

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”  
CURSO DE DIREITO

FRANCIELLY OLIVEIRA LOPES

**A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO ANTES E APÓS A REFORMA  
TRABALHISTA: Instrumento de precarização do trabalho assalariado no Brasil**

UBERLÂNDIA  
2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”  
CURSO DE DIREITO

FRANCIELLY OLIVEIRA LOPES

**A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO ANTES E APÓS A REFORMA  
TRABALHISTA: Instrumento de precarização do trabalho assalariado no Brasil**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito da Faculdade Jacy de Assis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Doutora Juliane Caravieri Martins.

UBERLÂNDIA  
2018

FRANCIELLY OLIVEIRA LOPES

**A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO ANTES E APÓS A REFORMA  
TRABALHISTA: Instrumento de precarização do trabalho assalariado no brasil**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito da Faculdade Jacy de Assis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob orientação da professora Doutora Juliane Caravieri Martins.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Juliane Caravieri Martins – Orientadora  
Universidade Federal de Uberlândia

---

Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa  
Universidade Federal de Uberlândia

---

Mestranda. Cíclia Araújo Nunes  
Universidade Federal de Uberlândia

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar o instituto da terceirização, que é uma forma de organização estrutural que possibilita às empresas a transferência de suas atividades e dos seus meios de produção para outra empresa. A ênfase está no modo como esse fenômeno ocorre no Brasil, sobretudo no setor privado, que na maioria das vezes se dá maneira desenfreada e com particular ausência de regramento normativo sobre o tema. São discutidas também as recentes alterações legislativas promovidas, que ampliaram as possibilidades de terceirização no país. A terceirização como forma de precarização e de exploração do trabalho está no centro do debate posto. Assim, como forma de evitar que a fórmula terceirizante seja utilizada unicamente com o objetivo de mitigar direitos trabalhistas, é que se propõe ao final do estudo, importantes mecanismos de prevenção a precarização impostas pela terceirização irrestrita adotada no Brasil.

**Palavras chave:** Terceirização. Reestruturação produtiva. Ausência de normatização, Precarização. Isonomia.

## **ABSTRACT**

The present study aims to analyze the outsourcing institute, which is a form of structural organization that allows the company's the transfer of its activities and its means of production to another company. The discussion is about how this occurrence happens in Brazil, especially in the private sector, which most often is drawn with a particular lack of normative rule on the subject. It is also discussed about the latest legislative innovations promoted, which increased the possibilities of outsourcing in the country. The outsourcing as a form of precariousness and exploration of work is at the center of the debate. Therefore, in order to avoid that the outsourced measure is used only for the purpose of mitigating labor rights, it is shown at the end of the study, important mechanisms for prevention to the precariousness imposed by the unrestricted outsourcing adopted in Brazil.

**Key Words:** Outsourcing. Productive restructuring. Absence of standardization. Precariousness. Isonomy.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2 TERCEIRIZAÇÃO – ASPECTOS GERAIS</b> .....	9
2.1 A Regulamentação Jurídica do Trabalho em diferentes fases do capitalismo ...	9
2.2 Reestruturação Produtiva e a Terceirização .....	16
<b>3 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL – ASPECTOS RELEVANTES</b> .....	34
3.1 Evolução normativa e jurisprudencial acerca da Terceirização .....	34
3.2 Alterações recentes sobre a terceirização – Impactos para o trabalhador.....	44
<b>4 INSTRUMENTOS PARA MINIMIZAR A PRECARIZAÇÃO IMPOSTA PELA TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA</b> .....	58
4.1 Salário e Remuneração – Conceitos.....	58
4.2 Isonomia remuneratória entre empregados terceirizados e os empregados contratados diretamente pelo tomador de serviços e igualdade de condições laborais .....	61
4.3 Direito comparado – Teoria do <i>Joint Employment</i> .....	66
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	75
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	78

## 1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios, o mundo está em constante evolução. Nos últimos anos essas transformações têm se dado de maneira cada vez mais rápida, em virtude do aprimoramento tecnológico e do fenômeno da globalização. Desse modo, observa-se em todas as áreas do conhecimento o surgimento de novas ideologias e o desaparecimento dos antigos ideais.

Com o Direito do Trabalho não foi diferente, sua evolução acompanhou as diferentes mutações sofridas pelo sistema capitalista e a formação de novos paradigmas, a partir da reestruturação e da reorganização da sociedade. Assim, este ramo especializado do Direito Juslaboral, se tornou um importante instrumento de pacificação social e de garantia do Estado Democrático de Direito, tendo que necessariamente passar por modificações para conferir aos trabalhadores maior proteção.

A retomada dos ideais liberais, aliada a renovação tecnológica, alterou as relações de trabalho e trouxe novas configurações a gestão empresarial. É nesse período de intensa mutabilidade, marcado, sobretudo, pela desregulamentação e pela flexibilização trabalhista que surge a terceirização, tema central de análise deste trabalho.

Para que a terceirização seja útil e viável, sem afrontar princípios constitucionais que protegem a dignidade do trabalhador, é que se entende imprescindível a atuação do Direito do Trabalho como meio de garantir a proteção adequada aos obreiros terceirizados.

Nessa perspectiva, o objetivo precípua deste estudo é examinar a prática da terceirização no Brasil, estabelecendo assim, ferramentas que garantam sua viabilidade e que evitem que o fenômeno terceirizante seja utilizado apenas para a precarização do trabalho e para a mitigação dos direitos trabalhistas. O presente trabalho aponta ainda, soluções para combater a precarização imposta pela terceirização irrestrita. Importante destacar que a crítica colocada aqui, não é sobre a terceirização em si, mas sobre a forma como ela se dá no cenário brasileiro, de maneira irrestrita e sem a regulamentação adequada.

Assim, a análise do tema se inicia pela evolução do Direito do Trabalho, de acordo com as diferentes fases do capitalismo, mostrando o seu desenvolvimento no contexto mundial e os paradigmas adotados pelos Estados de acordo com o modelo

de produção vigente à época. Ainda no primeiro capítulo, cuida-se de destacar os fatores que geraram a chamada “reestruturação empresarial”, tanto no cenário internacional quanto no mercado interno. Essa reestruturação promoveu mudanças significativas na estrutura organizacional do empreendimento capitalista, ocasionadas principalmente pela flexibilização das normas trabalhistas. É nesse contexto que se situa o surgimento da terceirização trabalhista brasileira.

No capítulo dois, foi abordada a evolução normativa e jurisprudencial acerca do tema terceirização no Brasil, destacando-se a dificuldade do legislador em criar textos normativos eficientes que regulassem o assunto no país. O destaque ficou para a jurisprudência pátria, criada principalmente pelo Tribunal Superior do Trabalho, que sempre tentou cercar as possibilidades de precarização do labor. O segundo capítulo também tratou de trazer os debates mais recentes sobre a terceirização, com ênfase nas alterações sofridas na Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário) em 2017, sobretudo, pelas mudanças provocadas Lei da Terceirização (nº 13.429/17) e pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). Outro importante ponto de análise, foi a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, que assentou entendimento no sentido de liberar a terceirização em qualquer fase do processo produtivo, colocando fim a discussão atividade-meio/atividade-fim.

Por fim, o terceiro capítulo trouxe possíveis instrumentos, como meio de melhorar a fórmula terceirizante no país e combater a precarização imposta pela terceirização irrestrita. Foram apontados mecanismos como: isonomia remuneratória e de benefícios entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores permanentes da mesma categoria; igualdade de condições de labor, a fim de propiciar mais saúde e segurança ao obreiro terceirizado; fortalecimento do movimento sindical e a vinculação do terceiro contratado ao sindicato ligado a empresa tomadora; responsabilidade solidária entre as empresas pelos créditos oriundos da relação de trabalho e a formação de vínculo empregatício com todas as empresas beneficiadas pela prestação de labor do trabalhador terceirizado, através da *Teoria do Joint Employment*.

Todos os mecanismos propostos visam assegurar ao trabalhador terceirizado a observância dos Direitos Juslaborais e a aplicação dos princípios constitucionais instituídos pela Carta Magna de 1988. Nota-se que o objetivo não é propor a extinção da relação de trabalho através da terceirização, tendo em vista que essa é uma prática já difundida no panorama nacional. O presente estudo visa tão somente estabelecer



práticas que garantam a aplicação efetiva do Direito do Trabalho no contexto da terceirização, de modo a alcançar a justiça social proposta pelo Estado Democrático de Direito. Assim, entende-se que não é possível alcançar essa proposta tratando o trabalho como mercadoria e a mão-de-obra como um objeto descartável, uma vez que a dignidade da pessoa humana é o princípio mestre, regulador de qualquer democracia.

## 2 TERCEIRIZAÇÃO – ASPECTOS GERAIS

### 2.1 A Regulamentação Jurídica do Trabalho em diferentes fases do capitalismo

O Direito do Trabalho é antes de tudo, um produto histórico do capitalismo. Para entendermos sua evolução e as atuais relações de trabalho, faz-se necessário a compressão de todo o progresso do sistema capitalista, buscando elementos que contribuíram para a formação do atual Direito Juslaboral.

Maurício Godinho Delgado, em suas lições, enfatiza que “a existência de tal ramo especializado do Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalistas.” (DELGADO, 2016, p. 87).

Conforme se verificará, existe íntima relação entre as fases do capitalismo e as configurações trabalhistas formadas no decorrer dos anos. Assim como qualquer outro ramo jurídico, o Direito do Trabalho é resultado de um contexto histórico específico, de modo que as diversas relações de trabalho, e especificamente a Terceirização, refletem um momento econômico e da história.

O processo produtivo sofreu inúmeras e intensas alterações ao longo das décadas. A primeira e mais importante transformação se deu com a Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVII e caracterizou-se, sobretudo, pela introdução da maquinofatura em substituição a manufatura. Com isso, surgia a sociedade industrial e a figura do capitalismo, sendo que, conseqüentemente, traçava-se ali os novos contornos e definições do Trabalho humano.

A fim de se obter maior controle da produção e dos trabalhadores, que precisavam estar reunidos em um único ambiente, nasceram as fábricas, que substituíram o modelo até então vigente, de pequenas e esparsas oficinas. As fábricas foram responsáveis por fragmentar a produção e por instaurar a divisão do trabalho, estabelecendo um novo modelo de relação empregatícia. Assim, preleciona Miraglia (2008, p. 30):

É nesse momento, principalmente no limiar do século XVIII, que surge o elemento nuclear da relação empregatícia: trabalho livre, mas juridicamente subordinado. Livre, por marcar a ruptura da sujeição pessoal do trabalhador ao proprietário dos meios de produção.

Subordinado, por implicar a ingerência do capitalista sobre o modo de realização do serviço, sem qualquer intervenção na vida pessoal do obreiro (MIRAGLIA, 2008, p. 30).

Diante desse contexto, o Estado Liberal firmou-se como o novo paradigma estatal e despontou como doutrina econômica que viria desbancar o mercantilismo. O principal nome desta ideologia, Adam Smith, acreditava, especialmente, na livre iniciativa e na individualidade, de modo que estas não sofressem com a regulação estatal. Para o autor, o mercado só é livre quando regula a si próprio, sem a interferência do Estado, sendo este um mero regulador da economia. O liberalismo, pregava a política de não-intervenção estatal, tanto na economia quanto nas relações sociais.

Em grande parte, podemos atribuir o surgimento e a formação do Direito do Trabalho a esse período econômico, marcado pela Revolução Industrial, que se iniciou na Inglaterra e posteriormente atingiu outros países como Estados Unidos, França, Itália, Alemanha e Japão; e pelo Liberalismo ou Estado Liberal.

Cumprir destacar que a Revolução Industrial foi determinante para a afirmação da relação de emprego como a base do sistema econômico capitalista, sendo este o marco do nascimento do Direito JusTrabalhista. No mesmo sentido, a apurada visão de Delgado (2016, p. 91-92):

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho (DELGADO, 2016, p. 91-92).

Longe de ser um começo perfeito, o capitalismo e a nova era das fábricas trouxeram consigo o caos social. O proletariado, que não tinha outra opção senão a submissão, acabou por aceitar, inicialmente, condições extenuantes de trabalho com labor de até dezesseis horas por dia, superexploração, salários miseráveis e ambientes insalubres.

Diante das contradições sociais verificadas, em decorrência das sociedades modernas que se originaram com a Revolução Industrial, surge o Socialismo,

formulado por Karl Marx e Friedrich Engels. Essa doutrina política, social e econômica, é o produto das sociedades industriais, marcadas pelas péssimas condições de vida e de trabalho dos obreiros.

O Socialismo acabou por encorajar os trabalhadores, que passaram a se organizar e a confrontar os empregadores, questionando a situação da época. Marx e Engels em uma de suas mais importantes obras, o Manifesto Comunista (1848), convocava os proletários a se unirem em busca de dignidade e de melhores condições de vida e de trabalho.

Conforme bem destaca Miraglia (2008), a enorme discrepância entre o que os trabalhadores recebiam e o que produziam, os afastavam dos produtos produzidos por eles próprios. O obreiro produzia coisas que jamais teria acesso, dado a ínfima remuneração percebida. Tudo isso, aliado as péssimas condições de trabalho, fizeram surgir o movimento operário, capaz de mudar de vez os rumos da história. A luta por melhorias, a partir da reunião dos trabalhadores nas fábricas, fez surgir a identidade de classe.

Dentro desse contexto, de luta e reivindicações, tem fundamental relevância a descoberta, pelos trabalhadores, da ação coletiva, em detrimento das ações individuais. O Direito Civil, que regulava até então as relações de Trabalho, tratava as questões sob a ótica individual dos sujeitos isolados, sem considerar a hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador.

Com a descoberta da ação coletiva, os operários passaram a enxergar que suas necessidades não poderiam ser supridas e explicadas somente pela ótica contratual-civil e individual. Nesse sentido, Delgado (2016, p. 96).

