, como determina o artigo 170 da Carta de 1988 [...]" (PIOVESAN, Flávia. A proteção dos direitos humanos no sistema constitucional brasileiro. Disponível em:< http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista5/5rev4.htm>. Acesso em 12 setembro 2018, 07:43:23).

No entanto, há limitações a esse princípio, como a flexibilização das normas trabalhistas, cuja previsão está na Constituição Federal. É indubitável que o processo de globalização modificou as relações de trabalho, exigindo um reexame da legislação trabalhista. Torna-se até mesmo aconselhável, então, a flexibilização como maneira de combate à crise econômica, sem olvidar, entretanto, da garantia dos direitos inerentes ao Estado Social[7]. A esse respeito, vejamos a lição da doutrina:

> Evidentemente que encontrar o equilíbrio para essa delicada situação de crise social é o objetivo de todos que estudam o Direito Laboral; e pode-se mesmo observar que a tendência entre os doutrinadores é na direção da flexibilização como solução para os conflitos sociais gerados pelo desemprego crescente, sempre de forma responsável, sem abuso e desde que a empresa comprovadamente esteja atravessando grave crise econômica. A flexibilização não pode servir de fundamento para aumentar o lucro ou o enriquecimento dos sócios, mas para a manutenção da saúde da empresa e, consequentemente, do nível de emprego (CASSAR, Vólia Bomfim, 2013, p. 31).

A grande dificuldade que se apresenta é como conciliar a flexibilização das normas trabalhistas com o princípio da proteção do trabalhador, os dois com status constitucional. O princípio da proteção ao trabalhador encontra-se assinalado na Constituição Federal, no caput do art. 7º, que dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

2.2.1.2 As subdivisões doutrinárias do princípio da proteção ao trabalhador

---

[7] “O processo de globalização econômica tem agravado ainda mais o dualismo econômico e estrutural da realidade brasileira, com o aumento das desigualdades sociais e do desemprego, aprofundando-se as marcas da pobreza absoluta e da exclusão social [...] O forte padrão de exclusão sócio-econômica constitui um grave comprometimento às noções de universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos. O alcance universal dos direitos humanos é mitigado pelo largo exército de excluídos. Por sua vez, o caráter indivisível desses direitos é também mitigado pelo esvaziamento dos direitos sociais fundamentais, especialmente em virtude da tendência de flexibilização de direitos sociais básicos, que integram o conteúdo de direitos humanos fundamentais. A garantia dos direitos sociais básicos (como o direito ao trabalho, à saúde e à educação), que integram o conteúdo dos direitos humanos, tem sido apontada como um entrave ao funcionamento do mercado e um obstáculo à livre circulação do capital e à competitividade internacional[...]”.(PIOVESAN, Flávia. A proteção dos direitos humanos no sistema constitucional brasileiro. Disponível em:< http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista5/5rev4.htm>. Acesso em 12 setembro 2018, 07:43:23).

A doutrina divide esse fundamental princípio em outros três: princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador e princípio da interpretação *in dubio, pro misero*.

Pelo princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, as condições de trabalho são as cláusulas que integram o contrato de trabalho do empregado. Por este princípio, em conformidade com o artigo 468 da CLT, entende-se:

> As condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento da empresa prevalecerão, serão incorporadas definitivamente ao contrato de trabalho, não podendo ser suprimidas ou reduzidas no curso da relação empregatícia. (PEREIRA, Leone, 2012, p. 36)

Pode-se ainda encontrar a aplicação desse princípio na súmula 202 do Tribunal Superior do Trabalho:

> GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

A doutrinadora Vólia Bomfim (CASSAR, 2010) elenca quatro requisitos que devem estar presentes para que este princípio seja aplicado: a) condição mais favorável que a legal ou a contratual, que não deve ferir as regras gerais de direito do trabalho, seus princípios e bons costumes; b) habitualidade na concessão da benesse, salvo quando o benefício foi concedido de forma expressa (escrita); c) concessão voluntária e incondicional, de modo que as vantagens concedidas por força de acordo coletivo, convenção coletiva e sentença normativa só obrigam o patrão durante a vigência da respectiva norma, que tem vigência limitada no tempo (art. 614, § 3º, da CLT); e d) Não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato.

Com a flexibilização das normas trabalhistas, esse princípio vem encontrando alguns limites pelos Tribunais brasileiros, como as exceções abaixo[8]:

---

[8] Ibid., p. 100.

> **OJ[9] 308 da SDI-I[10] do TST**: Jornada de trabalho. Alteração. Retorno à jornada inicialmente contratada. Servidor público. O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art.468 da CLT, sendo a jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes. (grifo nosso).

Esta orientação jurisprudencial (OJ) 308 (trezentos e oito) autoriza o retorno à jornada contratual, mesmo que em prejuízo do trabalhador. No mesmo sentido, a OJ 159 da SDI-I do TST, por sua vez, permite a mudança da data do pagamento do salário, mesmo que em prejuízo do obreiro. A exemplos de exceções à regra estudada.

Mas existem casos ainda piores do que estes já citados onde a própria lei autoriza a supressão do benefício e, por isso, excepciona a possibilidade de incorporação, mesmo causando prejuízo ao empregado, aí está incluído o exercício do *ius variandi* do patrão, que é o direito que o empregador tem de variar[11] o contrato, como se vê a seguir:

> **OJ 339 da SDI-I do TST**: Teto remuneratório. Empresa pública e sociedade de economia mista. Art. 37, XI, da CF/88 (anterior à Emenda Constitucional nº 19/98). Nova redação, DJ.04.05.04. As empresas públicas e as sociedades de economia mista estão submetidas à observância do teto remuneratório previsto no inciso XI do art. 37 da CF/88, sendo aplicável, inclusive, ao período anterior à alteração introduzida pela Emenda Constitucional n. 19/1998. (Redação determinada pela Resolução 129, de 5 de abril de 2005). (grifo nosso).

Na OJ acima se vê como lícito o corte salarial praticado pelo empregador público quando o valor do salário do empregado ultrapassar o teto previsto no artigo apesar de causar prejuízo ao trabalhador. Podemos encontrar ainda, dentre outros exemplos:

> **Súmula 51 do TST:** Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (grifo nosso).

---

[9] Orientação Jurisprudencial.

[10] Subseção I Especializada em Dissídios Individuais.

[11] Variar significa o direito que tem o patrão de alterar cláusulas contratuais.

Aludindo ao princípio da norma mais favorável, por ele entende-se que precisa ser aplicada, no caso concreto, a norma que atribua direitos mais vantajosos para o trabalhador (CAIRO JUNIOR, 2015). Chama-se a atenção de que no Direito do Trabalho não é adotado o critério de hierarquia entre as normas, logo prevalece a fonte que for mais benéfica ao trabalhador.

A incerteza surge no momento em que há duas normas aplicáveis ao caso concreto, abraçando, cada uma delas, regras favoráveis e desfavoráveis ao obreiro. A doutrina apresenta três teorias para solucionar o impasse, a saber: Teoria da Acumulação ou da Atomização, Teoria do Conglobamento e Teoria do Conglobamento Mitigado[12].

Esclarece que a jurisprudência tem adotado a Teoria do Conglobamento, todavia, Vólia Bomfim traz uma exceção:

> [...] as fontes autônomas ou profissionais só prevalecerão sobre as heterônomas sob o critério da acumulação (incluindo-se todas as regras de uma e de outra) quando mais benéficas. Jamais poderão excluir as benesses previstas em lei. Mas, quando houver conflito entre as fontes profissionais entre si, porque disciplinaram a mesma matéria (de característica privada) de forma diversa, prevalecerá a mais benéfica segundo uma das teorias [...]. (CASSAR, 2010, p.104)

---

[12] "[...] existem dois diplomas normativos aplicáveis ao caso concreto, sendo que cada um deles apresenta regras favoráveis e desfavoráveis ao trabalhador. Para resolver esse impasse, a doutrina e jurisprudência trabalhista apresentam 3 correntes:

a) Teoria da Acumulação ou da Atomização: defende a aplicação dos dois diplomas normativos, extraindo-se de cada um as regras mais favoráveis ao trabalhador, isoladamente consideradas. Perceba que um terceiro instrumento normativo será criado, formado pelo conjunto das regras jurídicas mais favoráveis ao trabalhador dos outros dois instrumentos. Embora a aplicação dessa teoria resulte na criação de um diploma normativo superprotetor ao trabalhador, ela é muito criticada por não respeitar regras básicas de hermenêutica jurídica, como o princípio da unidade.

b) Teoria do Conglobamento: defende a aplicação do diploma normativo que, no conjunto de normas, for mais favorável ao trabalhador, sem fracionar os institutos jurídicos. É a posição tradicional.

c) Teoria do Conglobamento Mitigado, Orgânico ou por Instituto: defende a criação de um terceiro diploma normativo, formado pelas regras jurídicas mais favoráveis ao trabalhador, respeitando-se a unidade do instituto ou matéria (critério da especialização). Comparando a teoria em comento com as outras duas teorias, a diferença reside na criação de um terceiro instrumento normativo, o que a aproxima da Teoria da Acumulação, mas compara os institutos ou matérias (exemplos: férias, duração do trabalho, estabilidades etc.), respeitando a sua unidade, aproximando da Teoria do Conglobamento. Concluindo, o nome Conglobamento Mitigado significa a aplicação das regras jurídicas mais favoráveis ao obreiro, respeitada a unidade não de todo o diploma normativo em análise, mas somente do instituto ou matéria" (PEREIRA, Leone. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 34-35).

Acontece que esse princípio similarmente vem sendo mitigado pela jurisprudência, no momento em que a norma mais favorável violar a ordem pública, a moral, a Constituição, a lei ou os bons costumes.

O princípio do *in dubio pro misero* ensina que, nas hipóteses em que a norma trabalhista comporte diversas interpretações, o exegeta opte pela mais favorável ao subordinado. Não obstante, no âmbito do direito processual do trabalho, prevalece o entendimento que não deve ser aplicado. Nesse sentido, registrem-se os posicionamentos dos doutrinadores Vólia Bomfim[13], Sérgio Pinto Martins (2001) e Maurício Godinho Delgado (2015).

Atualmente, o princípio do *in dubio pro misero* também vem sendo flexibilizado pela jurisprudência, como se nota a seguir (CASSAR, 2010, p. 110):

> **OJ 272 da SDI-I do TST**: Salário mínimo. Servidor. Salário-base inferior. Diferenças. Indevidas. A verificação do respeito ao direito ao salário mínimo não se apura pelo confronto isolado do salário-base com o mínimo legal, mas deste com a soma de todas as parcelas de natureza salarial recebidas pelo empregado diretamente do empregador. (grifo nosso).

Esses são apenas dois exemplos de muitos que podemos encontrar apenas entre as orientações jurisprudenciais e súmulas do TST:

> **OJ 355 da SDI-I do TST**: Intervalo interjornadas. Inobservância. Horas extras. Período pago como sobrejornada. Art. 66 da CLT. Aplicação analógica do § 4º do art. 71 da CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. (grifo nosso).

2.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho é uma realidade da atualidade e mantém vivos, mesmo que frágeis, os debates e as resistências oriundas de movimentos sociais, sindicatos e autores das áreas de ciências humanas e sociais. É um discurso que anda na contrapartida dos que defendem a flexibilização nas relações de trabalho.

---

[13] Ibid., p.107.

2.3.1 Quando ela ocorre

Precarização[14] neste ramo do Direito Social (Direito do Trabalho) acontece quando observamos três fenômenos resultantes da prática intermediadora da mão-de-obra: 1) a subtração de direitos fundamentais dos trabalhadores cooptados nas espécies de trabalho flexibilizadoras; 2) a fragmentação da classe trabalhadora, devido a perda do poder organizacional coletivo (sindicalização) [15] ; e 3) a degradação do meio ambiente de trabalho, pois os trabalhadores terceirizados, muitas vezes, trabalham em jornadas maiores, exercem funções perigosas, são pouco ou não recebem capacitação para o exercício das atividades laborais e tendem a sofrer diversos acidentes ou doenças ocupacionais[16].

Esta apresentação clara dos elementos constitutivos da precariedade foi norteadora para problematizar a relação entre esta e as novas formas de trabalho "atípicas" adotadas em muitos países da Europa.

Os conceitos apresentados para definir esta especificidade das relações de trabalho são os de precariedade de direito (aspectos jurídicos ou formais) e de

---

[14] De forma geral, para BARROS (2005), a precariedade embora não seja atributo inerente à Flexibilidade, pode ser facilitada pela mesma. Dentro da empresa moderna as atividades que não se encaixam no âmbito de sua especialização, podem ser, em princípio, transferidas a terceiros. São inúmeras as formas contratuais utilizadas: sub-empreitada, mão de obra temporária, trabalho à domicílio, trabalho autônomo, etc.. A tendência é a especialização vertical e flexível. A empresa é um módulo de serviços especializados utilizando-se das diversas formas de integração de outras empresas ou de serviços flexibilizados. A PROLIFERAÇÃO das formas de empregos "ATIPICOS", em muitas economias industrializadas, apresenta evolução preocupante, sendo impressionante o catálogo de empregos atípicos nas chamadas alternativas flexíveis como advertiu o DIRETOR GERAL DA OIT na 4ª Conferência Regional Européia, em Genebra, 1987.

[15] Como destaca CARELLI (2003), um dos maiores, senão o pior efeito, que traz a intermediação da mão-de-obra para o mundo do trabalho é a fragmentação ou pulverização da classe trabalhadora, causa de enfraquecimento da representatividade sindical. Pois, de fato, a terceirização intermediadora de trabalhadores coloca lado a lado, no mesmo local de trabalho de uma fábrica, trabalhadores representados por diversas entidades sindicais, das mais fortes às mais fracas, de posições ideológicas as mais diversas, e, na maior parte das vezes, com atuação individual e descoordenada.

[16] CARELLI (2003), conclui que o meio ambiente de trabalho sofre sérios danos com a intermediação de mão-de-obra, pelas seguintes causas:

- Precarização da situação laboral do trabalhador;
- Dificuldade de efetiva representação e defesa sindical;
- Fragmentação do ambiente de trabalho, com falta de coesão comunitária;
- Menor remuneração;
- Menor qualificação e possibilidade de qualificação;
- Menor experiência na função e menor conhecimento da situação específica do trabalho;
- Maiores riscos das atividades exercidas.

precariedade de fato (se apresenta em todas as formas particulares de emprego não estáveis). De forma resumida, a precariedade corresponde a uma dimensão de durabilidade, ou seja, considera-se situação precária toda aquela que não possui um futuro assegurado, e similarmente, significa vulnerabilidade, uma vez que, em toda a história do trabalho o homem lutou em oposição a insegurança no mundo do trabalho.