Todo esse processo desvelava a falácia da proposição jurídica individualista liberal, enquanto modelo explicativo da relação empregatícia, eis que se referia a ambos os sujeitos da relação de emprego como seres individuais singelos. Na verdade, perceberam os trabalhadores que um dos sujeitos da relação de emprego (o empregador) sempre foi um ser coletivo, isto é, um ser cuja vontade era hábil a deflagrar ações e repercussões de impacto social, seja certamente no âmbito da comunidade do trabalho, seja eventualmente até mesmo no âmbito comunitário mais amplo. Efetivamente, a vontade empresarial, ao se concretizar em ação, atinge um universo bastante amplo de pessoas no conjunto social em que atua. Em comparação a ela, a vontade obreira, como manifestação meramente individual, não tem a natural aptidão para produzir efeitos além do âmbito restrito da própria relação bilateral pactuada entre empregador e empregado. O Direito Civil tratava os dois sujeitos da relação de emprego como seres individuais, ocultando, em sua equação

formalística, a essencial qualificação de ser coletivo detida naturalmente pelo empregador (DELGADO, 2016, p. 96).

Com o surgimento e o uso das ações coletivas e nesse ambiente de união e de solidariedade dos trabalhadores em busca de melhores condições, é que emergiu o sindicato como organização dos obreiros e, conseqüentemente o Direito do Trabalho. Isso porque, os trabalhadores também passaram a se enxergar como seres coletivos, capazes de instigar a produção normativa através de um processo de luta e de organização da classe operária.

Santos (2000, p. 84) faz interessante análise a respeito dos atores sociais à época. Com destaques nosso:

(...) o desenvolvimento industrial capitalista e a conseqüente expansão do operariado, por um lado, e o alargamento do sufrágio universal, inscrito na lógica abstrata da sociedade civil e do cidadão formalmente livre e igual, por outro, contribuem para a rematerialização da comunidade através de práticas de classe e da tradução destas em políticas de classe. **São os sindicatos e as associações patronais, a negociação coletiva, os partidos operários a disputar um novo espaço político anteriormente negociado entre os partidos burgueses e oligárquicos.** Este processo de rematerialização política e social é um dos aspectos mais característicos deste período e o seu dinamismo deve-se, em boa parte, às transformações na composição das classes trabalhadoras, à sua crescente diferenciação interna, às mudanças constantes dos setores produtivos privilegiados pela lógica da acumulação do capital, à importância progressiva do setor dos serviços e a conseqüente ampliação e fortalecimento social e político das classes médias (SANTOS, 2000, p. 84, grifo nosso).

A primeira ação representativa dos tímidos movimentos sindicais foi o Ludismo, na Inglaterra, onde os proletários quebraram as máquinas fabris. Um pouco mais tarde, por volta de 1824, o Parlamento Inglês, cedendo as pressões e a luta dos operários, acabou aprovando uma lei que estendia a livre associação entre os trabalhadores. A partir daí começaram a ser criadas as *trade unions*, organizações sindicais que se assemelham aos atuais sindicatos.

Miraglia (2008, p. 41) afirma que, “foi por intermédio do sindicato que o Direito do Trabalho nasceu, se desenvolveu e principalmente se efetivou”. Diante de todo esse movimento coletivo dos operários, iniciava-se um novo modelo estatal, bem distante do Liberalismo econômico e social de Adam Smith. Os próprios homens, especificamente os proletários, começaram a reescrever a história, a economia e

impulsionaram a criação de normas específicas que regulassem as relações de trabalho.

A partir das transformações ocorridas na dinâmica socioeconômica, o Estado assumiu um papel mais ativo no aspecto político, papel este marcado pela forte intervenção estatal. Surgia assim, o modelo do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) que emergiu na segunda metade do século XX, especificamente na Europa Ocidental (Suécia, Noruega, Inglaterra, Dinamarca e Alemanha) e teve seu auge na década de 1960.

A política e economia do *Welfare State* é marcada pela promoção e manutenção do bem-estar político e social do país e dos seus cidadãos. Nesse período, houve uma vertiginosa ampliação dos serviços assistenciais e uma intensa regulação da área econômica, com intervenção direta nas atividades produtivas, de modo a assegurar concomitantemente a geração de riquezas e a diminuição das desigualdades sociais.

Neste cenário marcado por um Estado forte, intervencionista e regulador, também se consolidou o Direito do Trabalho, sendo essa fase assinalada pela sistematização e solidificação da legislação trabalhista, em grande parte graças ao avanço sistemático do poder de negociação coletiva. Conforme nos ensina Dorneles, “nesse período, pode-se afirmar, deu-se a *oficialização* do Direito do Trabalho enquanto regulação preservacionista do trabalhador cientificamente autônomo” (DORNELES, 2002, p. 30).

O processo de sistematização e consolidação deste ramo especializado do Direito vai de 1848, com o Manifesto Comunista de Marx e Engels, e se estende após a Primeira Guerra Mundial, com a promulgação da Constituição de Weimar e a Constituição Mexicana e a importante criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), marcos históricos para o Direito JusLaboral. No magistério de Mauricio Delgado (2016, p. 100-101):

Todo o processo seguinte a 1848 até a Primeira Guerra Mundial caracterizou-se por avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado. Processo em que a ação vinda de baixo e a atuação oriunda de cima se interagem reciprocamente, dinamicamente, dando origem a um ramo jurídico próprio que tanto incorpora a visão própria ao Estado como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo (DELGADO, 2016, p. 100-101).

Já a partir de 1848, especificamente entre 1848 e 1850, o Direito do Trabalho teve uma expressiva manifestação legislativa. Foi nessa época, por exemplo, que proibiu-se o trabalho feminino em minas e a jornada de trabalho foi reduzida das extenuantes dezesseis horas para dez horas diárias.

A Carta Mexicana de 1917, foi a primeira a atribuir ao Direito do Trabalho o status de direitos fundamentais e a primeira a efetivar a constitucionalização dos Direitos Sociais. Apesar da importância da Constituição Mexicana, foi a Constituição de Weimar na Alemanha, datada de 1919, que teve maior impacto e influência sobre as posteriores Cartas mundo a fora, inspirando inclusive o Brasil na Constituição de 1934. As duas Cartas marcam o início do Constitucionalismo Social, uma vez que tratavam de direitos e questões sociais importantes, tais como a limitação da jornada de trabalho, o desemprego, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais e o trabalho noturno dos menores na indústria.

Também merece destaque, como marco para efetivação e consolidação dos Direitos Trabalhistas, a Criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919 que permitiu o desenvolvimento e a propagação do Direito JusLaboral mediante a divisão das tarefas e a internacionalização das normas jurídicas entre os países signatários.

Fato é que, a Primeira e a Segunda Guerra Mundial foram decisivas para a transição do Estado Liberal para o Estado de Bem-Estar Social, em virtude dos desastres provocados pelas guerras. Cite-se ainda a Grande Depressão de 1929 que provocou a queda da bolsa de Nova York e gerou efeitos no mundo todo, ocasionando muito desemprego e instabilidade econômica. Diante de tais fatos, a intervenção estatal foi de fundamental importância para a reconstrução do cenário mundial, havendo assim, o abandono dos princípios liberais.

Conforme Miraglia (2008, p. 46) “não por acaso o período do Estado de Bem-Estar Social coincidiu com a fase de “institucionalização” do Direito do Trabalho. E é nesse momento, ao ser reconhecido como direito social constitucional, que o Direito do Trabalho passa a existir como ramo jurídico autônomo”. Pode-se dizer que foi nesse período que o ramo do Direito Laboral conseguiu alcançar e difundir sua função precípua, qual seja, a melhoria das condições de vida do trabalhador.

Se por um lado, durante a primeira metade do século XX, os efeitos negativos decorrentes do avanço desregulado do capitalismo fizeram emergir políticas

econômicas e sociais que favoreceram o surgimento do Estado de Bem-Estar Social, a crise econômica dos anos setenta, provocada pela crise do petróleo, trouxe o avanço das políticas neoliberais.

O neoliberalismo é uma releitura do liberalismo clássico, sendo o último paradigma da evolução do modelo capitalista. A corrente liberal radical conseguiu reconstruir sua hegemonia diante da ineficiência dos governos até então instalados, que não conseguiram gerir a economia e não lograram êxito no combate da crise deflagrada entre 1973-1974 após a segunda guerra mundial.

Miraglia (2008) aponta alguns fatores que permitiram o alcance, nas últimas décadas, da hegemonia cultural do liberalismo extremado, dentre eles pode-se citar a crise do petróleo, a abertura de mercados, a 3ª Revolução Tecnológica, a globalização, o excesso de produção, as altas taxas de desemprego, a precarização e a desregulamentação do mercado de trabalho, a ausência de respostas rápidas e efetivas das políticas keynesianas à crise deflagrada, a insatisfação popular, o fim do socialismo e a retomada democrática de países antes governados por regimes ditatoriais.

A retomada dos ideais liberais aliada a profunda renovação tecnológica alterara as relações de trabalho, trazendo novas configurações na gestão empresarial, o que dá início a quarta fase do Direito do Trabalho, marcada sobretudo pela desregulamentação e pela flexibilização. Nas lições de Delgado (2016, p. 103):

Em meio a esse quadro, ganha prestígio a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, em torno dos quais se construíram as normas justralhistas. Advoga-se em favor da descentralização administrativa e da radical repartição de competências interempresariais, cindindo-se matrizes tradicionais de atuação do Direito do Trabalho. É o que se passa, por exemplo com a terceirização, cuja dificuldade de enfrentamento pelo ramo justralhista sempre foi marcante. (DELGADO, 2016, p. 103).

O neoliberalismo exaltava a diminuição do aparelhamento estatal e encorajava às empresas a horizontalização da produção. A chamada horizontalização faz com que a empresa foque seus investimentos e esforços na atividade principal e compre de terceiros o máximo possível dos itens e serviços que compõe o produto final. É, portanto, o processo que descentraliza, desburocratiza, reduz níveis hierárquicos e delega. Foi exatamente nesse processo de reestruturação empresarial que a



*terceirização* se consagrou como modo de descentralização das atividades econômicas. Sobre o tema, preleciona Miraglia (2008, p. 52):

Nesse cenário, também o Estado e o Direito se enxugam. A palavra de ordem passa a ser “excluir”. O Estado torna-se mínimo, regulando apenas o que é essencial para o desenvolvimento do capital. O Direito restringe-se, haja vista a observância, cada vez maior, da criação de novas formas de exploração de mão-de-obra que não se enquadram na definição clássica de relação de emprego, com o precípua intuito de possibilitar aos trabalhadores o acesso à esfera protetiva do ramo justabalhista. (MIRAGLIA, 2008, p. 52).

Juntamente com a reestruturação empresarial, a flexibilização e a desregulamentação, o Direito do Trabalho passou a vivenciar a chamada “crise de transição” que prega o fim do primado do trabalho e do emprego. Os trabalhadores não mais usufruem de uma tutela protetiva plena e sofrem com a falta de legislação específica que resguarde os seus direitos, a exemplo do que acontece com a terceirização.

Toda essa conjuntura política e econômica acaba por enfraquecer mundo afora os sindicatos, tão atuantes e combatentes no Estado de Bem-Estar Social. Com o enfraquecimento do sindicato a luta é tão somente para não perder os direitos já adquiridos, uma vez que estes não possuem mais força e carecem do apoio dos próprios obreiros para resistir e buscar novas garantias. O esgotamento dos movimentos sindicais, por sua vez, é a porta de entrada para o desmonte e a flexibilização dos Direitos Juslaborais.

## **2.2 Reestruturação Produtiva e a Terceirização**

Há pelo menos quatro décadas o mundo vem experimentando várias transformações nas organizações produtivas que alteraram todo o modo de produção e, sobretudo, impactaram nas relações de trabalho. Em grande parte, pode-se atribuir essas mudanças a crise instaurada na década de 70, que provocou uma queda na produção e na produtividade, gerando como corolário, um crescente desemprego por todo o mundo e principalmente nos países centrais. O desequilíbrio e a instabilidade econômica experimentados após a crise, trouxe de volta a hegemonia da política ultraliberal e ajudou a construir o último paradigma da evolução capitalista, qual seja, o neoliberalismo.

Todos esses fatores geraram a chamada “reestruturação produtiva”, que ocasionou mudanças significativas na estrutura organizacional do empreendimento capitalista. Sobre o tema, preleciona Delgado (2006, p. 41):

De fato, do ponto de vista estrutural, os anos 1970-1990 assistem a profunda alteração tecnológica envolvendo o processo de produtivo. Esta alteração produz-se mediante absorção ou incremento nas empresas da automação acentuada (e seu ápice, a robotização), da microeletrônica e, finalmente, da informática. Na mesma conjuntura acentuam-se as inovações e melhorias no campo das comunicações, tanto no tocante à transmissão de dados (telecomunicações, inclusive internet), como no referente à facilitação e barateamento do transporte de bens e pessoas. (DELGADO, 2006, p. 41).

Diante deste quadro de inovações tecnológicas, graças a maior praticidade e menor custo dos meios de comunicação e dos meios de transporte e, devido a redução do tempo de produção, houve a disseminação de novas formas de organização das empresas e do processo de trabalho.

Desta feita, as empresas passaram a abandonar o antigo modelo organizacional de verticalização, onde as próprias empresas produziam internamente tudo o que precisavam para alcançar o produto final, e passaram a adotar o modelo de horizontalização, pautado na estratégia de comprar de terceiros produtos e serviços que ajudam na elaboração do produto derradeiro. Delgado (2006, p. 41-42), em sua obra “Capitalismo, Trabalho e Emprego” nos ensina:

Passam, assim, à diferença da sistemática anteriormente dominante, a delegar, por subcontratação, a outras entidades empresariais conexas ou mesmo independentes a tarefa de produzir distintos implementos necessários a seu produto final ou, até mesmo, realizar fases inteiras de seu tradicional ciclo produtivo. A empresa líder reduz, em consequência, sua própria dimensão estrutural e operacional, sem prejuízo de poder conseguir elevação em sua produção final no mesmo (ou menor) período de tempo. (DELGADO, 2006, p. 41-42).