2.3.2 Formas atípicas de trabalho

Uma das consequências mais flagrantes da precarização dos mercados e do próprio trabalho, imposta pela globalização, é o surgimento de formas atípicas de trabalho, que as organizações utilizam para ajustarem a quantidade e disponibilidade de mão-de-obra aos imperativos de mercado, que, de certa maneira, acentuam as inseguranças e conduzem à redução de expectativas, uma vez que os trabalhadores enfrentam um conjunto de incertezas no desempenho das suas funções, ficando a sua capacidade para enfrentar o imprevisível diminuída.

E, ainda por consequência podemos dessa maneira expressar que as modificações na disposição do trabalho e as mudanças ocorridas ao nível da estrutura empresarial aumentam os riscos para os trabalhadores. Com resultado, a percepção das incapacidades e limitações para findar uma tarefa dentro de certo tempo gera um ambiente de estresse e conduz a uma fraca performance profissional, aumentando as probabilidades de falha e consequentemente de ocorrência de acidentes de trabalho (BARROS, 2005).

Há décadas submetidos a uma flexibilidade ou precarização progressista do trabalho, os países desenvolvidos seriam vítimas do célere aumento da economia informal ou “desregulamentada” no Terceiro Mundo. Nos países dominados pela globalização ou mundialização, a mão-de-obra padece uma debilidade multiforme: extrema mutabilidade, tele-trabalho, trabalho a domicílio, funcionários sem registros, contratos com tempo determinado, salários irregulares e frequentemente inferiores ao mínimo para sobrevivência, proteção social e regimes previdenciários meramente formais, atividades independentes com rendimentos aleatórios ou dependentes de produtividade, e até mesmo servidão, escravidão ou trabalho forçado de categorias

presumivelmente protegidas por normativos internacionais, como as crianças bem como adolescentes e as mulheres.

Trata-se de um menosprezo consensual pelo Direito Social nestes Estados subdesenvolvidos ou em vias de desenvolvimento. Por outro lado, com sua legislação trabalhista bem elaborada, os países desenvolvidos seriam o exemplo de uma modernidade estatutária, hoje ameaçada pelo simples jogo das transações internacionais.

Essa nova condição de precariedade do trabalho denuncia uma ruptura na aliança estabelecida anteriormente entre a sociedade de mercado e o estado de bem-estar, retirando do Estado as suas funções essenciais, como a assistência e a seguridade social. Observa-se, assim, a fragilização do significado e da identidade dos trabalhadores, impondo-se um novo fluxo de reforma nos direitos trabalhistas que, cada vez mais, são diminuídos, acompanhando o caminho da implementação do Estado mínimo.

Sendo assim, este capitulo pretende chamar a atenção para o fato de que por meio da aprovação da Lei nº 13.429 (2017), que trata da questão da terceirização no país, deve-se notar e focalizar em não mais restringir a análise às metamorfoses e transformações do trabalho no Brasil como maneira transitória; deve-se observar as mudanças e os reflexos na saúde dos trabalhadores na perspectiva de um Estado já definido e que necessita ser conhecido, interpretado e transformado. Deve-se buscar aprender com os resultados desse processo, não abandonando a luta pelo trabalho digno e pela proteção à saúde e bem estar dos trabalhadores.

3 O DISCURSO DA FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Andando na contra mão dos que alegam que a terceirização traz a precarização as condições de trabalho, muitos defendem que a saída para a crise econômica mundial está na flexibilização das relações de trabalho, o que nos leva a necessidade de analisar e entender o que é, como se aplica e de que maneira essa flexibilização pode ser apresentada como uma solução à crise.

3.1 CONCEITO

A flexibilização das relações de trabalho é um assunto muito discutido nos tempos atuais, dado que as frequentes transformações nas relações econômicas e sociais regem alterações também no Direito. Para Maurício Godinho Delgado (2016, p. 67), entende-se por flexibilização:

> A possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para sua incidência. Ou seja trata-se da diminuição da imperatividade das normas justrabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Henrique Correia (2016, p. 66), por sua vez, fala que:

> Flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais.

Pode-se compreender, então, que a flexibilização trabalhista é a diminuição do caráter imperativo e indisponível de algumas normas trabalhistas, preservando, não obstante, um núcleo indispensável de proteção previsto na Constituição e em algumas normas infraconstitucionais. Dessa maneira, mostra-se como um método de mitigação do intervencionismo estatal nas relações laborais.

3.2 FLEXIBILIZAÇÃO É SINÔNIMO DE DESREGULAMENTAÇÃO?

É de suma importância diferenciar flexibilização de desregulamentação. Esta seria a retirada completa das normas jurídicas, de maneira que os sujeitos da relação de trabalho passam a estabelecer as regras. É por isso que Leone Pereira (2012, p. 31) alerta que:

> [...] em uma sociedade democrática de direito moderna, a flexibilização deverá ser estudada e admitida em situações pontuais, mas a desregulamentação deverá ser rechaçada. Os direitos trabalhistas foram conquistados com muita luta e suor da classe trabalhadora, que conseguiram inclusive a constitucionalização dos mais importantes direitos laborais. Alinhavando o raciocínio, a desregulamentação representaria um retrocesso social.

Apesar de alguns doutrinadores não distinguirem desregulamentação e flexibilização, Vólia Bomfim (2010, p. 54) traz, de forma acertada, esta diferenciação:

> A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental à manutenção do Estado Social.

Ao passo que na flexibilização do direito trabalhista, o Estado continua regulando as relações entre subordinado e empregador, mesmo que com regras menos rígidas, na desregulamentação, o Estado se torna inerte, deixando as relações trabalhistas serem estabelecidas pelos próprios sujeitos de direito.

3.3 CAUSAS DA FLEXIBILIZAÇÃO

Pode-se perceber não obstante, que este fenômeno vai de embate ao processo de origem e desenvolvimento do Direito do Trabalho, que nasceu da necessidade de proteger o trabalhador, parte hipossuficiente da correlação, do poderio econômico do

empregador. Perante isso, busca-se compreender quais foram as motivos que conduziram à necessidade desse fenômeno (DELGADO, 2016).

Com a revolução tecnológica e a crise econômica, na era globalizada, a concorrência existente entre os países capitalistas aumenta significativamente, concedendo nas contínuas inovações tecnológicas, que reduzem os postos de trabalho (produzir mais com o menor em recursos humanos possível), bem como na diminuição de gastos (matéria-prima a valor mínimo, melhor qualidade do produto, salários mais baixos, entre outros). Além disso, a globalização, aliada à tecnologia, permitiu a integralização dos mercados, sendo possível a matéria-prima vir de um país, o produto ser produzido em outro país, bem como este produto ser adquirido por consumidores de diversas partes do mundo.

A flexibilização, por isso, surge como uma possível saída para combater a crise econômica, mantendo a concorrência que o mercado exige para seguir gerando lucros.

A doutrina majoritária concebe a flexibilização como consequência da globalização e de seus efeitos na economia e nas relações de trabalho. A globalização consolidou-se com os intensos avanços tecnológicos que foram capazes de amplificar potencialmente as produções e diminuir significativamente a necessidade de mão de obra, aumentando, dessa maneira, os índices de desemprego em todo o planeta. Dessa forma, demonstra Amaury Mascaro Nascimento (2014, p. 82-83):

> O trabalho, cada vez mais está escasso, começa a faltar, é substituído pelas inovações da tecnologia, por um menor número de empregados. As compras feitas pela internet dispensam a intermediação de vendedores, a pintura dos carros na indústria é automática, os caixas eletrônicos dos bancos substituem os bancários, o teletrabalho evita o transporte para o local de serviços, as dispensas de empregados pelos empregadores são em massa. [...] A tecnologia mostrou seu lado cruel: a substituição dos empregados pelo software e a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados para que a empresa consiga a mesma produção. Com a utilização da alta tecnologia, o trabalho humano passou a ser sistematicamente eliminado para ceder lugar a máquinas inteligentes, que assumiram com maior velocidade suas tarefes, nos mais diferentes setores.

Os avanços tecnológicos trazem inovação e aumento de produção em uma velocidade maior do que a sociedade pode acompanhar, seja como consumidora ou através de sua classe trabalhadora.

3.4 MODALIDADES E CLASSIFICAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO

Podem ser destacadas quatro modalidades de flexibilização das normas no direito do trabalho: a) flexibilização funcional: que seria correspondente à capacidade da empresa de adaptar seu pessoal para que assumam novas tarefas ou apliquem novos métodos de produção; b) flexibilização salarial: que consiste na vinculação dos salários à produtividade e à demanda dos seus produtos; c) flexibilização numérica: se apresenta na faculdade de adaptar o fator trabalho à demanda dos produtos da empresa. d) flexibilização necessária: é a flexibilização apenas em caso de necessidade de recuperação da saúde da empresa. Isto porque as demais flexibilizações dizem respeito ao aumento da lucratividade em prol dos direitos dos trabalhadores, enquanto a flexibilização necessária é a forma de manutenção dos empregos, algumas vezes reduzindo direitos mínimos do trabalhador (CASSAR, 2013).

Analisando-se as várias classificações de flexibilização adotadas pela doutrina, destaca-se o critério da fonte da flexibilização: a) heterônoma, que é imposta pelo Estado; b) autônoma, que decorre de negociação coletiva (com intervenção do sindicato dos trabalhadores); e c) hermenêutica, feita pelo agente que interpreta e aplica a norma.

Alice Monteiro de Barros (2005) e Arnaldo Süssekind (2003) concordam em afirmar que o Brasil acolheu a flexibilização autônoma, considerando que a Constituição Federal de 1988 apenas autorizou a flexibilização das normas trabalhistas nas hipóteses do artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, trazendo como exigência, em todas elas, a intermediação do sindicato dos empregados.

Já Vólia Bomfim Cassar (2013), defende que o Brasil adotou a flexibilização legal (heterônoma) e a sindical (autônoma).

Além das hipóteses citadas anteriormente, podemos demonstrar exemplos de flexibilização legal, como a revogação da natureza salarial de algumas utilidades[1]; a redução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para os aprendizes[2]; a

---

[1] art. 458, § 2°, da CLT

[2] art. 15, § 7°, da Lei n° 8.036/90

criação de benefícios às pequenas e médias empresas[3]; a autorização para o trabalho temporário[4]; a criação do FGTS, que com a CF/88 substituiu a estabilidade decenal do empregado[5]; e a Portaria 42/2017, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que permitiu a redução do intervalo para repouso e alimentação, desde que realizada por negociação coletiva, dentre outras.

3.5 NOVA REALIDADE PARA O DIREITO DO TRABALHO

Perante essa nova realidade, o Direito do Trabalho passa a ter a obrigação de não somente proteger o obreiro e suas condições de trabalho, mas inclusive proteger seu emprego. Essa conjuntura fez com que o Estado buscasse opções para entravar o aumento do desemprego. Nessa direção ganha vigor a flexibilização e surgem no Direito do Trabalho vários novos institutos. Neste sentido ensina Miguel Reale (2000, p. 61):

> As exigências da economia preconizam o triunfo do mercado e impõe a flexibilização das condições de trabalho, como condição para redução dos custos da empresa. [...] A flexibilização já adquiriu foros de preceito constitucional (Constituição de 1988, art. 7º, incisos VI, XII e XIV), embora ela não tenha por fim propiciar ganhos ou redução de custos ao empregador, mas sim fornecer aos atores sociais elementos para preservar a fonte de emprego (a empresa), como meio de combate ao desemprego.

Dito isto, percebe-se que a flexibilização, por meio da diminuição do intervencionismo estatal, surgiu e ganhou força como resposta às consequências trazidas pela globalização, mostrando-se como meio para preservar as empresas e, por via de consequência, proteger os empregos. O Direito do Trabalho, nesse entrecho, viu-se exigido a mitigar algumas de suas disposições protetivas a fim de adequar-se às demandas impostas pela realidade econômica, política e social vigente (NASCIMENTO, 2014).

Tendo em mente a visão geral da flexibilização e o contexto histórico que levou ao seu desenvolvimento, chega-se a conclusão que vivencia-se um tempo em que

---

[3] art. 58, § 3º, da CLT

[4] Lei nº 6.019/1974

[5] Lei nº 5.107/1966 e CF/88

não é mais possível refutar sua participação no Direito Trabalhista brasileiro. Ela se afirma, cada vez mais vigorosamente, em vários institutos desse ramo especializado.

De toda sorte, se faz necessário esclarecer que os juristas se dividem ao analisar as consequências da flexibilização, com discursos de grande carga ideológica. “Para alguns a flexibilização é um anjo, para outros, um demônio; para uns a panaceia para todos os males, para outros, mera estratégia neoliberal de destruição das conquistas sociais em benefício dos interesses do capital” (ROBORTELLA, 1994. p. 94).

De um lado, os contrários a esse fenômeno defendem que o valor da mão de obra não é o aspecto motor das crises econômicas e que a flexibilização desnatura o Direito do Trabalho, uma vez que reduz a natureza protecionista em prol do capital.

Em intuito contrário, os que advogam em prol da flexibilização a defendem como alternativa para a diminuição do desemprego e para conformação das normas trabalhistas à contemporaneidade. Para esses autores, a flexibilização é ferramenta para desonerar empresas e viabilizar sua manutenção e exercício de seu papel social como geradora de empregos, fundamental para a ordem econômica.

Perante o anunciado, compreende-se que, não obstante das divergências doutrinárias, a flexibilização é uma realidade no Direito do Trabalho brasileiro e mundial. Nesse contexto, deve-se requestar uma adaptação da ciência jurídica à realidade sem, porém, despossar de vista a essência daquele ramo especializado e os direitos conquistados durante o decorrer do tempo, fundamentais para garantir-se a dignidade do trabalhador (CORREIA, 2016).

Lado outro, a diminuição de direitos não precisa ser a única alternativa para resguardar a economia, uma vez que a altíssima carga de impostos similarmente é um coeficiente que onera sobejamente o empregador. Dessa maneira, sua diminuição, do mesmo modo, precisa ser mirada como caminho para o desenvolvimento (GARCIA, 2017).