Ainda segundo o autor (2006, p. 42), as tradicionais estruturas em torno das megas plantas empresariais deram lugar a empresas de pequeno e médio porte, nascendo assim, a ideia de empresas em rede. Com o intuito de se tornarem cada vez mais competitivas e visando diminuir gastos e enxugar o tempo de produção, as empresas perceberam na parceria uma maneira econômica e racional de fazer negócios. As redes se caracterizam por modelos onde pequenas e médias empresas

se tornam fornecedoras de uma empresa maior, ou ainda, podem ocorrer quando empresas de um mesmo segmento se unem afim de se complementar e de compartilhar riscos e custos.

No Brasil, o processo de reestruturação empresarial apareceu timidamente, na passagem dos anos 70 para os anos 80. Contudo, somente na década de 90 é que houve um aprofundamento desse processo, com a abertura comercial promovida pelo governo Collor e que, posteriormente, foi ampliada pela gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso. Dentre as mudanças promovidas na estrutura produtiva pode-se citar o fechamento de fábricas, o enxugamento das grandes plantas com uma abertura maior de pequenas médias empresas, a redução dos níveis de hierarquia, a modernização tecnológica, a redefinição organizacional dos processos produtivos e a *terceirização*.

Segundo Pochmann (2004), no Brasil, esse período foi marcado por relevante abertura comercial e financeira, privatização de ativos públicos e uma menor intervenção estatal no plano econômico e no desenvolvimento regional. O país se inseriu de uma maneira totalmente equivocada nesse processo, adotando medidas macroeconômicas extremamente liberais, sem levar em consideração as peculiaridades do país. Todas essas medidas causaram impactos econômicos e sociais negativos, tendo em vista que o Brasil é essencialmente um país periférico, onde não se pode dispensar o investimento do setor público, uma vez que o setor privado não consegue sozinho conduzir a economia do país.

Acerca das medidas adotadas inicialmente pelo Brasil, na fase de reestruturação empresarial, dispõe Pochmann (2004, p. 66).

A posse de Collor, em janeiro de 1990, marcou o início de um desastre econômico cujas bases assentavam-se na ampliação da exposição externa e na privatização de ativos públicos e cujos principais efeitos foram retração do PIB, aumento do desemprego e da ociosidade da estrutura industrial, retomada do processo inflacionário e declínio do investimento público e privado. (POCHMANN, 2004, p. 66).

Os governos posteriores, a exemplo de Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, continuaram a política liberalizante de Collor, indo em sentido contrário à história construída desde 1930, sobretudo, com Vargas. Esses governos promoveram a ampliação das privatizações, ajustes fiscais, cortes nos gastos do governo, abertura comercial, reconhecimento de patentes em áreas estratégicas do país, flexibilização

dos direitos trabalhistas e desarticulação dos movimentos de apoio ao desenvolvimento regional.

O amplo processo de privatização, colocado em execução pelo governo federal, elevou as taxas de juros internas e atraiu capitais especulativos. Esse tipo de capital, por visar apenas a obtenção rápida de lucros e por não ser gerado por meio do trabalho, não ocasiona ganhos reais para economia. Além disso, os grupos estrangeiros, donos das empresas privatizadas, ao invés de buscarem fornecedores locais, voltaram suas compras para seus países de origem, enfraquecendo as empresas nacionais e diminuindo os investimentos em tecnologia.

A política liberalizante, iniciada principalmente na década de 90 pelo governo Collor, e aprofundada pelos governos seguintes, colocou o país em uma situação econômica e social demasiadamente grave. O Neoliberalismo brasileiro provocou a degradação e a desestruturação do trabalho, causando segundo Pochmann (2004) dinâmicas de desassalariamento, de precarização do trabalho e um significativo aumento do desemprego.

Diante dessa conjuntura há de se questionar sobre a Constituição de 1988, que consagrou princípios do Estado Democrático de Direito e instituiu garantias fundamentais, com ênfase nos direitos sociais, dentre eles a valorização do trabalho. A pergunta que se é colocada é: como, justamente na época de consolidação da Carta Magna, permitiu-se a flexibilização dos Direitos Trabalhistas e a precarização das condições de trabalho? Sobre a indagação, Miraglia (2008, p. 108) nos ensina que “foi através da própria Constituição da República Federativa do Brasil que se contemplou a consolidação dos ideais flexibilizatórios das normas trabalhistas.”

Segundo a autora, a flexibilização dos direitos indisponíveis se deu com o respaldo da Constituição de 1988, por meio da negociação coletiva. Os sindicatos, cada vez mais enfraquecidos, perderam o poder de reivindicação, tendo como missão fundamental a manutenção dos contratos de trabalho e das garantias vigentes. Pode-se dizer que a preservação dos empregos virou moeda de troca das negociações coletivas.

Já não bastasse os sindicatos terem perdido força, o governo transferiu a eles o ônus da flexibilização dos direitos trabalhistas, alegando que se houve precarização e diminuição das garantias laborais é porque as forças sindicais não souberam negociar.

A título de exemplo, pode-se citar, alguns incisos do art. 7º da Constituição Federal, que permitiram a flexibilização de princípios basilares do Direito JusTrabalhista. Vejamos, com destaque nosso:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**; (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, **facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva**; (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 1998).

Conforme se verifica, a própria Carta Magna, colocou na mão dos sindicatos a responsabilidade por Direitos Trabalhistas essenciais que não poderiam ser objeto de negociação, tais como jornada de trabalho, duração do trabalho e irredutibilidade salarial. Essa flexibilização, mascarada de poder de negociação coletiva é, em grande parte, reflexo da ascensão do pensamento neoliberal que dominou o mundo a partir da década de 70 e que defende o fim da primazia do trabalho e do emprego.

Nesse sentido, as lições de Delgado (2006, p. 136) em sua obra “Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução”. Analisemos:

No Brasil – onde sequer se havia construído qualquer projeto de Democracia Social, com suas conquistas e garantias em benefício das grandes maiorias populacionais – a reunião, na década de 1990, do velho padrão cultural excludente aqui hegemônico, com as novas vertentes intelectuais justificadoras do descompromisso social, tudo conduziu a um movimento irreprimível de fustigação e desprestígio do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2006, p. 136).

Dentro desse contexto, de reestruturação empresarial, privatização e flexibilização de direitos, o governo e o empresariado passaram a propagar a ideia de que a crise e o desemprego poderiam ser solucionados com a desregulamentação do mercado de trabalho, que traria como consequência a perda de proteções trabalhistas.

Assim, pode-se concluir que o fenômeno da **terceirização** no Brasil, iniciou-se na década de 1970, com a adoção do modelo de produção toyotista e com a inserção dos círculos de controle de qualidade nas grandes empresas. Esse modelo tem como

características fundamentais uma maior flexibilização da mecanização, evitando assim desperdícios ou armazenamento em estoque; a formação de profissionais multifuncionais, que dominam todo o sistema de produção; um controle rigoroso da qualidade e a aplicação do *just in time*, que significa produzir somente o indispensável, no tempo certo e na quantidade adequada. Pode-se dizer que foram os ideais liberais e suas necessidades que incentivaram a adoção desse modelo de produção no mundo todo.

Em meados da década de 1980 as empresas, principalmente aquelas do setor automobilístico, incorporaram de vez esse modelo de produção, com destaque para a política do *just in time*. Já na década de 1990 é que houve, de forma mais intensa, a ampliação do modelo de gestão toyotista nos setores da economia brasileira. Nesse sentido, são as lições de Delgado e Amorim (2014, p. 11)

A partir dos anos de 1990 o modelo de gestão Toyotista se expandiu intensamente por todos os setores da economia brasileira, consolidando uma fase de “epidemia da qualidade e da produtividade” no país, acrescida pela implantação dos programas de qualidade total e de **terceirização** nas empresas, em reforço aos novos mecanismos de gestão já adotados desde a década de 1970 (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 11, grifo nosso).

Logo, percebe-se que, o aprofundamento da terceirização no Brasil se deu na década de 1990, através do modelo econômico neoliberal, iniciado pelo Presidente Fernando Collor, e com a expansão do modelo de produção toyotista adotado no país. Foi nesse período que as empresas brasileiras passaram a adotar a fórmula terceirizante de maneira indiscriminada, tanto na execução de tarefas periféricas como em atividades centrais do setor produtivo. Sobre essa fase de adoção da gestão toyotista no Brasil e a expansão da terceirização, nos ensina Druck (1999, p. 102):

Essas duas práticas de gestão, mesmo que já testadas e aplicadas anteriormente em vários setores e empresas, assumem, nesta última década, um caráter epidêmico. De fato, generalizam-se com muita rapidez por todas as atividades da economia, na produção industrial, nos serviços, no comércio, em empresas de porte pequeno, médio e grande. No caso da terceirização, além desta rápida e ampla difusão, há um elemento qualitativo de peso, pois muda o tipo de atividade terceirizada, atingindo não somente aquelas áreas consideradas periféricas – os serviços de apoio (alimentação, limpeza, transporte, etc), como também as nucleares ou centrais (produção/operação, manutenção, usinagem, etc) (DRUCK, 1999, p. 102).

Segundo Miraglia (2008, p. 114), foram fatores determinantes para o surgimento da terceirização a busca desenfreada por lucros e a competitividade cada vez maior nos ambientes de trabalho, o que ocasionou a procura das empresas por mão-de-obra barata e com maior possibilidade de flexibilizar direitos laborais. Sobre o tema preleciona a autora:

Nesse cenário emerge a terceirização trabalhista como forma de, supostamente, aliviar as empresas dos encargos advindos com a formação do vínculo empregatício. A vida moderna pauta-se no modelo de produção toyotista, de modo que o enxugamento das empresas, a diminuição dos custos com a mão-de-obra e a delegação do exercício das atividades-meio a empresas periféricas parecem imprescindíveis para a sobrevivência do empreendimento. (MIRAGLIA, 2008, p. 114).

A terceirização é uma realidade global que surgiu como uma possível solução para baratear os preços dos produtos e para aumentar a competitividade das empresas. Mas o que de fato é a terceirização?

Nas lições de Delgado (2016, p. 487):

Para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2016, p. 487).

Para Cassar (2011, p. 510)

Terceirização é a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal. (CASSAR, 2011, p. 510).

Ainda, segundo Delgado (2006, p. 44)

Por esta fórmula, insere-se no interior da relação efetiva entre trabalhador e seu tomador de serviços, uma empresa intermediária, chamada prestadora de serviços, que passa a responder pelo vínculo empregatício com o obreiro. Ao invés, portanto, da clássica sistemática pela qual o tomador de serviços habituais enquadra-se como empregador da pessoa física que lhe presta serviços, separam-se, artificialmente as relações, por meio da inserção, nesta seara, da empresa prestadora de serviços, que passa a deter o vínculo empregatício com o obreiro. (DELGADO, 2006, p. 44).

A terceirização tem origem nos Estados Unidos e surgiu como uma resposta as necessidades advindas da eclosão da Segunda Guerra Mundial. Isso porque, as indústrias bélicas passaram a delegar algumas de suas atividades periféricas para outras empresas, passando a se concentrar na essência de suas atividades empresariais, isto é, na produção de armas.

Ainda nos Estados Unidos da América, já nos idos dos anos 80, pequenas e médias empresas passaram a ganhar o mercado de bens e serviços das gigantes de diversos setores da economia, pois se concentravam justamente em falhas das empresas maiores, sobretudo na tratativa com os clientes, oferecendo a estes um serviço mais personalizado.

Em decorrência desta perda de mercado, as grandes empresas promoveram uma espécie de desburocratização de seu próprio funcionamento, que consistia na redução de seu organograma empresarial e na diminuição da divisão do trabalho entre os empregados a níveis de cargos. Assim, assemelharam isonomicamente todos os funcionários, agilizando as tomadas de decisões e a perspectiva da classe operária. Desse modo, as empresas perceberam a necessidade de focar naquilo que era considerado a atividade principal do empreendimento e passaram a transferir para terceiros algumas atividades secundárias.

Sobre a essência da terceirização, nos ensina Miraglia (2008, p. 119) com destaque nosso:

Instituem-se pequenas empresas, que gravitam em torno de uma grande empresa para prestar-lhe mão-de-obra. Ou seja, as empresas **delegam funções não-essenciais à sua finalidade** para outras, com o propósito de diminuir gastos, concentrando-se na atividade-fim e criando novas tecnologias e melhores produtos. (MIRAGLIA, 2008, p. 119).

Nota-se que, esse fenômeno emergiu como uma forma de as empresas concentrarem seus esforços naquilo que era essencial a atividade empresarial,



delegando as atividades secundárias a terceiros e com isso melhorando a qualidade dos serviços e do produto final. Segundo Verçosa (1993) a terceirização está atrelada a ideia de parceria, uma vez que há a conjugação de esforços de duas empresas ou mais com o objetivo de alcançar uma finalidade convergente.

Ocorre que, no cenário brasileiro, o movimento se deu de forma totalmente contrária e de maneira equivocada. O que seria uma forma de melhorar a competitividade, reduzir custos e trazer agilidade, visando a modernização das relações empresariais, no Brasil, se tornou um modo de precarização do trabalho e de exploração do empregado, que é obrigado a sobreviver com salários ínfimos, sem estabilidade e carente de valorização profissional. Tudo isso sem gerar qualquer encargo social para a empresa tomadora de serviços.

No Brasil, a batalha dos empresários sempre foi para permitir a terceirização irrestrita, de toda e qualquer atividade da empresa, seja ela periférica ou principal, o que demonstra que a única finalidade das empresas ao optar pela contratação de empregados terceirizados é a busca por uma mão-de-obra mais barata. Em brilhante análise, Miraglia (2008, p. 117) sobre o tema:

O Brasil, infelizmente, não conseguiu deter a terceirização desordenada. A ideia inicial da terceirização aplicada tão somente às atividades-meio das empresas, tornou-se mecanismo fraudulento para encobrir situações fáticas de emprego, com o objetivo único de desonerar o empregador dos encargos trabalhistas. Ademais, ressalta-se a falta de norma regulamentadora da prática como fator preponderante para sua utilização desenfreada. (MIRAGLIA, 2008, p. 117).