Dessa forma, deve-se perseguir uma congregação de elementos que objetivem a conservação da economia, dos empregos, no entanto, do mesmo modo, dos direitos duramente conquistados. Alcançar essa harmonia, esse equilíbrio entre todos estes pontos de inegável valia é, então, o grande desafio do Direito do Trabalho na atualidade.

4 A TERCEIRIZAÇÃO COMO UM FENÔMENO

A terceirização constitui um dos modelos de relações trilaterais de trabalho, em que existem três partes envolvidas, de forma diferente da relação de emprego clássica, em que há somente duas partes. Na terceirização, verifica-se a figura do trabalhador, que é empregado de uma empresa prestadora de serviços, porém executa suas atividades para outra empresa, a tomadora. A tomadora contrata os serviços da prestadora, formando-se entre elas um vínculo de natureza civil.

Essa composição mostra-se bastante recorrente nos dias atuais, em que a procura por eficiência exige das instituições a adoção de medidas para amplificar a competitividade perante o mundo globalizado.

O presente capítulo procura avocar uma investigação do fenômeno da terceirização, fazendo-a a partir das designações usadas para a ele se referir, prosseguindo com a questão do seu conceito, o que passa pelo entendimento de vários autores. Em sua explanação irá distinguir a terceirização legítima, diferenciando-se da mera intermediação de mão de obra, proibida pelo ordenamento do Direito do Trabalho, mostrará também se tal fenômeno possui aplicação somente em caráter nacional ou trata-se de algo com tendência mundial.

4.1 REFERÊNCIA

A terceirização de mão de obra é um advento 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[1], horizontalização[2], outsourcing[3], externalização de atividades[4], parceria[5], contrato de fornecimento[6], subcontratação[7], entre outras”.

---

[1] 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;

[2] **Horizontalização** significa que a tomadora de serviços comprará de terceiros a maior quantidade de itens em sua cadeia produtiva, eximindo-se de produzi-los;

[3] **Outsourcing** é uma expressão estadunidense e significa utilização estratégica de fonte (sourcing) de mão de obra externa (out) à empresa tomadora de serviços;

Acrescenta Carelli (2003, p.74) as designações “suis-traitance” e “extériorisation”, usados na França, “subcontrattazione” na Itália e “subcontratción” na Espanha.

José Augusto Rodrigues Pinto (1997) 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.

Importante é trazer essas referências no tocante ao que são muitas e diferentes entre si em um alcance global o que obriga aquele que deseja conceituar tal fenômeno a observar a referencia, sua aplicabilidade e funcionalidade dentro do seu país ou região, fazendo uma comparação com modelos internacionais afim de se posicionar em sua definição trazendo um verdadeiro sentido e significado mais condizente com a realidade.

Tudo isso torna difícil e mutável a tarefa de definir de forma concreta o que seria a terceirização, pois, além das referências já citadas, no Brasil, por exemplo, não havia uma regulamentação específica para tal modalidade de relação de trabalho ficando a mercê da interpretação de uma súmula do TST que, por sua vez, se via refém das mudanças na jurisprudência.

4.2 CONCEITO

Até o advento da reforma trabalhista podíamos conceituar a terceirização como uma forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos,

---

[4] **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;

[5] **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;

[6] **Contrato de fornecimento**, porque a empresa prestadora de serviços fornece mão de obra à tomadora de serviços;

[7] O termo **subcontratação** é normalmente utilizado “para definir situações em que a terceirização revestiu-se de ilicitude [...]” (Ibid., p. 74).

economizando recursos e desburocratizando a administração. No entanto com o entendimento de que qualquer atividade, seja ela fim ou meio, de uma empresa pode ser terceirizada, podemos dizer então que a terceirização atualmente seria um procedimento administrativo que possibilita estabelecer um processo gerenciado de transferência, a terceiros, da atividade-meio e da atividade-fim da empresa, permitindo a esta concentrar-se em atividades fundamentais para seu negócio.

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).

Sendo assim, a designação terceirização não representa precisamente o que deseja expressar, tratando-se de fato de um contrato de prestação de serviços de corroboração empresarial. No entanto apesar de sua caracterização como contrato de apoio empresarial, a terceirização é um assunto de interesse do Direito do Trabalho, em função dos seus reflexos em tal campo jurídico, de acordo com o que será averiguado mais adiante.

Nas palavras de 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”.[8]

Explica o autor que a terceirização pode se realizar ou na produção de bens, assim como também pode acontecer na prestação de serviços, a exemplo empresas que executam serviço de limpeza, de vigilância ou mesmo no caso de serviços temporários.[9]

A principio 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

---

[8] MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 10

[9] Ibid., p. 10.

terceirização. De acordo com 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”[10], contudo, “os empresários pretendem, na maioria dos casos, a diminuição de encargos trabalhista e previdenciários, com a utilização da terceirização, podendo causar desemprego no setor”[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 composição de “ uma relação triangular” (2012, p. 12), visto que envolve o tomador dos serviços, o prestador dos serviços e o empregado, diferenciando-se da clássica correlação bilateral convencionada entre trabalhador e empregador. É fundamental enfatizar essa diferença na medida em que vários casos de terceirização são usados para ocultar tal bilateralidade, dissimulando-se uma correlação de emprego com a intenção de precarizar o trabalho humano e sonegar direitos trabalhistas.

Na terceirização o obreiro fica à margem dos laços jus trabalhistas com a tomadora, ainda que tal conexão ainda permaneça com a prestadora. Essa situação entra em conflito com as finalidades clássicas de proteção 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 empregado todos os direitos provenientes de uma relação de emprego.

Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli, o termo terceirização tem origem no Brasil e:

---

[10] Ibid., p. 11.

[11] Ibid., p. 11.

> "[...] demonstra a real intenção do empresariado brasileiro, no repasse a 'terceiro', no sentido de 'outro', da posição de empregador na relação empregatícia (e consequentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas), com seus empregados." (2003, p. 74)

Para o autor a terceirização pode ser compreendida 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)

Carelli diz ainda que "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)

O mesmo 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, embora não seja ligada de modo direto ao Direito do Trabalho e sim efetivamente à Ciência da Administração, consegue atingir o campo trabalhista incidentalmente. Dessa maneira a real intenção de estudá-la nessa esfera jurídica está no fato de intentar identificar se em determinada situação há ocorrência de terceirização ou se trata de simples intermediação de mão de obra, usada geralmente para prática de fraudes e precarizar o trabalho humano para garantir lucros maiores ao empresariado. (2003)

No tocante a isso, 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 ao redor da ideia de terceirização têm se dado de forma superficial. Isto acontece, porque o fundamental mesmo é fazer-se 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. (CARELLI, 2003, p.79)

A terceirização se emenda às necessidades de recomposição das empresas para se aumentar a qualidade de seus produtos e serviços e dessa maneira competirem melhor no mercado; já a intermediação de mão de obra está ligada à ideia de flexibilização, para diminuir custos a prejuízo os trabalhadores.

Como 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 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-obra[12], odiosa por objetivar o lucro sobre o trabalho das pessoas. (CARELLI, 2003, p. 94)

Carelli sinaliza 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 usada para sonegar direitos dos trabalhadores): o primeiro desses indícios é a gestão do trabalho realizado 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 execução do serviço pela prestadora; o quarto, a prática 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,

---

[12] Mão de obra segundo o novo acordo ortográfico dos países de língua portuguesa.

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 uma forma 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 executado; 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 cumprir o objeto do contratação sem um conhecimento técnico específico. Identificados tais indícios, será verificada uma intermediação de mão de obra, que serve para a diminuição de custos das prestadoras, provenientes da precarização do trabalho de seus colaboradores, comportamento esse que precisa ser rechaçado Direito do Trabalho.

Esta âncora na análise da terceirização possui reflexos no universo do trabalho e precisa ser observada minuciosamente 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.

4.3 ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO

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 concebe que a terceirização possui como foco a prática de atividade-meio, ficando a corporação tomadora ocupada somente com o objeto principal do seu negócio, como no caso de um banco que contrata uma empresa de serviços de

vigilância, conceito esse que com certeza será revisto devido a aprovação da Lei 13.429/17 e da Lei 13.467/17.

Jorge Luiz Souto Maior (2004, p.1) tece crítica no que se alude ao molde conceitual colocado por Alice Monteiro de Barros, o qual diferencia atividade-meio e atividade-fim, uma vez que na prática "é plenamente inseguro definir o que venha a ser uma e outra", citando como amostra a prática da atividade de higienização 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 executado na atividade-fim da tomadora de serviços, isto sem levar em conta 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.

Aqui residia um dos grandes problemas no conceito e na delimitação do alcance da terceirização no Brasil, levando-se em conta que não havia uma definição apaziguada do que era atividade-meio e atividade-fim. Tal conflito não se faz mais necessário tendo em vista que a nova regra a respeito do alcance da terceirização é que possa atingir qualquer atividade da empresa.

4.4 A GLOBALIZAÇÃO

Antes de se ater ao percurso trilhado para se alcançar a novas formas de organização do trabalho e acumulação de capital, dentre elas o Toyotismo, arquétipo este mais expressivo para avaliação do fenômeno da terceirização, é fundamental compreender outro fenômeno, o da globalização, também conhecido na França como mundialização, o qual trouxe influências em quase todos aspectos da vida humana, sendo condutor da ideologia capitalista e capaz de realizar impactos no mercado de trabalho. Esse fenômeno, especialmente a partir de sua face econômico-financeira conduziu à flexibilização do trabalho dos países, como se pode constatar por exemplo no Brasil com a aprovação em 2017 da Lei 13.429/17 e da Lei 13.467/17. Essa flexibilização vem sendo facilitada pelos governantes dos países periféricos, que em sua prospectiva acreditam nas promessas de geração de novos postos de trabalho. O capital internacional, por sua vez, está voraz para diminuir custos de seus investimentos e ampliar lucros.

4.4.1 Conceito

A globalização, termo bastante empregado e apercebido hoje em dia, refere-se principalmente a essa possibilidade de os acontecimentos ocorridos numa nação influenciarem outra em outro ponto do globo terrestre, o que pode fazer com que, até mesmo, seja flexibilizada a legislação trabalhista daquele país para satisfazer ao capital internacional, com consequente precarização das relações de trabalho.

O processamento da globalização foi iniciado logo após a década de 1970 e ao longo da década de 1980 do século XX, sendo um fenômeno pelo qual são intensificadas as relações sociais em todo o mundo, conectando lugares que antes eram distantes geograficamente, de tal forma que um fato sucedido em ponto do planeta terra repercute em outro e vice-versa. Pode-se compreender 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.

4.5 ARQUÉTIPOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA PRODUÇÃO

Muitos modelos de organização de trabalho e produção surgiram ao longo da história. O objetivo aqui é trazer alguns dos principais e talvez os mais importantes modelos que contribuíram diretamente para se chegar aos moldes do que vivenciamos na atualidade.

A ideia é fazer um pequeno referencial e marco histórico da sequencia em que esses modelos foram introduzidos na sociedade, descrevendo-os em seus principais aspectos e heranças deixadas para as futuras gerações.

4.5.1 O modelo Taylorista

Não há como se falar em terceirização sem falar de organização de trabalho e produção, e por sua vez, não podemos falar destes sem partir do modelo criado por Frederick Taylor.

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 entendendo o trabalho dentro da indústria verificou que o trabalho poderia ser organizado de forma lógica, de maneira bastante similar com o movimento das máquinas, e sendo isto realizado, a produção seria alavancada.

O primeiro ponto idealizado por Frederick Taylor foi a decomposição da disposição do trabalho em partes, sendo as tarefas de cada agente realizadas de

forma predeterminado pela gerência que orientava as atividades dos trabalhadores quanto ao tempo e à maneira, sem deixar que o operário o fizesse da maneira que lhe aprouvesse. Para o controle do tempo de execução das tarefas Taylor criou o cargo de cronometrista dentro da planta industrial. Surge desta forma uma espécie de mecanização do trabalho sem a utilização 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 em razão de que na época em que foi idealizado o Taylorismo, os trabalhadores eram artesãos, sabendo de todo o processo de produção. Porém a autonomia que tinham foi transferida para organizadores e administradores das fábricas. Dessa forma o trabalho manual passou aos trabalhadores de chão de fábrica, agora plenamente substituíveis e com valor de mão de obra inferior, e o trabalho intelectual ficou restrito 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 operário seria capaz de oferecer se não agisse com desídia. O prescrito é exatamente o contrário e, de acordo com Taylor, o ideal era aproximar o trabalho prescrito do trabalho real.

Este paradigma foi superado, dando lugar para o novo padrão Fordista.

4.5.2 O modelo Fordista

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 com que o capital produtivo se movimentasse, o Fordismo implementou, de acordo com Carelli, “a linha de montagem contínua” (2003, p.35). Essa ideia adveio do processo constante de produção dos matadouros, fazendo utilização da mecanização. A ideia deste arquétipo produtivo era realizar o controle do trabalho humano através 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 proletário. As máquinas é que levavam o trabalho ao operário e não este que levava o trabalho a elas.

De forma simples, conforme Carelli, pode-se expressar que as ideias do Fordismo são em resumo "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 objetivo de alcançar a produção em massa. Ford implantou em suas fábricas a sua linha de montagem com gestão Taylorista. O Fordismo, na procura de instigar os seus trabalhadores, em face do novo sistema reduziu a jornada para oito horas diárias, bem como procurou pagar salários atraentes aos empregados, 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 maneira de trabalho, conhecida a sua rigidez e alienação e também por dificuldades ligadas as intervenções estatais de caráter democrático. Essas dificuldades, nas palavras de com Carelli, foram vencidas depois de 1945 com o alinhamento do Fordismo ao keynesianismo, os quais defendiam a presença de "um Estado interventor na economia e regulador da ocasião" (2003, p.39), pelo que se buscou elaborar 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*[13], o que permitiu transferências sociais e promoção da distribuição de bens e serviços públicos e privados com o intuito de satisfazer ao mínimo social dos cidadãos.