O modo de terceirização implementado no país, acabou não trazendo resultados satisfatórios, até mesmo para as empresas que não alcançaram as expectativas de lucro almejadas. Segundo Miraglia (2008), mais da metade das empresas que adotaram a terceirização, não obtiveram a redução de despesas esperada, sendo que quanto ao lucro, apenas um terço delas obtiveram a margem desejada. Mesmo assim, terceirizar ainda parece ser lucrativo para o empresariado brasileiro, tendo em vista que há uma suposta economia com encargos trabalhistas.

Em contrapartida, frente a redução de encargos, houve a diminuição da qualidade dos produtos e serviços ofertados e a precarização das condições de trabalho dos empregados terceirizados. Assim, a terceirização foi banalizada e utilizada como modo de mitigação dos direitos trabalhistas.

Observa-se no cenário nacional, através da terceirização, uma flexibilização das normas trabalhistas, o que traz sérios problemas e desvantagens para o obreiro, tais como precarização do trabalho, subcontratação de mão-de-obra, aumento do número de contratos de trabalho temporários, contratação de mão-de-obra por empreiteiras, trabalho sem registro em carteira, dentre outros. Neste aspecto, o único beneficiado com a prática terceirizante é o empresário.

Miraglia (2008), em brilhante análise nos mostra como as empresas tentam vender a falsa ideia de que a terceirização é uma forma de criar mais postos de trabalho. Os empresários e o pensamento hegemônico que estes acompanham, apresentam a fórmula tercerizante como uma solução para as empresas e repleta de vantagens para o trabalhador. Para eles, essa prática movimentava a economia e ainda evita o desemprego, justificando assim que é melhor ser um empregado terceirizado do que um desempregado. Vejamos:

Não obstante, contempla-se um grande problema em face da atual situação: a disseminação do pensamento ultraliberal hegemônico. O discurso em voga pugna que as empresas não conseguem suportar os pesados encargos trabalhistas e que esses impossibilitam a sua própria manutenção no mercado competitivo atual. Sustenta ainda que, como o desemprego e o subemprego se alastram pelo país, é melhor para um trabalhador figurar como terceirizado que como desempregado. Afora tudo isso, apregoa também um “capitalismo sem reciprocidade”, em que os obreiros não participam das riquezas que constroem e são relegados às margens da sociedade. (MIRAGLIA, 2008, p. 126).

Certificando o que nos ensina Miraglia (2008), vale a transcrição do trecho de Castro (2000, p. 80), autor que aponta inúmeras vantagens da terceirização. A análise:

A aplicação desta técnica de administração gera o crescimento do número de empresas dentro da economia nacional, sendo que essas aumentam o número de postos de trabalho, com vantagens refletidas na área social. Não se discute a importância social da empresa, que tem objetivo que transcende o interesse dos indivíduos que a compõem. Essa importância é mais intensa no campo econômico e social, pois um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é o pleno emprego, a garantia de trabalho para todos. [...] É certo que não podemos olvidar o acréscimo de arrecadação do Estado pela existência de novas empresas. (CASTRO, 2000, p. 80).

Apesar da tentativa do empresariado e de alguns pensadores em convencer os obreiros de que a terceirização é o melhor caminho para ambos os lados, a realidade

vem em sentido oposto, comprovando através de dados as inúmeras desvantagens que trazem a fórmula do terceirizar sem regulamentação e de maneira irrestrita.

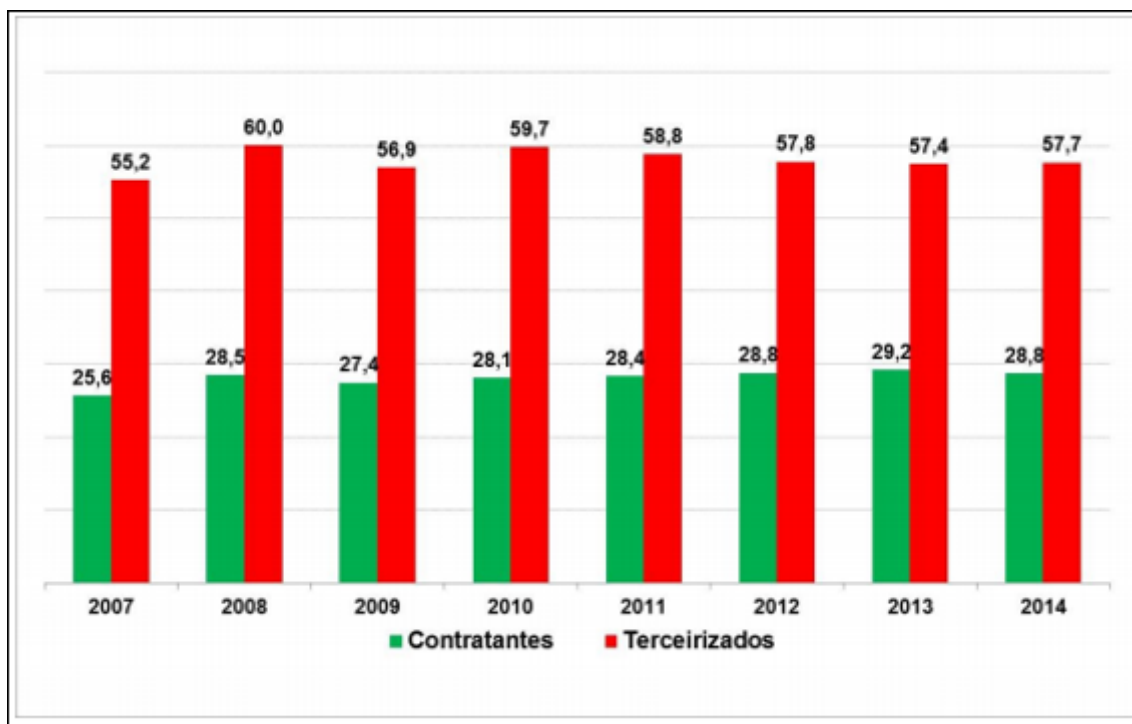
O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em relevante estudo, aponta as características das condições de trabalhos, fazendo um comparativo entre atividades tipicamente terceirizadas e atividades tipicamente contratantes. Conforme poderá se verificar, em quase todos os aspectos o trabalhador terceirizado estará em desvantagem, auferindo salários bem inferiores com condições de trabalho precárias.

Segundo nota técnica do Dieese (2017), com relação ao rompimento de vínculo de emprego, a diferença entre os contratados terceirizados e os contratados diretamente pelas empresas é gritante. A cada 100 vínculos ativos, pouco mais de 40 foram rompidos quando os obreiros foram contratados diretamente por sua tomadora de serviços, em contrapartida, quando se trata de empregados terceirizados, a proporção é de 80 rompimentos para cada 100 vínculos.

A ruptura elevada dos vínculos empregatícios nos setores terceirizados revelam também altas taxas de rotatividade. De acordo com a nota técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2017), essa taxa é obtida quando se exclui do total de vínculos rompidos, aqueles se deram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e por transferência de trabalhadores entre unidades da mesma empresa. (Gráfico 1)

A alta taxa de rotatividade possui inúmeros impactos e consequências negativas. Para a empresa aumenta-se as despesas com os treinamentos, o que atinge todos os consumidores, uma vez que esse preço será, por óbvio, repassado ao consumidor. Para os trabalhadores representa insegurança, estes não conseguem firmar compromissos financeiros, devido a possibilidade de demissão em curto tempo, além de o risco de terem que aceitar menores salários. A rotatividade também eleva os gastos do Estado com seguro-desemprego, provoca a descapitalização do Fundo de Garantia por Tempo de Trabalho (FGTS) e contribui para o déficit da previdência social.

Gráfico 1 - Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil – 2007-2014 (em %)



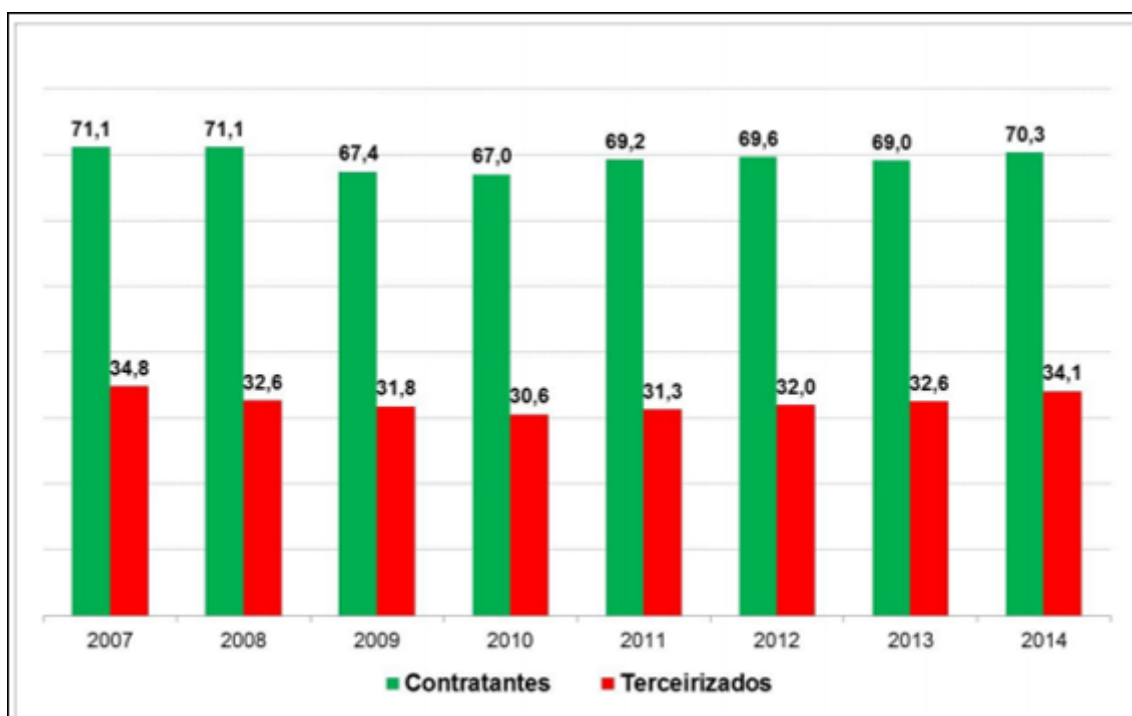
Fonte: MTb. Rais

Elaboração: Dieese. Subseção CUT Nacional

Obs.: exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

A discrepância em relação ao tempo médio de duração do vínculo de emprego entre terceirizados e contratados diretamente pela empresa tomadora é absurdo. Conforme estudo realizado pelo Dieese (2017), no ano de 2014, nas atividades tipicamente terceirizadas a duração média do vínculo de emprego era de dois anos e dez meses, enquanto nas atividades tipicamente contratantes o vínculo tinha duração de até cinco anos e dez meses. (Gráfico 2)

Gráfico 2 - Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil, 2007-2014 (em meses)



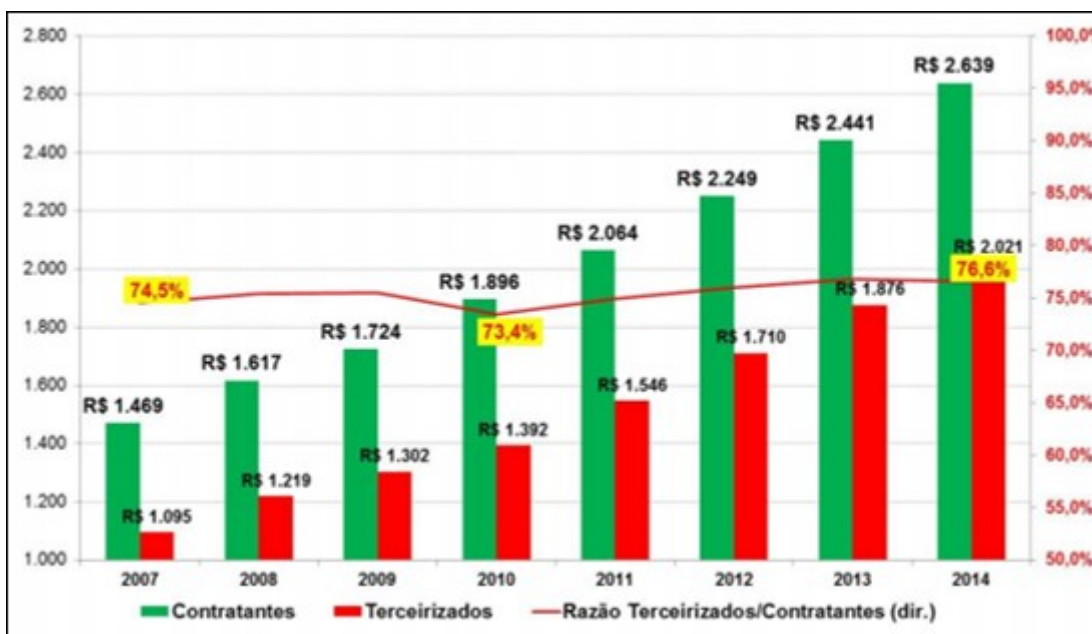
Fonte: MTb. Rais

Elaboração: Dieese. Subseção CUT Nacional

Obs.: inclui apenas vínculos ativos

Outra importante análise feita pelo Departamento intersindical (2017) é quanto ao salário desses trabalhadores. O estudo comparativo mostrou que a remuneração nominal média dos trabalhadores terceirizados é entre 23% e 27% menor do que a remuneração dos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas tomadoras (Gráfico 3). Além disso, a discrepância entre o salário de homens e de mulheres tende a aumentar. Se historicamente o sexo feminino já auferia remuneração inferior, quando analisamos a situação das empregadas terceirizadas a disparidade é ainda maior (Gráfico 4).

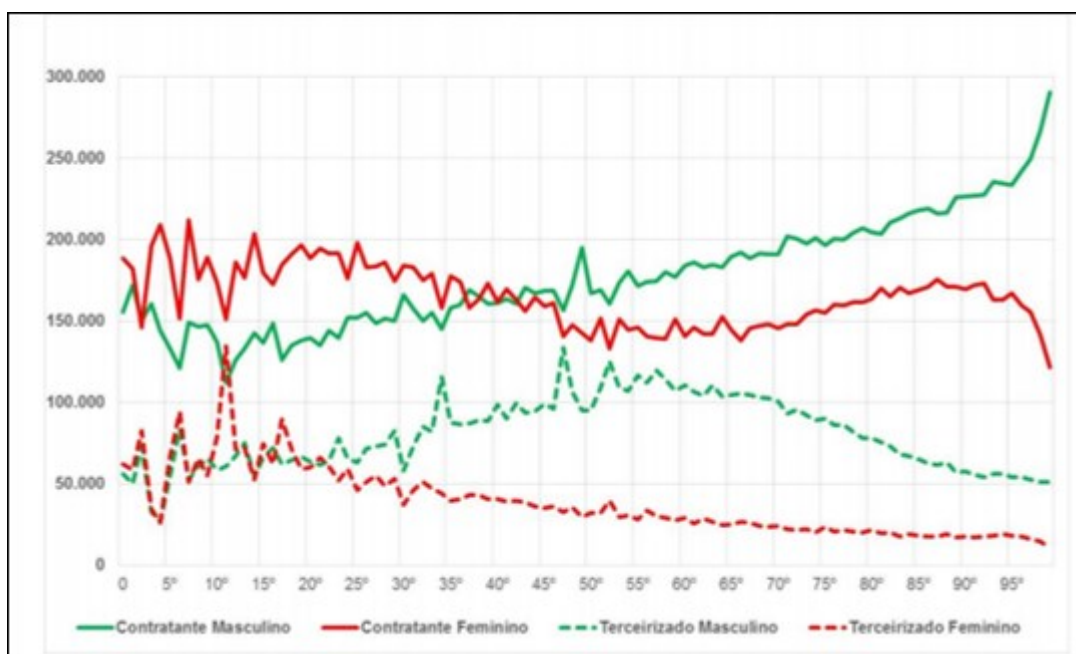
Gráfico 3 - Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil, 2007-2014 (Em R\$ e %)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: Dieese. Subseção CUT Nacional

Gráfico 4 - Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração, segundo sexo em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil, 2014 (em números absolutos)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: Dieese. Subseção CUT Nacional

Por fim, cabe destacar como consequência negativa da terceirização irrestrita, a elevação da jornada de trabalho e dos afastamentos, sobretudo, por doença ocupacional e acidente do trabalho. Segundo o Dieese (2017) “em relação a jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes” (Gráfico 5).

Quanto aos afastamentos do labor, os dados revelam que nas atividades terceirizadas o número de licenças por acidentes de trabalho é consideravelmente maior, chegando a ser até duas vezes mais altas entre os terceirizados (Gráfico 6). Isso gera maiores gastos para o Estado como por exemplo com o recolhimento de FGTS durante o afastamento pelo INSS, pagamento de auxílio-doença acidentário, despesas com o auxílio-doença e com aposentadoria por invalidez, além de pressionar o Sistema Único de Saúde (SUS).

No caso de doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho típicos, o empregador também sai prejudicado, uma vez que pode ter que arcar com despesas médicas e responder por processos judiciais, que terminam em indenizações por danos materiais, morais e/ou estéticos.

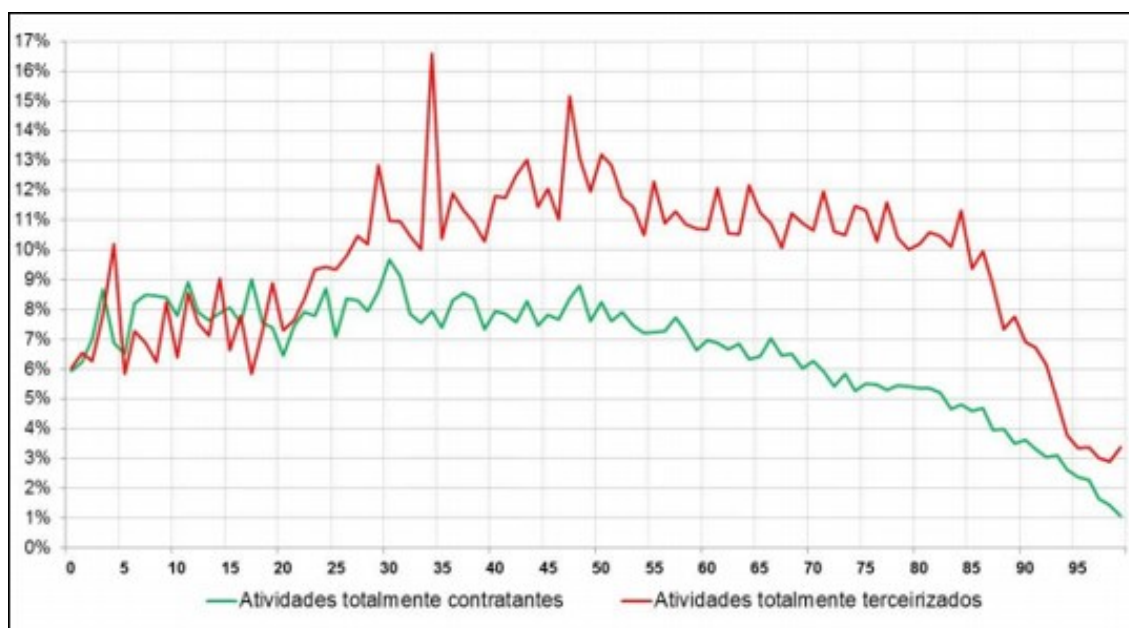
Gráfico 5 - Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de 41 a 44 horas semanais, por faixa de remuneração, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil, 2014 (% em relação ao total dos vínculos do setor)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: Dieese. Subseção CUT Nacional

Gráfico 6 - Participação percentual dos afastamentos por acidente de trabalho típicos, por faixa salarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil, 2014 (em % em relação ao total de afastamentos)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: Dieese. Subseção CUT Nacional

Obs.: a) Incidência de afastamento por acidente de trabalho típico entre o total de afastamentos (não foram considerados licença-maternidade, serviço militar obrigatório e licenças sem vencimentos); b) acidente de trabalho típico: aquele que ocorre no exercício de atividade profissional a serviço da empresa.

Conforme pôde se verificar, a terceirização nos moldes que ocorre no Brasil, de forma praticamente irrestrita e sem uma regulamentação adequada, traz muito mais prejuízos do que benefícios, principalmente para os trabalhadores. Entre as desvantagens apontadas pelo estudo estão a precarização do trabalho, a redução do nível salarial, o aumento da desigualdade de gênero em relação a remuneração, a maior taxa de rotatividade, aumento da jornada de trabalho, maior incidência de afastamento por doenças ocupacionais e em virtude de acidentes de trabalho típicos.

A pesquisa também apontou que a ocupação dos postos de trabalho terceirizados se dão, em sua maioria, por mulheres, negros, jovens e migrantes, ou seja, são as populações mais vulneráveis que estão sendo utilizadas na terceirização brasileira. O mercado enxerga nesses grupos sociais marginalizados e pouco qualificados, uma possibilidade de precarização de mão-de-obra. Assim, a terceirização no Brasil se desvincula de seu sentido original, enfraquecendo o sentido de progresso econômico e social que essa pratica poderia trazer.



Além dos já destacados pontos negativos, a terceirização promove o enfraquecimento dos sindicatos, prejudicando a negociação coletiva que poderia trazer para o empregado melhores salários, mais benefícios e condições de trabalho mais dignas. O enfraquecimento se dá porque o trabalhador perde sua identidade, não sabendo identificar sequer a que sindicato pertence já que muitas das vezes os empregados estão vinculados a vários “patrões”.

Também há que se levar em consideração a questão da discriminação dos trabalhadores terceirizados dentro do ambiente interno das empresas. Isso porque, alguns estabelecimentos colocam no mesmo espaço físico empregados efetivos e obreiros terceirizados. Assim, muitas empresas fazem distinção entre esses funcionários através de uniformes diferentes, crachás com cores variadas, restrição de frequentar ambientes a depender se o funcionário é diretamente contratado ou terceirizado e assim por diante.

Importante salientar que a crítica que se coloca não é sobre a terceirização em si, mas sobre a forma como ela se dá no Brasil, sendo um meio de mitigação dos direitos trabalhistas e de afronta a princípios constitucionais, dentre eles o princípio da valorização do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa, insculpidos na Carta Magna de 1988.

De modo já destacado, no Brasil, o movimento da terceirização se deu de forma oposta ao que propõe sua essência. Ao invés de terceirizar somente atividades secundárias, o que ajudaria na eficiência e no melhoramento da qualidade dos serviços e dos produtos finais, no nosso país a terceirização abarca toda a estrutura empresarial.

Segundo Miraglia (2008) em países como Alemanha, França e Itália sequer há discussão sobre a terceirização, uma vez que a cultura desses povos não permite a desvalorização abrupta da força de trabalho tal como observado no Brasil. Também na Europa Ocidental, terceirizar acabou se tornando desinteressante para os empresários, tendo em vista que lá os trabalhadores terceirizados possuem isonomia salarial e garantia dos mesmos direitos que os empregados da empresa tomadora. Assim nos ensina a autora:

Os países europeus resistiram à terceirização trabalhista, visto ser esta utilizada como método de desconstrução radical das normas protetivas laborais. O objetivo da resistência é o de valorizar a mão-de-obra (justamente o contrário da *ratio essendi* da terceirização), a

educação e o desenvolvimento do país de forma integrada. **Dessa feita, a prática é restrita às hipóteses em que se afigure imprescindível para o desenvolvimento empresarial, sem que isso signifique a mitigação dos direitos trabalhistas** (MIRAGLIA, 2008, p. 116, grifo nosso).

Especificamente no nosso país, o que tona a situação da terceirização assustadora é a falta de regulamentação e o abandono do legislador, que ao que tudo indica faz “vistas grossas” para o empresariado que enriquece cada dia mais as custas do trabalhador. Os anseios econômicos e a ganancia desenfreada das empresas não pode jamais ser o termômetro regulador das leis. Isso porque, os princípios basilares da Carta Magna e do Direito do Trabalho devem se sobrepor aos interesses escusos daqueles que só visam lucros. O respeito, sobretudo, à dignidade da pessoa humana impulsiona até a mesmo a economia, uma vez que trabalhadores que possuem condições dignas de labor, com remuneração justa e igualitária, produzem mais e melhor. Nas lições de Miraglia (2008, p. 136) “o Direito do Trabalho e a economia devem caminhar juntos, pois só assim será possível alcançar a verdadeira democracia e realizar a justiça social.”

### 3 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL – ASPECTOS RELEVANTES

#### 3.1 Evolução normativa e jurisprudencial acerca da Terceirização

Ainda que a terceirização seja uma realidade no Brasil, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) datada de 1943, não trazia qualquer referência específica ou parâmetro para lidarmos com tal fato. Alguns autores defendem que os artigos 455 e 652 do referido diploma legal, que tratam, respectivamente, da subempreitada e da pequena empreitada, são uma amostra do fenômeno terceirizante, uma vez que os créditos trabalhistas dos obreiros são de responsabilidade do empregador principal, cabendo a este, se for o caso, ação regressiva contra o subempreiteiro.

Desde os primeiros indícios do surgimento da terceirização, na década de 1960, e até os dias atuais, pode-se dizer que o maior desafio na regulamentação e controle deste fenômeno é a ausência de normatização pelo legislador. Nessa linha, a abalizada visão de Delgado (2016, p. 489-490):

[...] o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio. Isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo algo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do país [...] (DELGADO, 2016, p. 489-490).

As primeiras normas regulamentadoras sobre o assunto surgiram em meados da década de 1960, porém de maneira muito tímida e esparsa, sem a denominação “terceirização”. Ironicamente umas das primeiras manifestações que surgiram, foram os Decretos-lei 1.212 e 1.216 de 1966, que tratavam dos serviços bancários prestados por empresa interposta. A ironia reside no fato de que, atualmente, o setor bancário é um dos que mais utilizam a terceirização, principalmente com os serviços de *call center* ou *telemarketing*.

Posteriormente, em 1968, fora editado o Decreto-lei 756 que tratava do funcionamento das agências bancárias e da possível intermediação de mão-de-obra. Logo em seguida, no ano de 1969, surgiu o Decreto-lei nº 1.034 que dispunha sobre as medidas de segurança para as instituições bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Crédito e sobre a contratação de funcionários de vigilância, abrindo

a possibilidade de terceirizar esse tipo de serviço. O destaque ficou por conta do artigo 4º do referido decreto, que assim preceituava:

Os estabelecimentos de crédito manterão a seu serviço, admitidos diretamente **ou contratados por intermédio de empresas especializadas**, os elementos necessários à sua vigilância, podendo organizar serviço especial para esse fim, mediante aprovação do Ministro da Justiça, ou, quando se tratar de serviço local, do Secretário de Segurança ou Chefe de Polícia (BRASIL, 1969, grifo nosso).

Verifica-se que essas foram legislações muito específicas, que tratavam de casos em um setor em particular, o espaço bancário. Mesmo assim, em momento algum a palavra terceirização foi mencionada, os termos mais utilizados eram intermediação de mão-de-obra e intermediação de empresa especializada. Ocorre que, esses decretos foram a porta de abertura para que os demais ramos enxergassem na subcontratação e na intermediação uma possibilidade. É o que observa Miraglia (2008, p. 143):

Nota-se que a matéria tratada pela legislação era demasiadamente específica, uma vez que regulamentava tão-somente os casos de prestação de serviços por empresas terceiras em um determinado setor: o bancário. Assim, os demais setores e empresas entenderam que poderiam terceirizar conforme lhes aprofvesse, com fundamento no princípio de Direito Civil, que permite ao particular realizar tudo aquilo que a lei não proíbe (MIRAGLIA, 2008, p. 143).

No âmbito da Administração Pública, os avanços foram um pouco mais significativos, sobretudo, com a reforma administrativa promovida na década de 1960, que visava sua descentralização através da contratação de empresas privadas para prestação de serviços puramente executivos ou operacionais.