Apesar de o Fordismo se transformar no modo de regulação do trabalho que dominava o mundo à época, isto não ocorreu de maneira equânime no mundo. Além disso, A negociação Fordista de salários se limitava a alguns setores da economia e a apenas algumas nações em que a demanda crescia proporcionalmente aos investimentos em grande escala na fabricação em massa. Carelli evidência que essa desigualdade de distribuição de benefícios levou ao uso "de subcontratação para a fuga do ônus acarretado pela estrutura fordista, à custa dos trabalhadores" (2003, p.

---

[13] O Estado do Bem-estar também é conhecido por sua denominação em inglês, **Welfare State**. Os termos servem basicamente para designar o Estado assistencial que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos.

40), subcontratação que não estava prevista no sistema fordista, o que parece apontar para uma espécie de prototerceirização.

Neste sistema, as entidades sindicais ganharam força por motivo da concentração do grande número de trabalhadores que se aglomeravam num mesmo lugar, o que levou a oportunizar melhorias para os trabalhadores, tanto nas fábricas, quanto nas suas nações em motivo da obtenção de uma legislação mais favorável a eles. No Brasil foi possível, a partir de demandadas realizadas em face do Poder Judiciário, impor aos empregadores melhores condições de trabalho, o que é conhecido por na doutrina como poder normativo. De sua parte, os empresários atenderam aos pedidos dos sindicatos para confirmar o modo Fordista de produção.

O padrão Fordista concebia a ideia de preservar empregos de longa duração, o que diverge do sistema de especialização flexível do Toyotismo, o qual será averiguado mais à frente. Isto acontece em razão de o modelo Fordista, ou mesmo taylorista, identificar o empregado com a empresa, considerando que o bem do operário 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 instabilidade 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 acumulamento de capital conhecido por Toyotismo, igualmente chamado de especialização flexível.

Alain Lipietz afirma que no caso do Fordismo brasileiro, foi elaborado um "fordismo periférico" (1986, p. 74). Neste foi verificada uma forte mecanização resultante de uma intensa acumulação de capital em setores de fabricação de bens de consumo duráveis. Era periférico na medida em que dependia da tecnologia dos países centrais. Esse qualificador do mesmo modo está relacionado 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 estabelecer o Fordismo completamente, uma vez que os benefícios deste arquétipo não chegaram ao país. As falhas do Fordismo neste caso passaram pela preservação da exclusão social parte integrante da própria sociedade brasileira, pela construção de um mercado de trabalho multifacetado no qual existia grande número de trabalhadores sem carteira assinada

e sem proteção social, pela prática de jornadas de trabalho bastante extensas, pela ausência 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 empregados e pela ausência de um legítimo Estado do Bem-Estar Social.

O capitalismo começou a modificar sua aparência nos anos 60 do século XX. Porém, foi ao longo da crise do petróleo de 1973 que as mudanças se tornaram mais proeminentes, uma vez que nessa época elas ganharam um grande incremento em razão do processo de globalização já predito anteriormente, especialmente em sua perspectiva econômica e financeira, além de terem sido intensificadas em razão do regime de acumulação flexível, que estava 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 outorgado pelas novas tecnologias. Por outro lado, a classe trabalhadora experimentou várias derrotas nos países periféricos em razão do agigantamento do neoliberalismo. Com todo este cenário, havia um ambiente oportuno para o surgimento de um novo regime de acumulação de capital, levando ao ocaso o sistema Fordista.

Há mais causas 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 a boa remuneração de salário, além de que a intensificação do ritmo de trabalho para elevar a produção gerou reação dos trabalhadores; em razão da elevação acentuada do valor do petróleo em 1973 as taxas de inflação ficaram bastante altas, tendo o mesmo acontecido com as taxas de juros, aumentando a instabilidade financeira e reduzindo os percentuais de lucros e os índices de produtividade.

Uma das causas que levou ao ocaso do Fordismo foi a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo nos sistemas de fabricação em massa que impediam a flexibilidade do planejamento e presumiam um desenvolvimento estável em mercados e consumo constantes. Com isso se impedia o crescimento do capital, o que levou à procura pela flexibilidade,

concepção essa trazida pelo arquétipo 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”, ou seja, a remoção de postos de trabalho de uma região para outra na qual haveria a maior flexibilidade dos governantes quantos aos direitos sociais dos trabalhadores. O paradigma Toyotista será averiguado pormenorizadamente a seguir.

4.5.3 O Modelo japonês (Toyotista)

O Modelo de disposição do trabalho estudado aqui é o modelo de organização japonês, conhecido por Toyotismo, que traz em seu âmago o processo de acumulação de capital conhecido por flexível. Este possui como essencial característica a troca da rigidez pela flexibilidade, ou seja, destravar tudo aquilo que resiste à obtenção de lucros pelos empresários. Esta peculiaridade implica em ajustes socioeconômicos e mudanças na produção industrial, potencializadas por inovações tecnológicas, resultando em novas formas de disposição do trabalho, permitindo expansão dos mercados pelo mundo afora, mundo esse já imerso em um processo de globalização. Esse novo modelo de organização do trabalho Toyotista trouxe novidades significativas.

Tal como explica Carelli, a primeira alteração é a “ crescente inovação tecnológica” (2003, p.51). À medida que o Fordismo trazia uma automação rígida, com lastro na eletromecânica, o Toyotismo passou a utilizar a tecnologia digital, cujos elementos eram piamente flexíveis e programáveis, podendo-se dessa maneira modificar os processos para resultarem em produtos na forma exigida pelos consumidores. Além do mais, passou-se a usar a robótica que substituiu a atividade manual do ser humano.

A próxima mudança no ponto de vista de Carelli está voltada para o “volume de produção” (2003, p. 52), é que não se fazia mais a produção em massa de produtos repetindo um certo padrão, porém se produzia neste instante pequenos lotes com uma variedade de produtos, fabricados a preços baixos, o que foi resultado da variedade de consumidores existentes. A intenção disso era seguir as grandes

mudanças nos hábitos de consumo em termos de qualidade e quantidade, o que deu nome à maneira de produção conhecida como especialização flexível.

A terceira modificação com o Toyotismo é que, de acordo com Carelli, as companhias deixaram de fazer todas etapas da fabricação, passando a descentralizar parte dela para outras empresas, constituindo-se com elas uma “rede de empresas para a realização do produto” (2003, p. 53). Isto é o que acontece com a indústria automobilística que deixou as ideias de Ford que produziam em um só lugar, passando-se ao conceito de montadoras de automóveis, canalizada especialmente para a montagem do veículo, trazendo as peças de outras empresas de sua rede, que fazem o trabalho de suporte e complementar à empresa-mãe. Com essa transformação, a empresa núcleo passou a restringir a quantidade de pessoal contratados por ela de modo direto.

Isso acabou fazendo com que com se passasse a utilizar de forma intensa a terceirização. De acordo com 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 contém em sua equação a presteza e os custos baixos da fabricação em massa com a flexibilidade e qualidade da produção artesanal. Ainda de acordo com 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 coadjuvação, pelo qual a equipe é encarregada por si mesma, organizando seu trabalho e se autocontrolando para refinar seus produtos, o que se chama de círculo de controle de qualidade, pelo qual um operário passa a fiscalizar os outros colegas de seu grupo, vice-versa, uma vez que o sucesso de um tem influencia nos rendimentos do outro.

O segundo principio do Toyotismo, em conformidade com Carelli, é o princípio da “auto ativação” (2003, p. 56), ou “kaizen”, significando o processo de aprimoramento constante dos produtos, pelo qual os produtos são alterados, de acordo com as sugestões dos trabalhadores, agora polivalentes e multifuncionais, uma vez que realizarão a execução e o controle de qualidade.

O terceiro princípio é o “just in time ”, que se refere à “ redução dos estoques ao mínimo possível ” (2003, p. 56), para se adequar à demanda, o que se aplica similarmente ao trabalho humano, para conter custos ao rigorosamente preciso, passando a flutuar a quantidade de empregados na empresa na medida do ritmo da fabricação. Essa ideia está ligada ao conceito de flexibilização externa, a qual se refere à facilitação da baixa de trabalhadores. Diverge deste conceito a flexibilização do trabalho interna, ligada condições de trabalho precarizadas.

Também sobre o Toyotismo, verifica-se que por meio dele se elevou o desemprego estrutural, próprio do sistema capitalista, similar ao proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, efeito da globalização. Com isso, nos países centrais as taxas de desemprego se tornaram enormes, levando os salários a caírem. Esta situação levou à precarização do trabalho humano, que em decorrência da rivalidade interna ou internacional dos trabalhadores, foi intensificada.

Assim tornou-se bastante forte a falsa proposição de que a flexibilização do Direito do trabalho traria um aumento no nível de empregos. Carelli responde 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 consequência da diminuição de direitos sociais ou dos salários dos empregados. Nem sequer se a produção aumentar se contratará impreterivelmente mais indivíduos que se necessita, visto que em lugar disso os empresários vão escolher recorrer à exigência de realização de excessiva porção de horas extras e subcontratações em larga escala nas quais se usa mais mão de obra temporária na maioria das vezes.

No que diz respeito aos efeitos do Toyotismo no Brasil, de acordo com Giovanni Alves, o Toyotismo “atingiu o empreendimentismo 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 quais influenciaram vigorosamente a adesão dessa nova maneira de gestão da exploração da força de trabalho no país. O Toyotismo ocasionou o

surgimento de novas formas de trabalho, o que levou o mundo do trabalho a se tornar extremamente diversificado. Isto será averiguado atentamente no próximo tópico.

4.6 A ESPECIALIZAÇÃO FLEXIVEL E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Um primeiro exemplo das novas formas de trabalho advindas da Especialização Flexível é o teletrabalho. Esta forma de trabalho se refere ao executado em lugar afastado da matriz da empresa, no domicílio do empregado ou num estabelecimento satélite da empresa, longe da unidade à qual ele está relacionado. Para implementá-lo, é realizado uso da informática e da telefonia, o que traz conveniências ao empregador. Dentre elas está a de reduzir custos com infraestrutura local em que o empregado realizará suas atividades; permite também um controle mais eficaz do trabalho executado pelo operário, 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, esse tipo de trabalho isola o empregado, impedindo-o de se relacionar socialmente, até mesmo com o sindicato representante da categoria, diminuindo as chances de ocorrerem confrontos judiciais.

Outra novidade no mundo do trabalho com o advento do Toyotismo, de acordo com Carelli, foi o trabalho em tempo parcial, chamado de “part time ” (2003, p. 67), que antes da reforma trabalhista não poderia ultrapassar 25 horas semanais. Porém isto foi redefinido para uma duração semanal de 30 horas, de acordo com 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).

Nesta situação a remuneração é equivalente ao tempo trabalhado, sendo nos dias de hoje permitida a prática de horas extras a partir da reforma trabalhista do governo Temer. Observa-se que o empregador terá a alternativa de utilizar esse recurso para moderar o estoque de mão de obra, considerando que a carga horária

de trabalho dos empregados é menor. Os Estados o utilizam para buscar reduzir o nível de desemprego, porém isto não é eficaz, uma vez que essa variável por sua vez depende da necessidade da produção. No Brasil e na Europa essa maneira de trabalho não trouxe um resultado proveitoso para os empregadores, uma vez que havia nesses lugares proteção contra burlas, como o impedimento de prática de horas extraordinárias, atrapalhando os empresários. No que se refere aos empregados, proporcionou a diminuição de direitos sociais, prejudicando-os de forma severa

Carelli mostra também o modelo italiano de "Contrato de Solidariedade Externo ou Expansivo" (2003, p. 69), pelo qual o subordinado aceita diminuir sua carga horária e de modo consequente seu salário, com o objetivo de que mais trabalhadores fossem contratados, geralmente trabalhadores mais jovens. O modelo não encontrou abrigo definitivamente em razão do baixo nível de solidariedade visto nos dias atuais.

Outra maneira de trabalho potencializada com o Toyotismo é o contrato a prazo determinado, que já era previsto na CLT, a partir de 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 da contratação por tempo determinado, não se exigindo para a modalidade a transitoriedade e a extraordinariedade previstas na CLT, porém sendo exigido que os sindicatos o autorizasse mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo que apenas seria possível a ocupação dos novos postos de trabalho por empregados novos. Aqui já se pode verificar a precarização do trabalho, uma vez que de acordo com Carelli, ainda que por esta via de contratação haja diminuição de encargos sociais, é institucionalizada a " permissão de, encerrado o contrato, dispensar-se o trabalhador sem pagamento de indenização " (2003, p. 70).

A última forma 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 maneira de contratação pós-industrial mais implementada pelos empregadores e elemento primordial na nova maneira de organização do trabalho.

Pastore argumenta que terceirização não significa impreterivelmente uma maneira de se precarizar o trabalho humano, porém reconhece que " muitas

contratações de serviços se afastam das regras de proteção das leis trabalhistas e previdenciárias". Fala 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 obter o sustento de suas famílias" (2015, p. 36). Porém, a existência de precarização em uma forma de trabalho diversa da terceirização não exclui o fato de esta maneira de trabalho também sofrer precarização. Ainda que não sejam sinônimas a terceirização e a precarização, esta é qualificadora daquela, como se será capaz de afirmar durante este trabalho.

4.7 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Os primórdios do processo de terceirização no Brasil, inclusive impulsionado pela recomposição produtiva ocorrida na década de 1970 do século XX em nível mundial, situou-se entre o final da década de 1980 e início da década de 1990. De acordo com o DIEESE, trataram-se de "mudanças importantes na organização da produção e do trabalho, e, no caso específico da terceirização, na correlação entre empresas" (DIEESE, 2003, p.8).

Essa origem desenvolveu-se em uma situação de intensa restruturação institucional, ante a promulgação da constituição federal brasileira de 1988. Além disso o país passou por mutações estruturais na economia, em função 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. Este processamento se desenvolveu num contexto de retração econômica ao longo do governo Collor, ainda mais abrandado ao final da década de 1990. Em razão de tais elementos conjunturais, buscou o empresariado e o governo, para aumentar a competitividade internacional e eliminar o clima de recessão econômica, realizar reformas, o que incluía implementar a forma de trabalho terceirizada.