Nessa esteira foram expedidos dois diplomas normativos, quais sejam, o Decreto-lei nº 200 de 1967 e a Lei 5.645 de 1970. O Decreto-lei nº 200/67 estimulava a Administração Pública, sempre que possível, a tirar de si a obrigação de realizar atividades que fossem meramente executivas, instrumentais e operacionais, repassando esses serviços a iniciativa privada. À análise:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o

crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL, 1970).

Por sua vez, a Lei 5.645 de 1970, em seu artigo 3º, trouxe rol exemplificativo das atividades passíveis de serem terceirizadas:

Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas **serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato**, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1970, grifo nosso).

Nota-se que, desde os primórdios das legislações que dispunham sobre a terceirização, o Setor Público sempre deixou mais claro do que o setor privado quais serviços poderiam ser delegados a terceiros, limitando a terceirização às atividades-meio, ou seja, tarefas que são acessórias, secundárias. Nesse sentido são as lições de Delgado (2016, p. 491-492):

Observe-se o rol lançado pela Lei n. 5.645/70: atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. Trata-se de claro rol exemplificativo como se vê. Não obstante isso, é também inquestionável que todas as atividades referidas nesse rol encontram-se unificadas pela circunstância de dizerem respeito a atividades de apoio, instrumentais, atividades-meio.

A autorização legal à terceirização no âmbito das entidades estatais é, como visto, limitada exclusivamente a atividades-meio, atividades meramente instrumentais. Não há na ordem jurídica até então, qualquer permissivo à terceirização das atividades-fim dos entes tomadores de serviços (DELGADO, 2016, p. 491-492).

No mercado privado, uma regulamentação um pouco mais satisfatória só ocorreu entre 1974 e 1983, com a criação das Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83, que dispunham, respectivamente, sobre o trabalho temporário e o serviço de vigilância e transporte bancário. Observe-se que, as leis em comento não tratam especificamente do fenômeno da terceirização, mas serviram de parâmetro por muito tempo para regular algumas questões sobre o tema.

A lei 6.019/74 veio contrapor o modelo clássico de relação de trabalho. A antiga relação bilateral, instituída pela própria CLT, cedeu lugar em muitos ramos a relação

trilateral de prestação de labor. Apesar de a referida lei determinar que a terceirização não poderia se dar de forma prolongada e permanente, a figura do trabalho temporário já ampliou as possibilidades de flexibilização dos direitos trabalhistas. Isso porque, a legislação em comento fixava um rol de direitos bem mais limitados e apresentava regras menos favoráveis para os trabalhadores temporários quando comparados aos obreiros clássicos.

Nada obstante, a jurisprudência trabalhista pátria, sempre com mais bom senso do que o legislador, vem fixando limites sobre a figura do trabalho temporário afim de que este não se torne mais um mecanismo de exploração de mão-de-obra barata. Assim, a abalizada lição de Delgado (2016, p. 513):

A jurisprudência trabalhista, entretanto, ao longo das décadas desde 1974, buscou construir um controle civilizatório sobre essa figura jurídica excepcional, trazendo-a, ao máximo, para dentro das fronteiras juslaborativas. Nesse quadro evolutivo, hoje prepondera o entendimento de que o contrato *temporário*, embora regulado por lei especial, é um *contrato de emprego*, do tipo pacto a termo, apenas submetido às regras especiais da Lei n. 6.019/74. Eclipsou-se, desse modo, a intenção original da Lei n. 6.019/74 de formar tipo legal inconfundível com o regido pelos arts. 2º e 3º, *caput*, da CLT. (DELGADO, 2016, p. 513).

Por sua vez, a Lei nº 7.102/83 veio dispor sobre a terceirização permanente, mas limitada a uma atividade específica, qual seja, a vigilância bancária e o transporte de valores. Somente nos anos de 1994 e 1995, com a criação das Leis nº 8.863/94 e 9.017/95, é que houve a regulamentação e a permissão de terceirizar serviços em caso de vigilância patrimonial de pessoas físicas ou jurídicas e para transporte de quaisquer tipos de cargas. Essas leis foram promulgadas após a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ampliou as possibilidades de terceirização no setor de vigilância, conforme se verificará mais adiante em análise mais detida.

Dentro desse cenário de evolução normativa, sem levar em consideração as atuais mudanças, que serão tratadas em momento oportuno, umas das últimas normas de relevância instituída sobre o tema foi a Lei nº 8.949/94, que acrescentou o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, introduzindo nova hipótese de terceirização. O referido diploma legal tratou das Cooperativas e disciplinou a ausência de vínculo empregatício entre as cooperativas e os cooperados e entre esses e o tomador. Na

prática, referida lei provocou uma onda de terceirizações com apoio no método cooperado.

Importante destacar também a Lei do FGTS – Lei 8.039 de 1990 – que segundo Mauricio Delgado (2016, p. 494) absorveu os reflexos das alterações legais produzidas por esses diplomas que tratavam da terceirização. Para o autor, referida lei, ao definir a figura do empregador, tentou reunir na mesma fórmula conceitual tanto a relação empregatícia típica (bilateral) como a relação trilateral tercerizante, conforme se verifica abaixo no artigo 15, §1º:

§ 1º Entende-se por **empregador** a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, **que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se** (BRASIL, 1990, grifo nosso).

A Lei nº 8. 8.039/90 também demonstra o reflexo do tema terceirização ao definir trabalhador (art. 15, §2º) como “toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio”. Imperioso observar que, em momento algum o texto normativo faz referência à palavra “empregado”, tratando somente da figura do “trabalhador”.

A norma legal – art. 15 § 1º - ainda faz confusão entre os termos empregador e tomador de serviços, fundindo os conceitos em um só, o que só comprova a absorção do processo de terceirização pela ordem jurídica. Sobre o tema preleciona Delgado (2016, p. 494) em acertada análise:

É óbvio que, do ponto de vista técnico-jurídico, o tomador de serviços terceirizados não constitui empregador do obreiro terceirizado, uma vez que este se vincula à empresa tercerizante (ao contrário do que fala, portanto, o §1º do art. 15 citado). Empregador corresponde apenas ao tipo legal da pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a outra pessoa física, empregaticamente, sua prestação de serviços. O sincretismo produzido pelo dispositivo em exame (art. 15, §1º, Lei n. 8.036/90), amalgamando conceitos que não se fundem, demonstra, entretanto, o grau (e dificuldade) de absorção pela ordem jurídica do processo tercerizante (DELGADO, 2016, p. 494).

Outro importante marco na história da evolução normativa do tema terceirização, é a Constituição Federal de 1988, que embora não traga regulação específica do fenômeno, é fonte que impõe, de certa forma, limites à formula terceirizante através de seus princípios.

A Carta Magna insculpiu fundamentos importantes que ajudam a regular todo tipo de relação humana, dentre elas a relação de trabalho. São princípios e regras basilares que norteiam a vinculação empregatícia a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e, sobretudo, do emprego, a redução das desigualdades, a batalha pelo pleno emprego, a busca pela construção de uma sociedade justa, igualitária e livre, a erradicação da pobreza e da marginalização com a diminuição das desigualdades sociais. Todos esses elementos buscam um fim único, qual seja, o bem-estar, a justiça social e o primado do trabalho como forma de dignificar o homem.

Desse modo, em concordância com o que nos ensina Delgado (2016, p. 498), percebe-se que a Constituição não abre margem para uma exploração desenfreada do trabalho humano que lhe retire a dignidade:

Nessa moldura lógica e sistemática da Constituição, não cabem fórmulas de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional e legal do país, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardeal de busca do bem-estar e justiça sociais (DELGADO, 2016, p. 498).

Pela análise da breve exposição da evolução normativa colocada até aqui, percebe-se que a terceirização no Brasil sempre careceu de legislação específica, sendo os poucos textos normativos esparsos e ineficientes. Ademais, é justamente no setor privado que essa deficiência se mostra ainda maior, talvez porque não seria interessante para a iniciativa privada uma regulamentação que colocasse limites na terceirização desenfreada tal como acontece em nosso país.

Caminhando de modo um pouco mais avançado e em consonância com os princípios Constitucionais, a jurisprudência brasileira é o que tem dado respaldo a questão da terceirização, exercendo importante controle civilizatório sobre o tema.

À margem da ausência de disposição legal sobre o tema, teve a Justiça do Trabalho que cuidar, rotineiramente, dos inúmeros casos levados a juízo, onde empregados de empresas terceirizadas ou contratadas eram (e são) diuturnamente



expostos a acidentes de trabalho, a doenças ocupacionais, a desmandos e assédios de toda sorte e, sobretudo, a um vedado tratamento anti-isonômico seja nas condições físicas de trabalho, seja na questão remuneratória.

O significativo aumento das ações trabalhistas contra empresas terceirizadas (e tomadores dos serviços) e a falta de lei específica acerca do tema, fez com que o judiciário brasileiro se colocasse em dupla função, a de julgar e de extraordinariamente legislar, através dos mecanismos possíveis para tanto, isto é, oficializando e uniformizando os seus entendimentos através de enunciados, orientações jurisprudenciais e súmulas.

A primeira jurisprudência sobre a matéria aqui analisada foi a Súmula 239 do TST de 1985, que assim dispunha: “É bancário o empregado da empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.” O enunciado tinha como principal objetivo coibir a fraude dos bancos que constituíam empresas de processamento de dados para realizar seus serviços, sem que os funcionários desta “nova” empresa se submetessem a jornada de reduzida dos bancários. Apesar de a empresa criada estar totalmente vinculada ao banco que a criou, os funcionários desta não tinha os mesmo direitos e benefícios que os bancários propriamente ditos. Assim, com a caracterização de grupo econômico, a jurisprudência em comento conseguiu evitar a fraude e responsabilizar as empresas solidariamente.

Logo depois, antes mesmo da Constituição de 1988, nos anos de 1980, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 256 que limitava drasticamente a contratação de obreiros por meio de empresa interposta e assim estabelecia:

Súmula nº 256 do TST  
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE  
(cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância,  
previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983,  
é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta,  
formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos  
serviços (BRASIL, 1980).

A súmula em comento teve uma enorme dificuldade de absorção por parte dos operadores do direito, uma vez que a limitação tão abrupta tornou ilícita até mesmo a terceirização de atividades permitidas anteriormente pelos textos legislativos, tais

como os ofícios de conservação e limpeza. Pela redação jurisprudencial, só seria possível terceirizar serviços de vigilância e em casos de trabalho temporário.

Diante desse cenário e sendo a terceirização uma realidade nas empresas, difícil de ser extirpada, operou-se a revisão da Súmula 256, que originou a importantíssima Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Na sequência cronológica, antes da edição da Súmula 331, fora consolidada a Súmula 257, que firmava o entendimento de que o vigilante não se submetia ao regime específico dos bancários e que, portanto, não havia formação de vínculo empregatício entre o banco tomador e o vigilante quando este fosse contratado mediante terceirização adequada. O empregado vigilante só seria considerado bancário se a contratação ocorresse diretamente pelo banco.

Já em 1993, finalmente aprovou-se a Súmula de nº 331, através da Resolução Administrativa 23/93 do TST. O texto original possuía a seguinte redação:

ENUNCIADO Nº 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS  
– LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 256

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo do emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial (BRASIL, 1993).

No ano 2000, a Resolução 96 do Tribunal Superior de Justiça conferiu nova redação ao inciso IV da Súmula em comento, esclarecendo que a responsabilidade subsidiária mencionada ali, também se estenderia à Administração Pública.

Já em 24 de outubro de 2010, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16, provocou novas alterações no texto da Súmula 331 do TST, uma vez que afastou a responsabilidade objetiva e a responsabilidade derivada da culpa *in iligendo* (quando analisado o processo de

licitação) do Estado nos casos de terceirização. Ademais, acrescentou o inciso V para tratar especificamente das entidades estatais, ficando assim a redação final:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na 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 V, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 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 do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada (BRASIL, 2010).

Por fim, em maio de 2011, o TST, atento à mutação das questões trabalhistas ligadas à terceirização levadas a julgamento, alterou outra vez a Súmula nº 331, para incluir o item VI, que teve como objetivo esclarecer a ampla responsabilidade da entidade tomadora de serviços, conferindo a seguinte redação: “VI – a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral” (BRASIL, 2011).

Da análise final da referida súmula pode-se observar que, o item I, tinha como preceito fundamental vedar a simples interposição de mão-de-obra, evitando assim o comércio de trabalhadores, proibido pela Constituição Federal, conforme preceituam os arts. 5º, 6º e 7º da Carta Magna.

Por sua vez, o inciso II, trata do vínculo de emprego entre os trabalhadores terceirizados e a Administração Pública, deixando bem claro a impossibilidade de formação do vínculo, em respeito ao artigo 37, inciso II da Constituição Federal que coloca como requisito primordial para a investidura em cargo público a aprovação prévia em concurso, exceto nos casos de nomeações para cargo em comissão.

O item III, talvez seja um dos mais importantes no texto da Súmula 331 do TST. Isso porque, tornou a terceirização dos serviços de limpeza e conservação novamente lícita, tendo em vista que a Súmula 256 havia optado pela ilegalidade da terceirização dessas atividades. Além disso, referido inciso, fez distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços, o que serviu de parâmetro para aferir a licitude ou ilicitude da terceirização perpetrada.

Como já explicitado, o item IV da súmula em comento, tratou da responsabilidade dos tomadores de serviço pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, ficando este inciso voltado apenas para o conjunto da economia e da sociedade, uma vez que a responsabilidade dos entes da Administração Pública foi tratada no item V.

Por fim, o item VI, que examinou a natureza e a extensão da responsabilidade das empresas tomadoras de serviço, determinando que estas seriam responsáveis por todas as verbas decorrentes do labor, abrangendo todo o pacto laboral.

A principal observação a ser feita quanto a Súmula 331 é referente a questão da proibição de terceirização das atividades-fim das empresas tomadoras, ou seja, aquelas atividades que são essenciais, que fazem parte do objetivo principal de exploração e estão presentes no contrato social da sociedade, não poderiam até então, ser terceirizadas. O texto sumular foi bem claro ao interpretar as hipóteses de terceirização lícita, sendo esta somente nos casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), serviços de vigilância (Lei nº 7.102/70), serviços de conservação e limpeza e serviços ligados à *atividade-meio* do tomador. Assim, nos ensina Delgado e Amorim (2014, p. 47):

As hipóteses de terceirização lícita discriminadas na Súmula n. 331 do TST demarcam os limites traçados pelo Direito do Trabalho brasileiro com respeito à validade da terceirização de serviços. Isso significa que os vínculos de terceirização estabelecidos fora desse parâmetro sumulado são aqueles reputados pelo sistema jurídico-trabalhista como fraudulentos e, portanto, ilícito e inválidos (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 47).