Ainda de acordo com o DIEESE, algumas medidas foram tomadas para que tal objetivo fosse alcançado. Podemos destacar dentre elas:

> [...] 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 relacionado à renovação produtiva, por exemplo, foi empregado no Brasil o Programa Brasileiro de Qualidade e Competitividade (PBQC) influenciado pelos modelos japonês e norte-americano, hoje largamente difundido no Brasil em esfera pública ou privada, programa esse que, conforme o DIEESE, foi "financiado com recursos públicos" (DIEESE, 2003, p. 9), e buscava proporcionar inovações tecnológicas e de gestão para aumentar a competitividade das empresas, diminuir custos, o que passou pela diminuição do custo da mão de obra via terceirização). Adotou-se similarmente a ideia de flexibilidade do sistema de produção de bens e serviços, o que passou pela valorização do trabalho temporário, em detrimento dos empregados vínculo permanente.

Com essa 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). Porém nem todas seguiram essa via e procuraram dar ênfase ao alcance de seu produto final, valendo-se de terceirização de atividade-meio, termo que hoje não faz mais sentido, em consequência das recém-chegadas leis que trataram da terceirização em 2017. O resultado disso tudo foi, naturalmente, a precarização das condições de vida e de trabalho dos seus colaboradores.

Durante a década de 1990, momento em que se viu a implementação da terceirização no Brasil, ocorreram privatizações, fusões e aquisições apresentando mudanças significativas na organização empresarial no Brasil, estabelecendo novos paradigmas de concorrência e demandas para as instituições. O setor de telecomunicações, impulsionado pela ideia de maior eficiência no mesmo, foi um evidente exemplo neste sentido, uma vez que passou a reestruturar suas atividades, bem como a modificar o perfil e número de trabalhadores. Nesta seara, viu-se um grande investimento e uma grande disputa pela liderança tecnológica, passando poucas companhias mundiais a serem cabeças de cadeias de produção em vários países.

Este modelo de regulação da economia mundial, levou as pequenas e médias empresas, no intuído de preservarem seus espaços no mercado, constantemente 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 consequentemente, como bem apontam os dados do DIEESE a respeito dos salários, carga horária de trabalho, condições de saúde e segurança no trabalho, seguiu-se um percurso de precarização do trabalho humano no Brasil.

Durante o processo de terceirização no Brasil, houve bastante enfoque dado à redução 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 funções tiveram diversificados os seus contratos de trabalho, constantemente seguidos de precarização, em consequência da terceirização.

Percebe-se até este ponto como o mundo do trabalho se transformou a partir do 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. Este processo foi criado pelo nascimento de ideias que fizeram estruturar os processos produtivos, estabelecendo modelos de aglomeração de capital, o que levou a modificar a forma como o trabalho é observado nas sociedades, perdendo seu valor paulatinamente, pelo que se chegou à precarização das condições de trabalho, ocasionando o começo de novas formas de trabalho a isto adequadas, como acontece com a modalidade da terceirização.

Também foi analisado aqui como o neoliberalismo, que surge no íntimo da globalização financeira, impõe aos Estados, até mesmo o Brasil de modo tardio na década de 1990, a flexibilização das normas trabalhistas, com a promessa de gerar novos empregos, falácia essa que vem sendo apregoada até os dias de hoje, e tem sido seguida pelos governantes, razão 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. Foi citado em capitulo anterior desta pesquisa que , o objetivo mais expressivo dessa flexibilização é a diminuição de custos dos empregadores em detrimento dos empregados, questão que passou até mesmo pela nova regulação do trabalho terceirizado.

5 A DISCIPLINA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO

Apesar de ter sido recente a regulamentação da terceirização em *latu sensu*, mais especificamente com o advento da reforma trabalhista, as normas trabalhistas contemplavam situações análogas em que são protegidos os direitos do trabalhador nas relações de trabalho, seja através de princípios, súmulas e leis, que mesmo com lacunas norteavam os agentes participantes dessas relações.

5.1 TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

Os princípios e as normas justrabalhistas guardam enorme carga protetiva ao trabalhador, parte hipossuficiente da correlação. Essa natureza tutelar possui ligação com a origem e desdobramento desse ramo jurídico especializado ao longo do tempo.

É, então, com a intenção de não permitir que o trabalho humano transforme-se em mercadoria, protegendo o princípio da dignidade da pessoa humana e vários outros parâmetros constitucionais e justrabalhistas já abordados, que o ordenamento jurídico veda a intermediação de mão de obra, salvo nos casos expressamente previstos em lei.

A legislação, porém, como expressão da flexibilização trabalhista, antevê algumas hipóteses de intermediação. De entre as exceções legais, encontram-se a terceirização em sentido estrito e o trabalho temporário, espécies do gênero das relações trilaterais de trabalho.

A terceirização ganhou vigor nas últimas décadas e constitui-se como um paradigma de prestação de serviços bastante empregado no universo trabalhista atual. Apesar da recorribilidade, a matéria era tratada exclusivamente com base no entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST), externado pelo enunciado da súmula nº 331.

Há pouco tempo, em 31 de março de 2017, entrou em vigor a Lei 13.429/17, que alterou dispositivos da Lei 6.019/74. Esta última regulamentava somente o

trabalho temporário e, passou, a partir de então, a regulamentar do mesmo modo a terceirização.

Sucessivamente, em 13 de julho de 2017, foi sancionada a Lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, que passou a vigorar a partir de novembro do mesmo ano e que similarmente alterou dispositivos da Lei 6.019/74. As sensíveis mudanças no tratamento da terceirização têm motivado intensas discussões doutrinárias sobre o assunto.

Conceitua a terceirização Maurício Godinho Delgado como (2016, p. 487):

> O fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata o obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Partindo dessa visão, pode-se compreender que a terceirização é uma espécie das relações trilaterais de trabalho pelo fato de existirem três partes envolvidas na relação. De um lado, existe a empresa tomadora, que forma um vínculo de natureza civil com a prestadora de serviços, que está na outra ponta. A prestadora, por sua vez, emprega o trabalhador, a terceira parte da correlação. Tal relação é a fórmula configuradora dessa modalidade de prestação de serviços (CORREIA, 2016).

Percebe-se, perante isso, que a terceirização afasta-se da composição comum da correlação empregatícia clássica por tratar-se de uma correlação trilateral e mostrarem-se ausentes a pessoalidade e a subordinação inerentes particularidades da correlação de emprego.

Mesmo que distante da forma de relação clássica tutelada pelo Direito Trabalhista, no momento em que é realizada dentro dos limiares legais, a terceirização é legítima. Não obstante, embora legal, parte da doutrina critica este instituto pelo fato de distanciar-se da disposição empregatícia clássica. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 487):

> O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e a relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo da história.

Pode-se então compreender que a terceirização aparece como reflexo das necessidades do mercado de alcançar uma produtividade maior, mais competitividade e redução de custos. Deve-se analisar, no entanto, que essa busca por eficiência não pode ser admitida em contraponto aos valores do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da justiça social, sob pena de violar a CF/88 (GARCIA, 2017).

Portanto, o verdadeiro objetivo é buscar na regulamentação da terceirização, uma fórmula para equilibrar as necessidades do mercado e os princípios constitucionais e justrabalhistas. No tópico que se segue serão abordados os detalhes dessa regulamentação realizada recentemente, analisando a evolução legal e jurisprudencial desse instituto.

5.2 O CAMINHO LEGISLATIVO PERCORRIDO PELA TERCEIRIZAÇÃO

As normas trabalhistas têm passado por diversas e importantes alterações nos últimos anos, não obstante a isso foram implementadas regras específicas que permeiam o instituto da terceirização, que há muito já era uma realidade, não só brasileira, como mundial, mas que, não tinha a devida atenção das normas jurídicas a seu respeito no regramento jurídico nacional.

Para se chegar a essa regulamentação um caminho foi percorrido ao longo da história legislativa do país.

5.2.1 O Início de tudo

A terceirização é um fenômeno relativamente novo nas relações laborais brasileiras, que ganhou valia somente a partir das últimas décadas do século XX. Evidência dessa contemporaneidade é o fato de a CLT, elaborada na década de 1940, quase não aludir previsões sobre o assunto. No seu texto legal, somente são capazes de serem relacionadas à terceirização as menções à subcontratação de mão de obra na empreitada e subempreitada, contidas nos artigos. 455 e 652 (DELGADO, 2016).

Somente na década de 1970 surgiram mais resquícios de legislação heterônoma a respeito do assunto, como a Lei nº 6.019/1974, que regulamentou o trabalho temporário. Já na década de 1980, mais um passo foi dado na direção da regulamentação desse modelo de prestação de serviços. A Lei nº 7.102/83 autorizou a terceirização do serviço de vigilância bancária em caráter permanente. Inclusive, essa modalidade está excluída da incidência da Lei 13.429/17, uma vez que há legislação específica a ela aplicável (GARCIA, 2017).

Malgrado a pouca legislação estatal, a terceirização tornou-se cada vez mais constante nas últimas décadas do século XX, uma vez que mostrava-se como alternativa para amplificar a eficiência, a produtividade e a competitividade. Essa nova realidade fez com que o judiciário recebesse numerosas demandas sobre o assunto, obrigando-o a desenvolver jurisprudências a respeito do tema (OLIVEIRA, 2017).

5.2.2 Súmulas do TST

Em busca de “tapar as brechas” deixadas pelas lacunas na legislação trabalhista em relação a intermediação de mão de obra foram aditadas súmulas do TST versando sobre o assunto.

5.2.2.1 Súmula nº 256

Na carência de lei específica, o TST foi instado a dirimir conflitos derivados de uma triangulação já expressiva. O primeiro posicionamento do TST sobre foi

externado pelo enunciado da Súmula nº 256, em 1986. Por meio deste o Tribunal defendia, com base nos princípios justrabalhistas e constitucionais, a ilegalidade da intermediação de mão de obra, sendo permitida somente nas exceções expressamente previstas em lei, que à época eram o trabalho temporário e o serviço de vigilância bancário, já citados antes:

> **256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE.** Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. (grifo nosso).

Este entendimento que, por um lado, expressava a linha decisória da jurisprudência da época, por outro passou a balizar grande parte das decisões judiciais posteriores, fosse na declaração da existência de vínculo empregatício direto entre a empresa tomadora, beneficiária da força de trabalho, ou fosse no reconhecimento da responsabilidade solidária da tomadora frente aos trabalhadores contratados por terceiras. Essa situação preponderou no primeiro período 1985-1990, evidenciando a força dos entendimentos sumulados e a dinâmica entre as decisões proferidas nos vários graus de jurisdição e a construção, pelo TST, de suas Súmulas.

Devido a quantidade de críticas, aos poucos a jurisprudência foi reconhecendo que as descrições pertinentes à terceirização na Súmula n. 256 não eram taxativas, ou seja, deveriam ser interpretadas somente de forma restrita e exemplificativa. Desse modo, ela não condenaria a terceirização lícita – aquela que não representa somente intermediação de mão de obra.

Oportuno ponderar que posteriormente à Súmula n. 256, surgiu a Súmula n. 257. Aprovada pela Resolução Administrativa n. 5, do TST, em 1986, ela vem negar a equiparação do vigilante ao bancário, contendo a seguinte redação: “O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário” (HENRIQUE; DELGADO, 2004, p. 103).

Disto entende-se o motivo de não se poder igualar a figura do vigilante ao bancário, levando em consideração que as obrigações atribuídas a um são completamente diferentes das atribuídas ao outro. Enquanto que o primeiro realiza atividade-meio, o segundo realiza atividade-fim da empresa, “atividade essa

repetitiva, extenuante, razão pela qual o legislador teve por bem reduzir sua jornada de trabalho" (HENRIQUE; DELGADO, 2004, p.103).

Retomando à Súmula n. 256, em virtude de tamanhos descontentamentos e críticas, houve a necessidade dela passar por uma revisão, seu cancelamento deu-se pela Resolução nº 121 do TST, de 19 de novembro de 2003, a qual teve como fruto a edição da Súmula n. 331 do TST (de 17.12.1993, DJU de 4.1.1994).

5.2.2.2 Súmula nº 331

Em 1993, o TST reviu o enunciado anterior, por meio da Súmula nº 331, que ampliou a possibilidade de terceirização lícita, bem como estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, trazendo o seguinte texto:

> SÚMULA 331 DO TST
>
> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
>
> 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
>
> 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. (CORREIA, 2016).

Pode-se observar, que o item I da supracitada súmula mantém o entendimento do TST pela vedação à intermediação de mão de obra. No entanto, pela análise do

item III, pode-se chegar a conclusão que o Tribunal ampliou as hipóteses de terceirização lícita, tendo em vista que previu a não formação do vínculo de emprego quando contratados serviços de vigilância, conservação e limpeza ou ligados a atividade-meio do tomador.

Aqui, é possível entender por atividades-meio as periféricas, secundárias, que não constituem a atividade principal da empresa. A delimitação do que é atividade-meio, sob a égide da Súmula nº 331, é o ponto central para estabelecer se a terceirização é lícita ou não, uma vez que, se terceirizada a atividade-fim, seria reconhecido o vínculo de emprego diretamente com o contratante.

No entanto, essa definição constituía ponto tormentoso e divergente na doutrina e jurisprudência. Por esse motivo, sempre deu margem a insegurança jurídica (GARCIA, 2017).

5.2.3 As leis 13.429/17 e 13.467/17

Outra situação que podia provocar insegurança jurídica era a falta de lei que regulamentasse esse instituto tão habitual. Até a promulgação da Lei nº 13.429/17, o assunto era disciplinado unicamente pela jurisprudência externada no enunciado da Súmula nº 331 do TST.

O Projeto de Lei nº 4.302/1998 foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 22 de março de 2017 por 231 votos a favor, 188 em oposição e 8 abstenções. Em 31 de março de 2017 foi promulgada a Lei nº 13.429/17, que alterou vários dispositivos da Lei nº 6.019/1974. Esta última, que antes regulamentava somente o trabalho temporário, passou a cuidar também da terceirização em sentido estrito, em seus artigos 4-A e 5-A.

Por essa atual regulamentação, e as posteriores modificações provocadas pela reforma trabalhista, foram mantidos alguns pontos e alterados vários aspectos em comparação com o que propunha a súmula nº 331 do TST.

O alcance dessa nova terceirização constituía o ponto mais tormentoso da Lei 13.429/17. Nos termos da súmula 331 do TST, apesar das divergências sobre o que seria ou não atividade meio, era clara a vedação de terceirização da atividade-fim.

A Lei 13.429/17, por sua vez, ao demarcar a abrangência, previu que " empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar a contratante serviços determinados e específicos", o que provocou discussões e divergências. Para parte da doutrina, a lei, por meio desse dispositivo, autorizou a terceirização irrestrita. Essa corrente argumenta que pode ser terceirizado qualquer serviço da empresa, até mesmo seu exercício primordial, integrante de seu objeto social, desde que não sejam serviços genéricos, porém efetivamente específicos e delimitados no contrato.