Conforme pode-se verificar, a Súmula 331 do TST respondeu às críticas colocadas à redação da Súmula nº 256 e acrescentou conceitos importantes para o enfrentamento da fórmula terceirizante no Brasil, sendo o último paradigma da evolução jurisprudencial que merece ser tratado neste capítulo. Não atoa a súmula em comento foi durante muitos anos o principal instrumento de regulação da terceirização no país.

### **3.2 Alterações recentes sobre a terceirização – Impactos para o trabalhador**

Nos últimos tempos o Brasil vem sofrendo enormes transformações jurídico-sociais, sobretudo, com a flexibilização dos Direitos Trabalhistas, iniciada timidamente no governo Dilma Rousseff e acentuada na administração de Michel Temer. Até mesmo o Judiciário brasileiro, que tem como representante soberano o Supremo Tribunal Federal, guardião da Carta Magna de 1988, acabou cedendo de certa forma aos escusos interesses empresariais ao liberar a terceirização de forma ilimitada, conforme se verificará mais adiante.

A terceirização trabalhista, como se sabe, não possuía no ordenamento jurídico brasileiro um diploma legal próprio e específico que regulasse o assunto. Em matéria de legislação ordinária existiam apenas dois institutos que serviam de norte para tratar dessas questões, sendo eles a Lei nº 6.019/74 que assentava sobre o trabalho temporário e a Lei nº 7.102/83 que regulava o serviço de vigilância especializada.

Diante da ausência de normatização sobre o tema, a jurisprudência trabalhista teve papel fundamental no controle desse tipo de relação de trabalho, impondo limites para que a terceirização não se tornasse um instrumento de degradação da força de trabalho humana. Entretanto, no ano de 2017, o legislador ordinário instituiu regras específicas sobre o tema terceirização, através da Lei nº 13.429 de 13 de março de 2017 e da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alteraram disposições contidas na Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74).

O primeiro passo para a aprovação da Lei 13.429/17 foi desenterrar o Projeto de Lei nº 4.302/1998, apresentado pelo Poder Executivo em 19 de março de 1998, que tinha como objetivo inicial a ampliação do contrato de trabalho temporário. Referido projeto, após algumas emendas e apresentação de substitutivo, foi aprovado na Câmara e no Senado Federal com algumas modificações.

No dia 17 de dezembro de 2002, o Senado acabou aprovando novo substitutivo e devolveu a proposta para análise final da câmara. Ocorre que, em 2003, o então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, a pedido das centrais sindicais enviou solicitação à Câmara dos Deputados, pedindo a retirada do PL 4.302/1998 do cenário político. O pedido do ex-presidente não foi atendido e houve novamente a tramitação do projeto pela última vez em 2008, mesmo com o requerimento de arquivamento.

Após quase dez anos de inércia, o Projeto de Lei 4.302/98, foi restaurado durante a gestão de Michel Temer e aprovado às pressas, “sorratamente”, segundo entendimento de alguns juristas. Assim, o projeto se transformou na Lei 13.429/17, que foi publicada no Diário Oficial da União em 31 de março de 2017, em sessão extraordinária. O diploma legal alterou dispositivos da Lei 6.019/74, que dispõe sobre o Trabalho Temporário e definiu parâmetros legais para a prestação de serviços a terceiros.

A primeira alteração mais significativa se deu na definição de trabalho temporário. Segundo a antiga redação, instituída pelo artigo 2º da Lei 6.019/74, “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à **acréscimo extraordinário de serviços**” (BRASIL, 1974, grifo nosso).

Por sua vez, o novo artigo 2º, alterado pela Lei da Terceirização (nº 13.429/17), define o trabalho temporário como “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à **demanda complementar de serviços**” (BRASIL, 2017, grifo nosso).

Inicialmente, nota-se que houve a substituição da expressão “acréscimo extraordinário de serviços” por “demanda complementar de serviços”. Daí temos uma ampliação das possibilidades de utilização da terceirização no trabalho temporário pelas empresas tomadoras de serviço, que poderão utilizar desse tipo de contrato especial em situações imprevisíveis e em casos previsíveis quando houver necessidade de trabalho intermitente, periódico ou sazonal. O termo “demanda complementar de serviços” certamente trará muita polêmica e insegurança jurídica, por ser demasiadamente amplo.

Outra mudança importante foi o aumento significativo no prazo de duração desse tipo de contrato de trabalho, introduzida pelo artigo 10, §§ 1º e 2º:

“Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (BRASIL, 2017).

Nas alterações realizadas, o prazo máximo para contratação em caso de trabalho temporário, passou de três meses para 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não. Além disso, de acordo com a nova lei, há previsão de prorrogação deste prazo por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não.

O art. 4º da Lei 6.019/74 também sofreu alterações, de modo que, a empresa de trabalho temporário não pode mais ser uma pessoa física, sendo esse um ponto positivo na mudança. Entretanto, o mesmo dispositivo retirou a proibição do trabalho temporário no meio rural, uma vez que excluiu do conceito legal de empresa a expressão “pessoa jurídica urbana”.

O novo texto normativo, em seu art. 5º- A §5º, enfatiza a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços quanto aos créditos trabalhistas durante o período do contrato de trabalho temporário, conforme entendimento já pacificado pela Súmula 331 do TST.

Para o nosso estudo, o ponto central das alterações promovidas pela Lei da Terceirização (13.429/17) foi a clara possibilidade de a prestadora de serviços poder executar quaisquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal ou a chamada *atividade-fim*, determinando assim que “o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços” (BRASIL, 2017). A antiga redação possibilitava a terceirização somente de atividades secundárias, tais como vigilância, limpeza e manutenção.

Conforme já analisado anteriormente, a terceirização de atividade-fim destoa do objetivo principal a que este fenômeno se propõe. Isso porque, ao permitir que outras empresas se apropriem de sua finalidade precípua, a terceirização traz impactos negativos, tais como a diminuição da qualidade dos serviços e dos produtos finais e a precarização de mão-de-obra do trabalhador.

Outra inovação com repercussões negativas para os obreiros, é a impossibilidade da formação de vínculo jurídico empregatício entre o trabalhador terceirizado e a tomadora de serviços (4º-A, §2º inserido pela Lei 13.429/17). De acordo com a antiga redação, se o empregado comprovasse a pessoalidade na

prestação dos serviços ou a subordinação a empresa tomadora, a terceirização seria considerada ilícita e conseqüentemente haveria a formação de vínculo empregatício entre o obreiro terceirizado e a empresa tomadora.

Preocupante alteração também trazida pelo novo texto legal, é a possibilidade de formação da chamada “quarteirização” (4º-A, §1º inserido pela Lei 13.429/17), que consiste na subcontratação de uma empresa por outra para disponibilizar o serviço de terceirização para o tomador. A expressão “quarteirização” não veio de maneira explícita, mas a permissão de tal instituto pode ser extraída da redação dada pelo art. 4º-A, §1º inserido pela Lei 13.429/17, que assim dispõe: “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.” Nota-se que, a empresa prestadora (terceirizada), pode subcontratar (terceirizar) outra empresa para a execução das tarefas.

Segundo especialistas, na prática, o fenômeno da “quarteirização” abre precedentes para o pagamento de salários ainda mais baixos do que os que já são pagos aos obreiros terceirizados, gera insegurança jurídica, maior precarização das condições de trabalho, redução das vagas de emprego, maior número de acidentes do trabalho, situações de trabalho análogo à escravidão, maior taxa de rotatividade e enfraquecimento do poder de greve e dos sindicatos. Além disso, em provável hipótese de reclamação trabalhista, o obreiro terá enormes dificuldades para receber os créditos oriundos da relação de trabalho, tendo em vista que será difícil precisar seu real empregador. Se com o fenômeno da terceirização esse já tem sido um entrave enfrentado pelo trabalhador, com a “quarteirização” a discussão acerca da responsabilidade e da obrigatoriedade de pagamento dos créditos trabalhistas será ainda maior, podendo o empregado sair lesado.

Também se coloca em discussão a chamada “pejotização”, que segundo alguns estudiosos foi viabilizada com as alterações promovidas pela Lei da Terceirização. Isso porque, segundo nota técnica (2017, p. 7) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos nos termos da nova Lei “a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros. Essa definição viabiliza a chamada “pejotização”, que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa.”

A “pejotização” ocorre quando uma pessoa jurídica, criada precipuamente para esse fim, contrata serviços pessoais de uma pessoa física, de maneira não eventual,



onerosa e de modo subordinado. Essa prática é utilizada na tentativa de burlar a CLT e de suprimir direitos trabalhistas. Recentemente, em julgamento de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, o TST lecionou sobre o tema, trazendo importante análise. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. FRAUDE. FENÔMENO DENOMINADO "PEJOTIZAÇÃO". TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. **O fenômeno denominado "pejotização" constitui modalidade de precarização das relações de trabalho por intermédio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica, não raras vezes mediante a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuídos ao tomador. Tal prática vem sendo declarada ilegal pela Justiça do Trabalho, quando comprovado o intuito de fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da inteira e completa subordinação com o suposto contratante, situação incompatível com o próprio conceito de empresa e em clara afronta aos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho.** No caso, o Tribunal Regional concluiu que em relação aos nutricionistas, psicólogos, enfermeiros, fisioterapeutas e bioquímicos, ficou caracterizado o fenômeno da "pejotização", além da terceirização ilícita. Decidir de forma diversa implica revolvimento do quadro fático-probatório, o que não se admite por força da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. ÔNUS DA PROVA. Os artigos 818 da CLT e 333 do CPC/1973 disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes do processo. Assim, a violação dos mencionados dispositivos legais somente ocorre na hipótese em que magistrado decide mediante atribuição equivocada desse ônus, o que não ocorreu no caso dos autos. Provado o fato constitutivo do direito à indenização por danos morais coletivos, como se extrai do acórdão regional, é impossível reconhecer a violação literal desses dispositivos de lei. Agravo de instrumento a que se nega provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ILICITUDE NÃO CARACTERIZADA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. Registrou a Corte de origem que "os profissionais (médicos) desenvolveram, ao longo de toda a sua prestação de serviços, típica atividade liberal autônoma, sendo que, diante da realidade dos autos e analisando os depoimentos das testemunhas, da suposta reclamada, bem como os documentos colacionados, depreende-se que inexistia subordinação na relação contratual entre as partes, sendo que o serviço prestado pelos profissionais se configura perfeitamente no contexto do trabalho autônomo, e não, como subordinado ." Acrescentou, ainda, que "o sistema de trabalho

atendia mais às necessidades dos trabalhadores do que às das empresas reclamadas, inexistindo, inclusive, dependência econômica daquele em relação às empregadoras da presente lide, em face dos mesmos prestarem serviços a inúmeros empregadores ." Conforme premissas fáticas acima consignadas, não ficou comprovada a ilicitude da terceirização em relação aos médicos, tendo em vista a própria organização desses profissionais e a ausência de subordinação jurídica. Ilesos, portanto, os artigos 3º e 9º da CLT. Divergência jurisprudencial não verificada. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 553002320085220003, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/11/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/11/2017, grifo nosso)

Por fim, outra preocupação dos operadores de direito na esfera Juslaboral, foi a redação instituída pelo art. 5º A, §4º, que assim dispõe: "a contratante **poderá** estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado." O receio deriva do fato de que a lei não colocou a igualdade de condições de labor e a isonomia de tratamento como uma obrigação, mas sim como uma faculdade. Assim, caso entenda viável, o contratante poderá estabelecer condições diferentes entre trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente. Isso contribui ainda mais para a precarização da mão-de-obra terceirizada e gera um meio de exclusão deste empregado no ambiente de trabalho.

Conforme se verifica, as mudanças promovidas pela Lei 13.429/2017 não contribui para o melhoramento das relações de trabalho e nem com o desenvolvimento da economia, trazendo mais insegurança jurídica do que antes. Nesse sentido é o entendimento divulgado pelo DIEESE (2017, p. 10) em nota técnica recentemente:

Com base nos aspectos até aqui comentados, pode-se afirmar que a regulamentação da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas, motivando conseqüente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade. Por outro lado, a permissão da quarteirização e da subcontratação, inclusive por PJs, pode levar à fragmentação excessiva dos processos

produtivos, dificultando a fiscalização, pelos órgãos governamentais, do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços. Caso isso ocorra, ficará comprometido o almejado equilíbrio financeiro das contas públicas e da previdência, já seriamente prejudicado pela queda drástica da arrecadação causada pela grave recessão que o país atravessa (DIEESE, 2017, p. 10).

Mais uma vez, no ano de 2017, foram instituídas novas regras acerca do tema terceirização a partir da aprovação da Lei 13.467/17, que promoveu mudanças também na redação da Lei 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), alterações significativas na Consolidação da Leis do Trabalho de 1943, na Lei do FGTS (Lei 8.036/90) e na Lei 8.212/91 (Plano de Custeio Previdenciário). Referido texto normativo, intitulado de Reforma Trabalhista, levantou polêmica no mundo Juslaboral e provocou mudanças, como a instituição do banco de horas através de acordo individual entre trabalhador e empregador; alterou as formas demissão, com destaque para a rompimento do contrato de trabalho de forma acordada entre obreiro e patrão; instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado; retirou a contribuição sindical obrigatória, o que enfraquece ainda mais o poder dos sindicatos; dentre outras mudanças significativas e com impactos negativos para o trabalhador.