> De acordo com a lei 13.429/2017, não se restringe os serviços passíveis de terceirização apenas à atividade-meio da empresa, o que leva à interpretação de que se permitiu a terceirização nas atividades-fim das empresas, inclusive pelos debates que antecederam a votação do projeto. Assim, uma escola poderá ter todos seus professores terceirizados, ou seja, serão empregados de uma empresa de prestação de serviços a terceiros." (CORREIA, 2017).

A outra corrente, em sentido contrário, defende que a Lei 13.429/17 seguiu o caminho já previsto na Súmula 331 do TST, uma vez que o legislador não previu expressamente a possibilidade de terceirização irrestrita, como fez com trabalho temporário, em que é expressa a possibilidade de trabalho na atividade-fim. Ao explanar o tema, Vólia Bonfim Cassar defende o posicionamento da última corrente:

> A empresa prestadora de serviços deverá prestar serviços "**determinados e específicos**" à contratante. Não se sabe o que esperar da interpretação dessas duas expressões vagas. Alguns vão defender que aí está a autorização para terceirizar atividade fim, desde que especificado, definido, fixado o tipo de serviço no contrato. Outros vão afirmar que aí está a previsão do contrato a termo, pois serviço determinado é o mesmo que serviço certo, previsível. Aliás, o artigo 443, parágrafo 1º da CLT, conceitua o contrato determinado como aquele para execução de serviço especificado ou realização de certo acontecimento. Logo, se equipara a evento certo, determinado. Assim, muitas controvérsias surgirão. Interpreto que o legislador quis se referir a um contrato determinado para atividades meio, pois quando quis ser expresso na autorização de terceirização de atividade fim o fez, como foi o caso do trabalho temporário (grifo nosso) (CASSAR, 2017).

Portanto, percebe-se que era extremamente controvertida a questão e apta a gerar insegurança jurídica, uma vez que os empregadores não possuíam um parâmetro para saber exatamente qual a abrangência da terceirização lícita (OLIVEIRA, 2017).

A controvérsia citada, no entanto, foi suplantada com a aprovação da Lei 13.467/17, que realizou novas alterações na Lei 6.019/74. Com base no novo texto, que passa a viger em novembro de 2017, é expressa a possibilidade de terceirização em qualquer atividade da empresa, inclusive em sua atividade principal. O novo texto traz a seguinte redação:

> Lei 6.019, art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da **execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.
>
> Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**. (Grifo nosso). (BRASIL, 2017).

Assim, por meio da redação trazida pela reforma trabalhista, ficou clara a possibilidade de terceirização ampla, independentemente da natureza da atividade, suplantando as dúvidas sobre o que viria a ser atividade fim ou meio. Diante dessa nova possibilidade, houve uma preocupação por parte do legislador em evitar que as empresas começassem a demitir trabalhadores e passassem a contratar os mesmos como terceirizados. Criou-se, então, um prazo de dezoito meses para que a empresa titularizada pelo ex-empregado possa ser contratada para prestar serviços ou esse ex-empregado possam laborar como terceirizado para a mesma empresa:

> Lei 6.019, art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.
>
> Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado (BRASIL, 2017).

A lei 13.429/17 inovou ao permitir expressamente a quarteirização por meio do art. 4-A, §1º: “A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, **ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços**”. (grifo nosso).

Enquanto a primeira parte do dispositivo antevê que é de responsabilidade da prestadora pagar e dirigir a prestação de serviços, a segunda parte previu a

eventualidade dessa prestadora subcontratar outra empesa, similarmente prestadora, para realizar os serviços, não delimitando um limite para essa quarteirização. Dessa forma, entende-se que o serviço transferido a uma empresa pode ser completamente transferido a outra.

De acordo com a disciplina anterior, o contrato entre a empresa prestadora de serviços e a contratante deveria ser impreterivelmente escrito. Este aspecto continua previsto na nova lei, no art. 5-B, que, antevê similarmente, que ele deverá conter a qualificação das partes; a especificação do serviço a ser prestado; quando for o caso, o prazo para realização; e o valor (GARCIA, 2017).

A Lei 13.429/17 antevê também requisitos mínimos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros. Estes requisitos estão elencados no art. 4-B: inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), registro na Junta Comercial e capital social mínimo de acordo com o número de trabalhadores, variando de R$10.000,00 (dez mil reais) até R$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Há, também, uma instigante alteração em correlação ao modelo predecessor, em relação a garantia das condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores terceirizados, que passa a ser de responsabilidade do contratante, no momento em que o trabalho for prestado nas dependências de seu estabelecimento ou local convencionado. Dessa maneira, equipara-se o terceirizado ao trabalhador da própria empresa, protegendo sua saúde (OLIVEIRA, 2017).

No tocante ao atendimento médico e ambulatorial e a alimentação que são concedidos aos próprios empregados o tratamento é distinto, vez que a Lei 13.429/17 não garantiu este direito aos terceirizados, deixando ao veredito da empresa conferir ou não estes benefícios (CORREIA, 2017).

Este tratamento discriminatório, não obstante, durou pouco tempo, uma vez que a Lei 13.467/17, trouxe previsão diversa, que determina que os trabalhadores da empresa prestadora de serviços (terceirizados) merecem o mesmo tratamento dos empregados diretos quanto a refeição, o transporte, o atendimento médico e o treinamento, bem como a proteção à saúde e segurança do trabalho:

> Lei 6.019, art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os servi-los, 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 (BRASIL, 2017).

Há, ainda, autorização legislativa para que, caso os trabalhadores terceirizados forem em número igual ou superior a 20% dos empregados próprios da tomadora, os serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial sejam fornecidos em outro local.

Por fim, a Lei nº 13.429/2017 seguiu a sistemática da súmula nº 331 do TST ao prever a responsabilidade subsidiária da contratante quanto aos débitos referentes ao período em que ocorreu a prestação de serviços.

Dessa forma, caso a empresa prestadora não quite suas obrigações com o empregado, a contratante será subsidiariamente responsável pelo pagamento das verbas referentes ao período em que o este lhe tenha prestado serviços. Em conformidade com a súmula nº 331, IV, para que a ocorra a responsabilidade subsidiária, a contratante deve, obrigatoriamente, participar da relação processual e constar no título executivo judicial (MARTINS, 2016).

Analisados os aspectos da terceirização com base nas Leis 13.429/17 e 13.467/17 nas relações privadas, no próximo tópico serão abordadas as possíveis consequências dessa regulamentação para as relações de trabalho.

6 A NOVA TERCEIRIZAÇÃO

Diante de tudo o que foi visto até esse momento, que serviu de embasamento sobre o assunto, chegou a hora de apontarmos de maneira mais direta para o tema desse trabalho, a dialética que permeia a discussão sobre a terceirização após a chamada “reforma trabalhista”, nas relações de trabalho no Brasil.

6.1 ASPECTOS NEGATIVOS

Ao longo da tramitação do Projeto de Lei 4.302/1998, que depois da promulgação transformou-se na Lei 13.429/2017, profundamente discutiu-se sobre seus efeitos para a classe trabalhadora bem como para a classe dos empregadores. Movimentos sociais e sindicais sinalizaram que a regulamentação da terceirização teria predisposição de precarizar as relações de trabalho.

Estes aspectos negativos giram em redor do entendimento de que a nova lei permite a terceirização irrestrita, o que supriria direitos sociais e afrontaria princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana. Nesse intuito, três ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) já foram ajuizadas em face da Lei 13.429/17. A primeira delas foi protocolada pela Rede Sustentabilidade (ADI 5685) e as demais pela Confederação Nacional das Profissões Liberais (ADI 5686) e pelo Partido dos Trabalhadores (ADI 5687). As três ações já foram apropriadamente recebidas pelo Supremo Tribunal Federal.

Como já averiguado, a controvérsia sobre a amplitude da prática foi superada com a aprovação da Lei 13.467/17, que antevê expressamente a possibilidade de terceirização irrestrita, até mesmo nas atividades principais da empresa.

6.1.1 A situação do enquadramento sindical

Importante fator a ser analisado ao discutir a possibilidade de terceirização na atividade-fim da empresa é o enquadramento sindical do terceirizado, capaz de gerar diversas consequências em seus direitos trabalhistas.

O art. 8º da CF/88 determina que o enquadramento sindical deve observar o sistema confederativo e a organização por categorias. Diante disso, o enquadramento sindical do empregado depende do setor da atividade econômica preponderante de seu empregador (DELGADO, 2016).

As leis 13.429/17 e 13.467/17 não trazem qualquer disposição específica quanto ao enquadramento sindical. Dessa forma, segue-se adotando a regra geral acima exposta. Sabe-se que o empregador do terceirizado não é o tomador de serviços, mas sim o prestador, que tem como atividade principal fornecer mão de obra a outras empresas. Conclui-se, assim, que o empregado não integra a categoria profissional da tomadora para a qual efetivamente labora, mas sim a categoria da empresa prestadora de serviços (GARCIA, 2017).

Dessa forma, percebe-se que em uma mesma empresa poderá haver empregados diretamente contratados e trabalhadores terceirizados executando exatamente a mesma atividade, todavia, filiados a sindicatos diversos e, assim, não gozando dos mesmos direitos (SPAGNOL, 2017).

Tendo em vista que esses dois trabalhadores não pertencem à mesma categoria profissional, é clara a possibilidade de inexistir isonomia de tratamento entre eles. Isso se dá porque a empresa contratante não pode ser obrigada a cumprir disposições de acordo ou convenção coletiva dos quais não participou, conforme entendimento jurisprudencial do TST (MIZIARA, 2017).

Além disso, a nova lei não traz qualquer disposição que preveja a obrigatoriedade de respeito às negociações coletivas da contratante quanto aos terceirizados, mantendo, assim, válido o entendimento do TST.

Soma-se a isso o fato de que a pulverização dos empregados da prestadora em diversas empresas, bem como a existência concomitante de trabalhadores realizando o mesmo serviço em uma mesma empresa pertencentes a categorias diferentes, reduz a unicidade dos movimentos dos trabalhadores, enfraquecendo, assim, os sindicatos e suas postulações em favor dos empregados (SPAGNOL, 2017).

Cumpre destacar a análise de Gustavo Filipe Barbosa quanto às consequências do enquadramento sindical diferenciado do terceirizado:

> Em tese, não se aplicam os direitos decorrentes das normas coletivas dos empregados da empresa tomadora aos empregados das prestadoras de serviços, gerando possível tratamento não isonômico entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pela tomadora, ainda que inseridos no mesmo setor e contexto de atividade. Fatores dessa ordem podem gerar a precarização das relações de trabalho, o enfraquecimento das relações sindicais e a redução do nível remuneratório dos empregados terceirizados.
>
> Normalmente, quando existe um intermediário na relação jurídica, o valor que o destinatário final recebe (no caso, o empregado terceirizado) tende a ser menor, pois parte dele fica com o intermediário (empresa contratada ou prestadora de serviços. (GARCIA, 2017. p. 96).

Percebe-se, assim, que o enquadramento sindical diferenciado, somado à intermediação pode não apenas provocar não isonomia de direitos, como também diferenciação salarial.

Além disso, cumpre ressaltar que a Lei 13.467/17 trouxe expressamente a não obrigatoriedade de isonomia salarial entre o terceirizado e o empregado direto, prevendo que “contratante e contratado poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante”. Dessa forma, interpreta-se que é possível estabelecer salários diferentes, se assim for acordado entre as empresas.

Em que pese o posicionamento anterior, é possível sustentar a equivalência de remuneração entre o terceirizado e o empregado que exercem a mesma função. Porém, essa equivalência não decorre do enquadramento único ou de previsão legal, mas sim da aplicação dos princípios da igualdade, previsto no art. 5º, caput, da Constituição Federal e da não discriminação (MIZIARA, 2017).

Sustentar a possibilidade de diferenciação é, portanto, ir de encontro ao princípio constitucional de igualdade. Dessa forma, ainda que os trabalhadores pertençam a sindicatos diferentes e que, com a Lei 13.467/17, haja previsão legal expressa quanto a possibilidade de diferenciação salarial, grande parte da doutrina defende a impossibilidade de não isonomia, sob pena de violar o princípio da igualdade. Deve-se, porém, aguardar o posicionamento jurisprudencial para se descobrir qual entendimento há de prevalecer.

Outrossim, ainda que garantida a isonomia salarial, é inegável a perda de força dos sindicatos com a pulverização dos empregados em numerosas empresas. Desse modo, com esse enfraquecimento dos sindicatos, enfraquece-se também a

busca de melhores condições de trabalho, de modo que a terceirização gera prejuízos, ainda que indiretos (SPAGNOL, 2017).

Nesse sentido, demonstra Henrique Correia:

> A ampliação da terceirização para a atividade-fim das empresas terá como consequência a pulverização de sindicatos, pois cada trabalhador estará vinculado à atividade econômica preponderante de seu empregador, que corresponde à empresa de prestação de serviços a terceiros. A regra de enquadramento sindical dos empregados terceirizados é a mesma aplicada aos demais empregados, isto é, deverá seguir a atividade econômica preponderante exercida por seu empregador. Lembre-se que, nesse caso, a empresa prestadora de serviços é a empregadora dos terceirizados e será, portanto, determinada a categoria profissional de acordo com a atividade dessa empresa, e não aquela desenvolvida pela empresa contratante. Portanto, de acordo com a nova lei, em uma mesma empresa, pode haver diversas outras empresas contratadas e que compreendem categorias econômicas e profissionais distintas, o que pode gerar a perda do vínculo de solidariedade entre os trabalhadores. Os sindicatos dos empregados terceirizados assumirá papel de destaque, sendo necessário seu fortalecimento para a garantia de melhores condições de trabalho aos terceirizados. (CORREIA, 2017).

Compreende-se, portanto, que o enquadramento sindical diferenciado tem o potencial de gerar prejuízos aos trabalhadores que vão desde o enfraquecimento dos sindicatos até a potencial possibilidade de redução salarial pela existência de negociações coletivas diversas para pessoas que laboram na mesma empresa.

6.1.2 A questão salarial

A questão salarial, no entanto, não se encerra no diferente enquadramento sindical. Cumpre ressaltar, ainda, que a possibilidade de alteração de empregadores pode acarretar na redução da remuneração. Por exemplo, se um trabalhador deixa de ser empregado direto de uma empresa e passar a laborar nesta como terceirizado, pode ter seu salário reduzido, uma vez que, sendo outro o empregador, não permanece o direito à irredutibilidade salarial prevista no art. 7º, VI, da CF/88 (SPAGNOL, 2017).

A Lei 13.467/17 buscou prevenir essa prática com a expressa previsão da impossibilidade de a empresa contratar trabalhadores por ela demitidos como terceirizados ou como titulares de empresas prestadoras de serviços pelo prazo de dezoito meses.

Nenhum dispositivo legal, no entanto, impede que empregados diretos sejam demitidos e substituídos por terceirizados com salários mais baixos, deixando evidente a possibilidade de minimização de salários nas mais diversas áreas.

Além disso, existe ainda o grave problema da intermediação de mão de obra. Conforme Gustavo Filipe Barbosa (2017), é inegável a redução salarial na terceirização, vez que a empresa prestadora de serviços obrigatoriamente terá lucro, fincando com parte da remuneração que caberia ao empregado. A situação se agrava, ainda mais, com a expressa previsão de quarteirização no art. art. 4-A, §1º da lei 13.429/2017, que permite a subcontratação de outras empresas pela prestadora para executar o serviço contratado, existindo, portanto, duas intermediadoras, o que reduz, ainda mais, os patamares salariais.

A realidade de menores salários para os terceirizados é comprovada em estudo técnico elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos (Dieese) que concluiu que trabalhadores terceirizados, recebiam, em dezembro de 2013, 24,7% a menos do que os empregados diretos das empresas, tinham uma jornada semanal de três horas a mais e estavam mais suscetíveis a acidentes de trabalho. (AMARANTE, 2017).

6.1.3 A saúde e a segurança do trabalhador

Em relação à saúde e segurança do trabalhador a situação é ainda mais alarmante, uma vez que a alta rotatividade existente entre terceirizados prejudica os treinamentos e cria um ambiente mais propício a acidentes do trabalho. Ademais, a busca por competitividade, por meio do menor custo de mão-de-obra, faz com que as empresas realizem pouquíssimos investimentos em segurança, contribuindo para agravar o crítico cenário (SPAGNOL, 2017).

Dados do Dieese demonstram que o trabalhador terceirizado possui 5,5 (cinco vírgula) vezes mais chances de morrer por acidente de trabalho quando comparado aos demais segmentos produtivos. Sebastião Caixeta, presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho em audiência pública realizada pelo TST, em outubro de 2011, afirmou que “De cada cinco mortes em empresas, quatro são

de trabalhadores terceirizados e em cada dez acidentes de trabalho, oito são registrados em empresas terceirizadas" (AMARANTE, 2017).

Débora Spagnol traz algumas justificativas para essa grande incidência de acidentes de trabalho.

> Entre outras razões para o elevado número de acidentes, destaca-se o compromisso da empresa contratada em cumprir prazos pelo menor preço, com a intensificação da jornada de trabalho com mais horas de atividade e imposição de condições perigosas e penosas, revelando assim a precarização social (SPAGNOL, 2017).

Além das questões salariais e de saúde e segurança do trabalhador, deve-se destacar, ainda, a possibilidade da nova legislação facilitar a execução de fraudes trabalhistas. Tendo em vista a responsabilidade subsidiária e não solidária na terceirização, é possível que sejam criadas empresas inidôneas técnica ou economicamente apenas com a intenção de blindar a contratante. Esse comportamento se dá, pois, no caso de frustração do pagamento de verbas trabalhistas, dever-se-á, primeiramente, esgotar a via judicial contra a prestadora, o que atrasa o recebimento, pelo trabalhador das verbas devidas (SPAGNOL, 2017).

Percebe-se, portanto, que a previsão de responsabilidade subsidiária da empresa contratante prejudica o trabalhador, uma vez que a prestadora, na maioria das vezes, não possui capacidade e idoneidade econômica equivalente à tomadora. Diante disso, a necessidade de esgotamento das vias judiciais de execução contra a prestadora dificulta o alcance da satisfação temporânea do cumprimento das obrigações trabalhistas. Mais benéfica ao empregado seria a previsão de responsabilidade solidária, conforme consta no Projeto de Lei 4.330/04, em tramitação no Senado Federal (GARCIA, 2017).

Percebe-se, diante do exposto, que a regulamentação da terceirização trouxe diversos pontos tormentosos que podem gerar a precarização das relações e causar prejuízos aos trabalhadores. Muitos desses pontos desfavoráveis levam em consideração a possibilidade de terceirização irrestrita, em qualquer atividade da empresa, ponto outrora obscuro, mas já delimitado com a aprovação da Lei 13.467/17.

No entanto, esses pontos, que desde o ano de 2017, com a entrada em vigor dessas leis, vem sendo amplamente discutidos e abordados, em especial pela

doutrina e pelos órgãos sindicais, não são tão novos assim. A terceirização sempre teve esse aspecto de pagar salários diferentes dos empregados diretos da contratante aos empregados da contratada, mesmo exercendo às mesmas funções, exatamente devido à condição de esses empregados fazerem parte de sindicatos diferentes com distintas convenções coletivas de trabalho, e essa situação ocorre há anos.

Ao que parece, só agora, com o advento da possibilidade de se terceirizar todas as atividades, saindo assim da seara da mão de obra apenas de manutenção, limpeza, segurança e outras que recebem salários mais próximos ou equiparados ao mínimo, e alcançando funções com melhor paga (hipersuficientes) [1] e, como consequência, trabalhadores que ocupam classe social entre média e alta, esse assunto aflora de forma crítica afim de garantir a equiparação salarial dos empregados terceirizados com os diretos.

6.2 OUTRO PONTO DE VISTA (ASPECTOS POSITIVOS)

Apesar dos diversos aspectos negativos abordados, é inegável que as novas leis também possuem disposições que devem ser vistas positivamente. A partir de agora serão abordados os pontos e as visões positivas a respeito das Leis 13.429/2017 e 13.467/17.

6.2.1 Regulamentação

O mais importante benefício trazido pela Lei 13.429/2017 foi a regulamentação heterônoma da terceirização, fenômeno extremamente recorrente no universo trabalhista e que, até então, era exclusivamente tratado com base no

---

[1] A reforma trabalhista trouxe como “inovação” no Direito do Trabalho a figura do hipersuficiente, que, no dizer da lei é o empregado que recebe salário superior ao dobro do teto do benefício previdenciário e tem curso superior completo (artigo 444, parágrafo único CLT).

Confirme a nova redação da lei, o acordo entre essas partes são equiparados aos acordos coletivos nos assuntos previstos no artigo 611-A da CLT. Portanto só poderia sofrer controle jurisdicional com intervenção mínima na vontade das partes, com base no artigo 104 do Código Civil.

posicionamento jurisprudencial do TST. Ganha-se, assim, com a nova lei, segurança jurídica, uma vez que a matéria deixa de estar sujeita a mudanças de tratamento pela simples alteração jurisprudencial. (GARCIA, 2017).

Também nesse sentido, Henrique Correia:

> De acordo com o modelo anterior, não havia legislação regulamentando a terceirização, cujos parâmetros foram traçados pela interpretação dada pelo TST na Súmula nº 331, que somente permitia a terceirização em atividades-meio ou secundárias da empresa. A ausência de lei delimitando os limites e o alcance da terceirização causava insegurança jurídica, pois as alterações na jurisprudência do tribunal poderiam gerar novo posicionamento e novas regras a serem seguidas pelas empresas sem a participação pública. Além disso, não havia parâmetros claros acerca do conceito de atividade-fim, o que gerava posicionamentos conflitantes, pois cada ramo de atividade tinha interpretação diversa sobre o que seria considerado como atividade-fim para contratação de mão de obra terceirizada. Nesse sentido, o objetivo do legislador foi trazer segurança jurídica, pois estabelece o alcance da terceirização (CORREIA, 2017).

Uma vez existente regulamentação legal a respeito do tema, as partes gozam de maior segurança para celebrar os contratos, possibilitando, dessa forma, desenvolvimento dessa modalidade de trabalho e aumentando a oferta de empregos (GRASSELI, 2017).

6.2.1.1 Alternativas de contratação ante à crise econômica

Defende Alexandre Nery de Oliveira (2017), nessa mesma linha, que a regulamentação através da Lei 13.429/2017, ainda que traga alguns pontos obscuros e tortuosos, possui diversos aspectos claros e representa, como um todo, instrumento de proteção ao trabalhador. Isso se dá, pois a ausência de lei cedia espaço para maior burla aos comandos trabalhistas, principalmente quando buscava-se preencher o vazio da norma por meio de comandos jurisprudenciais, que, embora sumulados, não possuem caráter vinculante.

A possibilidade mais clara e segura de terceirização, agora prevista em lei, também representa uma alternativa de contratação que poderá facilitar a admissão por diversas empresas e possibilitar maior estabilização econômica em face à crise (GARCIA, 2017).

6.2.1.2 Limites à terceirização

Dentre os benefícios trazidos pela nova lei, destacam-se os limites e regulações que ela impõe à terceirização. Alguns deles já anteriormente delimitados pela Súmula nº 331 do TST, porém, agora, expressos em uma norma estatal. Dessa forma, têm-se um parâmetro legal para definir com mais clareza o que é lícito e o que não é, protegendo, assim, a classe trabalhadora.

A Lei 6.019/1974 passa a prever, por exemplo, em seu art. 5º-A, que a contratante dos serviços terceirizados não pode utilizar os trabalhadores em atividade diversa da que tenha sido objeto do contrato. Diante dessa limitação, percebe-se que se a tomadora utilizar do terceirizado para executar atividades não expressas no contrato, haverá terceirização ilegal, que tem como consequência jurídica o reconhecimento do vínculo diretamente com a contratante. A lei mostra-se, nesse aspecto, protetora ao empregado, na medida em que procura evitar o desvirtuamento da terceirização (OLIVEIRA, 2017).

6.2.1.3 Requisitos para constituição de empresa prestadora de serviços

A Lei também é positiva ao prever diversos requisitos para a constituição da empresa prestadora de serviços, dentre eles a obrigatoriedade de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, o registro na Junta Comercial e o capital social mínimo de acordo com o número de trabalhadores. Esses requisitos visam garantir a idoneidade técnica e financeira das prestadoras de serviços, evitando fraudes na terceirização com empresas que não possuem lastro econômico para cumprir com as obrigações trabalhistas (CORREIA, 2017).

6.2.2 Aumento da responsabilidade da contratante

Um dos avanços mais festejados por juristas foi a previsão nos arts. 4º-C e 5º-A, §3º da Lei 6.019/1974, que estabelece que passa a ser de responsabilidade da

contratante a garantia das condições de segurança, higiene e salubridade de todos os trabalhadores terceirizados, bem como a extensão de alimentação, transporte, atendimento médico e treinamento estendido aos demais empregados, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local convencionado pelo contrato.

Essa previsão parece estabelecer a responsabilidade solidária entre a empresa prestadora de serviços e a contratante a indenizar o trabalhador em caso de descumprimento das condições de saúde e segurança. Como não havia norma nesse sentido anteriormente, a inovação traz maior segurança e proteção ao trabalhador, podendo ser utilizada como mecanismo para redução dos acidentes de trabalho que tanto assola os terceirizados, conforme dados já expostos.

A previsão é também comemorada por Alexandre Nery Oliveira:

> O parágrafo 3º do artigo 5º-A denota melhoria significativa da questão da intermediação de mão-de-obra, ao instante em que descreve a responsabilidade da empresa contratante por "garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato", no que se transparece, inclusive, efetiva responsabilidade, quando menos, em grau solidário da empresa tomadora dos serviços, porque a Lei elege como sua a responsabilidade por tais condições de trabalho, no que, normalmente, a empresa prestadora dos serviços emerge como mero responsável pela integridade dos seus empregados em caso de inobservância do exigível pela empresa contratante dos serviços intermediados, assim não se podendo furtar à responsabilidade, mas situando-se em grau igual ou menor que a própria tomadora dos serviços terceirizados. A salutar norma, evidenciando ponto de melhoria aos trabalhadores terceirizados, encontra igual correspondência no acrescido parágrafo 1º do artigo 9º, quando estabelece a mesma responsabilidade à contratante de trabalho temporário (OLIVEIRA, 2017).

Deve-se citar, ainda, a obrigatoriedade de extensão aos terceirizados da alimentação servida em refeitório da empresa e do atendimento médico e ambulatorial.

A extensão desses benefícios é, mais uma vez, vista com bons olhos, vez que, antes da regulamentação, o fornecimento de refeição e de serviços médicos pela contratante ao terceirizado, dispensando a eles o mesmo tratamento que possuem os empregados diretos, tinha o condão de gerar presunção de ilegalidade na terceirização e reconhecimento do vínculo diretamente com a tomadora. Por esse motivo, a maioria das empresas deixava de conceder tais benefícios por temor do

reconhecimento do vínculo na Justiça do Trabalho. Diante da nova previsão, esses benefícios tendem a ser concedidos com maior frequência, uma vez que há expressa permissão legal nesse sentido (SPAGNOL, 2017).

Por fim, o §5º do art. 5-A da Lei 6.019/1974, mantendo o posicionamento da Súmula nº 331 do TST, prevê a responsabilidade subsidiária do contratante quanto às verbas trabalhistas do empregado. Enquanto para alguns essa norma não é favorável ao empregado, defendendo que o ideal seria a responsabilidade solidária, outros autores defendem que essa responsabilidade protege o trabalhador, na medida em que existem duas empresas responsáveis pela satisfação das verbas. Ainda que exista uma ordem de preferência, se a prestadora falhar, a contratante poderá ser acionada para quitar a obrigação (OLIVEIRA, 2017)

6.2.3 Maior especialização

Mostra-se, ainda, de grande importância para a economia, a possibilidade de maior especialização trazida por esse modelo de trabalho. Tendo em vista a possibilidade ampla de terceirização, a nova regulamentação acarretará o surgimento de diversas empresas especializadas em determinados serviços. Essa especialização provocará aumento de produtividade, qualidade, eficiência e competitividade. Com o aprimoramento de todos esses fatores, o produto brasileiro tornar-se-á mais atrativo tanto para o consumidor nacional, quanto para o mercado externo, que já está habituado com países em que a terceirização se tornou prática corrente.

Essa especialização poderá ainda combater a questão das diferenças salariais já que sugere um trabalho feito com maior eficiência tendo em vista o seu grau de aprimoramento e especificidade dos seus trabalhadores.

6.3 OUTRA VISÃO SOBRE A PRECARIZAÇÃO

Além dos argumentos já abordados, há ainda a visão de que a precarização não decorre de uma norma mais ou menos flexível, mas sim pela violação das normas existentes. Nesse sentido, Wladimir Pereira Toni:

> A proclamada "precarização das relações de trabalho" se dá pelo desrespeito às normas vigentes, e não pela existência de uma lei mais ou menos flexível. O empresário desonesto certamente fará uma interpretação desvirtuada da lei (seja ela qual for), a fim de continuar cometendo as irregularidades às quais já está acostumado. É comum que se faça algumas contas e se conclua que sai mais barato incorrer no erro, indenizando aqueles que forem ao judiciário pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício, do que regularizar a situação de dezenas, centenas e até milhares de trabalhadores. (2015).

Seguidas de maneira correta e honesta as normas trabalhistas e suas alterações trazidas com a reforma e mesmo ainda as normas preexistentes à reforma, em muito ajudariam tanto o empregador quanto o empregado, servindo de ferramenta poderosa contra a crise econômica e o grande índice de desemprego, especialmente no panorama atual brasileiro onde se ultrapassa a casa dos 13.000.000 (treze milhões) o número de desempregados no país e a quantidade de pessoas que nem trabalham e nem procuram emprego atinge uma marca superior a 65.000.000 (sessenta e cinco milhões)[2]. Falta trabalho para quase 30 (trinta) milhões de brasileiros[3]. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre o primeiro trimestre do ano de 2018.

Diante do exposto, percebe-se que a Lei 13.467/2017 traz diversos institutos que são capazes de alterar, consideravelmente, as relações trabalhistas e produzir reflexos também na economia. Conforme exposto, a Lei traz benefícios, como também pontos negativos, especialmente, para a classe trabalhadora. O resultado desse contraponto depende do ângulo a ser observado, bem como dos contornos jurisprudenciais que hão de delimitar os pontos ainda obscuros da regulamentação.

---

[2] Dados levantados sobre o primeiro trimestre de 2018 em pesquisas feitas pelo IBGE segundo o site de notícias G1.com. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/07/31/desemprego-fica-em-124-em-junho-e-atinge-13-milhoes-de-pessoas-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 20 nov. 2018

[3] Dados levantados sobre o primeiro trimestre de 2018 em pesquisas feitas pelo IBGE segundo o site de notícias UOL. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/08/16/desemprego-ibge.htm>. Acesso em 20 nov. 2018

7 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou esquadrinhar as consequências da regulamentação da terceirização por meio das leis nº 13.429/17 e 13.467/17 para as relações de trabalho no Brasil.

No intento de mais esclarecimentos sobre o assunto, mostrou-se preciso realizar uma investigação da história e evolução do Direito do Trabalho, tal como dos princípios que o informam, no intuito de compreender os contornos e as principais particularidades que envolvem este ramo jurídico. Perante essa verificação, percebeu-se que o Direito do Trabalho, sobretudo no Brasil, conserva uma grande carga protetiva ao obreiro, como maneira de compensar a hipossuficiência do trabalhador perante a força do empregador.

Essa proteção, não obstante, no momento em que extremada resultou em grande oneração para o empregador, de modo a entravar o progresso econômico e colaborar para a geração do desemprego. Perante esse cenário, a flexibilização surgiu como maneira de diminuir a interferência estatal nas relações de trabalho e a imperatividade das leis trabalhistas, procurando, dessa maneira, diminuir o desemprego.

Nessa propensão flexibilizadora, surgiram as leis que regulamentam a terceirização. Indubitavelmente, a regulamentação dessa modalidade de trabalho tão costumeira mostrava-se indispensável e imprescindível, uma vez que era tratada unicamente pelo entendimento jurisprudencial do TST, que não esgotava o assunto e seria capaz de ser com facilidade modificado com a mudança de posicionamento do Tribunal. Dessa maneira, as leis 13.429/17 e 13.467/17 ao tratarem do assunto conferiram maior segurança jurídica às relações de terceirização, o que é bastante positivo.

A delimitação mais clara das possibilidades de terceirização lícita e dos direitos que são capazes de ou devem ser estendidos aos terceirizados traz maior segurança a empresa contratante. Isto se efetua uma vez que reduz-se as possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício por estender ao terceirizado os mesmos direitos que cabem aos trabalhadores diretos.

Atualmente, vários desses direitos, como alimentação em refeitório e atendimento médico e ambulatorial, por exemplo, precisam ser impreterivelmente estendidos aos terceirizados. Dessa forma, há benefícios tanto para os terceirizados, que passam a usufruir desses direitos, quanto para a empresa, que obedecendo os limites previstos na lei, não corre o perigo de ter reconhecido o vínculo de emprego direto.

Ao permitir expressamente a possibilidade de terceirização em qualquer atividade da empresa, a nova legislação dividiu opiniões. Por um lado, este novo modelo confere maior competitividade às instituições brasileiras, vez que permite um modelo de trabalho já existente em vários outros países que já não impunham fronteiras às atividades que são capazes de ser terceirizadas. Nesse sentido, a inovação legislativa pode ser um propulsor para embalar o desenvolvimento da economia nacional e, dessa maneira, gerar empregos.

Por outro lado, há a possibilidade de precarização das relações de emprego, uma vez que permitindo a terceirização irrestrita, as empresas são capazes de demitir seus atuais trabalhadores a fim de admitir terceirizados e, dessa maneira, diminuir riscos e responsabilidades, muito mais evidentes quando é preciso ter um grande quadro de empregados próprios e diretos.

A fim de evitar essa prática, a nova legislação previu um período de 18 meses em que o operário destituído não pode ser recontratado como terceirizado. Este dispositivo, no entanto, não impossibilita que ocorram dispensas e sejam contratados trabalhadores diversos, de maneira que encontra-se evidente a vulnerabilidade dos empregos frente a nova legislação.

Outra questão relevante é a equiparação salarial entre trabalhadores diretos e terceirizados que exercem as mesmas funções. Essa equiparação não é prevista na nova legislação, que estabelece a possibilidade das partes definirem se a remuneração será ou não idêntica a dos obreiros diretos, deixando clara, desta forma, a possibilidade de diferenciação. Apesar dessa possibilidade expressa no texto legal, defender a diferenciação é ir de embate ao princípio constitucional da igualdade e, caso este seja o entendimento prevalecente, vislumbra-se uma potencial diminuição dos salários.

Perante o exposto, conclui-se que a regulamentação da terceirização era extremamente necessária e tem potencialidade para realizar vários efeitos positivos, desde o estabelecimento de segurança jurídica quanto ao tema até a abertura de espaço para o desenvolvimento econômico e geração de empregos.

Noutro norte, são claras algumas desvantagens para a classe trabalhadora, como a possibilidade de diminuição de salários e o enfraquecimento dos sindicatos pela pulverização dos trabalhadores.

Percebe-se, dessa maneira, que a nova legislação trouxe pontos positivos e negativos, mas que coadunam com a imprescindível evolução do Direito do Trabalho por meio da flexibilização, como meio de, não somente proteger o trabalhador, mas similarmente, proteger a preservação de seus empregos.

REFERENCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Constitucional descomplicado**. 11. ed. São Paulo: Método, 2013.

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

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

AMARANTE, Leonardo. **A nova lei de terceirização e os impactos no caso de acidente de trabalho**. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2017-abr-05/terceirizacao-reflexos-juridicos-acidente-trabalho>. Acesso em 17 de outubro de 2018 às 19:30hs.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**". "Nações Unidas", 1948, p. 5, Paris, http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/. Acessado em 6 de setembro de 2018.

BARBERINO, Marcus; CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Terceirização e reforma vão facilitar a pejotização**. Disponível em: <https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2017/04/24/ terceirizacao-e-reforma-vao-facilitar-pejotizacao/>. Acesso em 12 de agosto de 2018 às 14:00hs.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego (Orgs). **La tercerización laboral:** Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. 1ª ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

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

BITENCOURT, I. Almeida. **Possíveis impactos das reformas normativas sobre terceirização no brasil: a lei 13.429/2017 e a lei 13.467/17**.Trabalho de Conclusão de Curso - Faculdade de direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**: decreto-lei n°. 5452 de 1° de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 19 de setembro de 2018 às 19:40hs.

BRASIL, **Lei nº. 13.429/2017** de 31 de março de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 26 de agosto de 2018 às 14:40hs.

BRASIL, **Lei nº. 13.467/2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 26 de agosto de 2018 às 17:30hs.

BRASIL, **Lei nº. 6.019/1974** de 03 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em 26 de agosto de 2018 às 17:20hs.

BRASIL. **Constituição**: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CAIRO JUNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. 10ª. Edição. Salvador: Jus Podium, 2015, p. 90.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas:** O Princípio da Proteção ao Trabalhador. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2009

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.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, p. 19.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Tese de Doutorado (Universidade Gama Filho). Rio de Janeiro, 2010, p.54.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários à Lei 13.429/17 que altera a redação da Lei 6.019/74**. GEN Jurídico, 03 de abril de 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/04/03/breves-comentarios-lei-13-42917-que-altera-redacao-da-lei-6-01974/>. Acesso em 07 de setembro de 2018 às 13:20hs.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

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

CHAMONE, **Marcelo Azevedo. Terceirização: Avanços e insuficiências da Lei 13.429/2017**. Disponível em: <https://jota.info/artigos/terceirizacao-avancos-e-

insuficiencias-da-lei-13-429-10042017>. Acesso em 02 de outubro de 2018 às 19:15hs.

CHAVES, Pâmela Cristina Carvalho. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/depeso/16,mi230134,51045flexibilizacao+das+normas+trabalhistas.> Acesso em 12 de outubro de 2018 às 13:30hs.

CORREIA, Henrique. **Atualização Legislativa do Direito do Trabalho**, 2017. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/284c6f50568b3f1cf795f264e1a9e10a.pdf > Acesso em 19 de setembro de 2018 às 10:30hs.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

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. p.126.

CRUZ, Otávio Pena e; BISPO, Eluiz Antônio Ribeiro Mendes e. **A regulamentação da terceirização como expressão da flexibilização trabalhista e seus possíveis impactos nas relações de trabalho. Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5619, 19 nov. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61396>. Acesso em: 4 nov. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**.15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003. Disponível em: <http://henriquecorreia.com.br> Acesso em 19 de maio de 2017 às 10:30hs.

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. 2018.

FERRAIUOLO, Roberto. **Os empresários e a terceirização.** Palestra proferida no Seminário promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Social. São Paulo. E d. LTR. 1993. p. 76

GARCIA, Gabriel Celestino Galhego. **Terceirização de atividade-fim à luz da lei n.º 13.429/2017: aspectos positivos e negativos**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57230/ terceirizacao-de-atividade-fim-a-luz-da-lei-n-13-429-2017-aspectos-positivos-e-negativos>. Acesso em 15 de maio de 2017 às 21:15hs.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização**. Salvador: Juspodivm, 2017.

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

GRASSELI, Lucas Ferraz. **A terceirização em face da lei 13.429/2017**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57343/a-terceirizacao-em-face-da-lei-n-13-429-2017>. Acesso em 10 de novembro de 2018 às 15:25hs.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord.); DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Terceirização no Direto do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. 368 p.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização**: desabafo, desmascaramento e enfrentamento. Disponível em: <http://www.sintrajud.org.br/userfiles/Terceirizacao,%20desabafo,%20demascaramento%20e%20enfrentamento1.pdf>. Acesso em: 04 set. 2018.

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: 20 set. 2018.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 13. ed., 2001, p. 95.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MINGLIORANZI, Juliana Migot; HABERMANN, Raíra Tuckmantel. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Habermann Editora, 2017.

MIZIARA, Raphael. **Enquadramento sindical do trabalhador temporário e do terceirizado**. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/enquadramento-sindical-

do-trabalhador-temporario-e-do-terceirizado/>. Acesso em 10 de novembro de 2018 às 19:35hs.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

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: 20 set. 2018.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **Terceirização segundo a Lei nº 6.019/1974 com a redação da Lei nº 13.429/2017**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57460/terceirizacao-segundo-a-lei-n-6-019-1974-com-a-redacao-da-lei-n-13-429-2017/1>. Acesso em 20 de setembro de 2018 às 18:45hs.

OLIVEIRA, Sueli Alves de. **O benefício da flexibilização do direito do trabalho para a ordem econômica brasileira atual**. In: âmbito jurídico, rio grande, xiv, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9551>. Acesso em 10 de novembro de 2018 às 12:40hs.

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

PEREIRA, Leone. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

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

PIOVESAN, Flávia. A proteção dos direitos humanos no sistema constitucional brasileiro. Disponível em:< http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista5/5rev4.htm>. Acesso em 12 setembro 2018, 07:43:23

REALE, Miguel. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. In: Revista LTr, 61- 01/12.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo, Saraiva, 1996.

REIS, Jair Teixeira dos. **Precarização das relações de trabalho no ordenamento brasileiro. Disponível em: <**http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2498#_ftn2>. Acesso em: 25 set. 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho.** Editora: LTr. 1994.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. **Flexibilização do direito do trabalho:** avanço ou retrocesso? In: âmbito jurídico, Rio Grande, xvi, n. 111, abr 2013. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742>. Acesso em 21 de agosto de 2018 às 13:25hs.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista, análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2017.

SPAGNOL, Débora. **A terceirização, a lei 13.429/2017 e seus impactos – vantagens, desvantagens e modificações**. Disponível em: <https://deboraspagnol.jusbrasil. com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>. Acesso em 18 de setembro de 2018 às 20:20hs.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.57.

TONI, Wladimir Pereira. **Distinguindo a Terceirização da "Pejotização".** 2015. Disponível em: <https://wptoni.jusbrasil.com.br/artigos/217543990/distinguindo-a-terceirizacao-da-pejotizacao?ref=serp>. Acesso em 20 out. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. **O que é terceirização**. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>. Acesso em: 22 set. 2018.

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: 22 set. 2018.