A Lei nº 13.467/17, originou-se a partir do Projeto de Lei Ordinária 6.787/2016, apresentado pelo então Presidente da República Michel Temer, no dia 23 de dezembro de 2016. Referido projeto foi aprovado pela Câmara dos Deputados na madrugada do dia 27 de abril de 2017, sendo no dia seguinte apresentado ao Senado sob o nº 38/17. Já no dia 13 de julho de 2017 o projeto transformou-se em Lei Ordinária de nº 13.467, a qual imediatamente, no dia posterior, foi publicada no Diária Oficial da União sem nenhum veto.

Segundo o relatório da comissão especial, destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei 6.787 de 2016 do Poder Executivo, a justificativa apresentada para o referido projeto, que deu origem a reforma trabalhista, tinha o seguinte objetivo:

Aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (RELATÓRIO, 2017, p. 1-2).

Observa-se que a justificativa apresentada introduz conceitos extremamente amplos, sem especificar as reais alterações e impactos que a reforma viria acarretar. A Reforma Trabalhista introduziu mudanças na regência normativa da terceirização trabalhista no Brasil, alterando dispositivos da Lei nº 6.019/74 que originalmente regulava o contrato de trabalho temporário, sendo introduzidos/alterados os seguintes dispositivos:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...] 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 serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - relativas a: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Contratante e contratada **poderão estabelecer, se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a **salário equivalente** ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta **poderá disponibilizar aos empregados da contratada** os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e **com igual padrão** de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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**. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 5º-D. **O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses**, contados a partir da demissão do empregado (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017, grifo nosso).

Apesar da importância das demais alterações promovidas, o estudo em questão dará prioridade às mudanças introduzidas acerca do tema terceirização, ponto central de discussão neste trabalho.

Aqui, mais uma vez a celeuma gira em torno da terceirização de atividade-fim. Isso porque, a antiga redação do art. 4º-A da Lei 6.019/74, ao tratar da terceirização de forma geral, indicava que a empresa que prestasse serviços deveria executar serviços “determinados e específicos”, sendo a expressão vaga e dando margem para várias interpretações. No entanto, conforme verificado acima, a nova redação do art. 4º-A é clara em permitir a terceirização de qualquer atividade empresarial, inclusive da *atividade-fim*. A nova disposição, que torna lícita a terceirização da principal atividade de uma empresa é prejudicial para o próprio segmento econômico, uma vez que diminui a qualidade do produto final. Assim o trabalhador terceirizado é prejudicado com diferenças remuneratórias e de condição de trabalho, a empresa perde por produzir produtos inferiores e também o consumidor final sai prejudicado. Para análise, a apurada lição da autora:

Terceirizar atividade-fim pode colocar em risco a qualidade dos serviços oferecidos, pois executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador. Quando o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado por seus trabalhadores, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se estiver relacionado com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral (CASSAR, 2017, p. 88).

A permissão da terceirização de atividade-fim por si só já é bastante preocupante, entretanto, a mudança que chama a atenção dos estudiosos é a possibilidade de o empregador conferir tratamento salarial desigual entre os empregados contratados diretamente e os obreiros terceirizados. O §1º do art. 4º-C,

introduzido pela Lei nº 13.467/17 dispõe que o contratante e a contratada *poderão* estabelecer se o obreiro terceirizado fará jus ou não ao mesmo salário que os demais empregados da empresa tomadora de serviços, o que é absurdo.

Se a terceirização trabalhista brasileira sempre foi um mecanismo de precarização de mão-de-obra, mesmo com as proteções e os cercos feitos pela jurisprudência trabalhista, permitir que as empresas possam escolher por um salário menor para os terceiros contratados é assinar um papel em branco que permite o aumento das desigualdades salariais e da mitigação dos direitos trabalhistas.

Outra alteração importante se deu com o art. 5º-D que dispõe sobre o decurso de prazo para que o trabalhador possa ser recontratado pela mesma empresa, na condição de terceirizado. O prazo estabelecido para que a recontração não seja considerada fraude é de 18 meses, ou seja, o trabalhador que for demitido pela empresa tomadora de serviços, só poderá ser admitido pela empresa prestadora, na condição de terceirizado, após esse lapso temporal. Para alguns, a mudança teve como objetivo impedir que a empresa demita o trabalhador e logo em seguida o recontrate como terceirizado. Entretanto, outros estudiosos enxergam isso como uma possibilidade de precarização de mão-de-obra, uma vez que a lei permite que a substituição dos empregados diretamente contratados por funcionários na condição de terceirizados, mesmo que isso ocorra após 18 meses.

Recentemente, o Partido dos Trabalhadores (PT), em redação da agência PT de notícias, com informações e dados apurados pelo site “UOL”, apontou as consequências da Reforma Trabalhista para o trabalhador. Segundo a agência de notícias houve um recuo dos empregos formais no país. A proposta da referida reforma foi aprovada sob a alegação de que esta seria capaz de gerar 2 milhões de novos empregos, mas segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), foram criadas pouco mais de 290 mil vagas com carteira assinada, não chegando nem perto do prometido.

O estudo feito pelo partido, constatou ainda que o número de trabalhadores que desistiram de buscar por uma vaga de emprego cresceu desde que a reforma entrou em vigor. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontou que antes da nova lei, o número de pessoas que haviam desistido de procurar um emprego era de 4,278 milhões e hoje já somam 4,776 milhões, ou seja, 500 mil pessoas a mais ficaram frustradas ao tentar uma vaga no mercado de trabalho.

De acordo com o Partido dos Trabalhadores, a reforma também impactou profundamente as relações laborais, aumentando a taxa de subutilização da força de trabalho. “São trabalhadores desocupados, subocupados por insuficiência de horas e força de trabalho potencial.” (CASAL JUNIOR, 2018).

A reforma previa também a diminuição da informalidade, entretanto, o que se viu foi o aumento deste fenômeno, onde o número de trabalhadores sem carteira assinada aumentou de 10,979 milhões para 11,511 milhões. Isso significa quase 532 mil obreiros a mais sem qualquer proteção de direitos trabalhistas. Além do aumento da informalidade, cresceu também o número das vagas intermitentes, popularmente conhecidas como “bicos.” Esse tipo de serviço teve uma expansão entre os trabalhadores com menores rendas e segundo o CAGED as vagas intermitentes se concentram em serviços como servente de obra, assistente de vendas, atendente de loja, faxineiro, garçom, vigilante, alimentador de linha de produção, soldador, pedreiro e vendedor.

Ainda de acordo com o estudo realizado pela agência do partido, outro dado preocupante é que os trabalhadores deixaram de acionar a Justiça por medo. Segundo dados do TST, desde a reforma, o número de ações trabalhistas diminuiu em média 36%. A falta de respaldo jurídico e de diminuição dos direitos trabalhistas, aliados aos honorários sucumbenciais, inibiram os trabalhadores.

Por fim, outro ponto negativo, é mais uma vez o enfraquecimento dos sindicatos. Enfraquecer a associação que representa os trabalhadores é sempre uma boa estratégia para a precarização dos direitos laborais. A reforma trouxe o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, assim, os sindicatos foram fragilizados e não possuem mais poder de negociação e tão pouco conseguem resistir à pressão das empresas.

Não bastasse todos os impactos negativos que a Reforma Trabalhista trouxe para o trabalhador em matéria de terceirização, a cartada final para o desmonte e a mitigação dos direitos trabalhistas dos obreiros terceirizados, veio justamente de onde se esperava a proteção adequada. No dia 30 de agosto de 2018, Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, decidiu pela licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, pondo fim a discussão atividade-meio e atividade-fim.

Aprovou-se a seguinte tese de repercussão geral no RE: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (Notícias STF, 2018). O fundamento utilizado pelo STF para liberar a terceirização nas atividades-fim, foi o de que não existia no regramento jurídico pátrio qualquer proibição quanto a prática de terceirizar as principais atividades de uma empresa.

Conforme já destacado, até o surgimento da Lei 13.467/17, que implantou a chamada Reforma Trabalhista, o assunto era regulado pela orientação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que vedava a terceirização de atividade-fim. De acordo com a referida jurisprudência, só havia a possibilidade de terceirizar à atividade-meio do tomador e desde que ausente a subordinação. A terceirização estava permitida somente para os serviços de limpeza, conservação e vigilância, sendo as demais possibilidades ilegais.

A decisão do Supremo Tribunal Federal cessa a discussão “atividade-meio e atividade-fim”, de forma que este não pode mais ser um critério a ser analisado separadamente para caracterizar a licitude ou a ilicitude da terceirização. A deliberação do STF julgou questões anteriores à reforma trabalhista, e mesmo assim a Suprema Corte decidiu que já a época não seria possível a proibição de intermediação de mão-de-obra em todas as etapas do processo, dada a ausência de norma que proibisse tal prática.

Os principais argumentos dos ministros que votaram pela liberação irrestrita da terceirização, tanto em atividades principais como em atividades secundárias, foi o respeito aos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência, que asseguram às empresas liberdade, mais competitividade e conseqüentemente melhores resultados. Ainda, segundo Luís Roberto Barroso, relator das ações em discussão, “a Constituição Federal não impõe a adoção de um modelo específico de produção. A Constituição Federal não veda a terceirização” (COELHO, 2018).

O entendimento vitorioso, que votou pela liberação da terceirização em atividade-fim, foi seguido pelos ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia. Por sua vez, o Ministro Luiz Edson Fachin abriu divergência e foi seguido pelos ministros Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.



Na esteira contrária ao posicionamento adotado pelos vencedores, os ministros derrotados argumentaram que é justamente pela ausência de legislação sólida sobre o tema, que o papel da jurisprudência é fundamental no controle da terceirização desenfreada. Para eles, não há como afastar a aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas quando o assunto é interposição de mão-de-obra, uma vez que assim “não haverá geração de emprego, ou seja, apenas será determinado se o posto de trabalho é direto e protegido ou se é precário e terceirizado” (COELHO, 2018).

Segundo o ministro aposentado do TST, Pedro Paulo Manus (2018), o maior problema não é a discussão “atividade-meio e atividade-fim”, o transtorno é adotar práticas que levem a precarização das condições de trabalho. Assim, para o ministro, seja em qual atividade for, principal ou secundária, a prática da terceirização é ilícita e deve ser proibida. Pedro Manus salienta ainda que, mesmo com a alteração da lei sobre o tema e a decisão do Supremo, o que deve ser colocado em prática agora pelo Estado, é sua obrigação de fiscalizar as relações entre empresa e trabalhadores, a fim de evitar circunstâncias ilícitas e o desrespeito aos princípios do Direito do Trabalho.

O debate sobre a terceirização irrestrita vai além do campo do Direito do Trabalho, atingindo até mesmo o ramo da Economia. Isso porque, o argumento vencedor sobre a proteção da livre-iniciativa e da livre concorrência utilizado pelos ministros não está de acordo com a realidade do nosso país. O Brasil não está maduro o suficiente para que o mercado seja deixado a próprio sorte e se autorregule.

O mercado necessita de regulação, sendo no caso brasileiro uma determinação constitucional, conforme nos ensina o professor doutor Rizzatto Nunes (2008), em seu artigo “O mercado é capaz de se autorregular?”. Vejamos:

A verdade é que o mercado precisa de regulação sim. E, ao menos no caso brasileiro, não só por determinação constitucional e legal, mas também por questão de ordem política e social, o Estado é o responsável pela fiscalização de tudo o quanto ocorre no mercado de consumo. Quando me refiro a Estado quero dizer todos os entes da Federação nas suas esferas de competência: a União, os Estados-membros e os municípios (NUNES, 2018).

Conforme nos ensina o professor doutor, o mercado brasileiro exige regulação. Em primeiro lugar, porque é quase impossível encontrar empresas e empresários que de fato se preocupem com a questão ambiental, com a qualidade final de seus

produtos e serviços e com a destinação de parte dos lucros para as causas sociais. Além disso, mais raro ainda é encontrar empresários que cuidem do bem-estar de seus funcionários, que se preocupem com a dignidade de suas condições de trabalho e que queiram remunerar de forma justa o obreiro pelos serviços prestados.

Preocupar-se apenas com o mercado e com a livre concorrência é fechar os olhos para exploração da mão-de-obra e para as condições análogas a escravidão que a terceirização tem propiciado ao trabalhador. Os princípios que regulam o mercado jamais podem se sobrepor aos princípios constitucionais que dão proteção a dignidade da pessoa humana e que propiciam a valorização social.

Nas lições de Rizzatto (2018), o que a experiência tem nos mostrado é que a regra mercadológica é sempre faturar, ainda que com a diminuição da qualidade e da segurança dos produtos e serviços ofertados. Por isso, exige-se a participação do Estado na economia, sendo um erro grave este sair do mercado, deixando que o próprio mercado resolva os problemas criados por ele mesmo. Ora, se a regra é sempre o faturamento a qualquer custo e se o empresariado não se importa sequer com a qualidade de seus produtos para obter esse resultado, como irá se importar com a mão-de-obra empregada em sua produção? O trabalhador será, sob essa lógica, apenas mais um mecanismo para alcançar altos rendimentos.

Assim, conforme brilhantemente nos aponta o ex ministro do TST, Pedro Manus, “avançar na aceitação de outras formas de prestação de serviço tem a virtude de adequar-se às novas realidades, mas traz consigo o sério compromisso do Estado e da sociedade de zelar pelo respeito às condições adequadas de trabalho” (MANUS, 2018). Portanto, a terceirização não pode ser tratada de maneira irresponsável, trazendo ganhos apenas para o empregador, pois, o trabalhador merece ser tratado com o mínimo de dignidade possível, conforme preceitua a Carta Magna de 1988.

## 4 INSTRUMENTOS PARA MINIMIZAR A PRECARIZAÇÃO IMPOSTA PELA TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA

### 4.1 Salário e Remuneração – Conceitos

Antes de adentrarmos especificamente na tratativa do tema isonomia remuneratória entre empregados terceirizados e empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços, necessário se faz a conceituação clássica de salário e remuneração a fim de que se possa entender a importância destes institutos na construção da dignidade do trabalhador.

A relação empregatícia é composta de vários elementos fático-jurídicos, que podem ser extraídos dos arts. 2º e 3º da CLT, tais como a alteridade, a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade, sendo esta última a mais importante no contexto do nosso estudo.

A onerosidade pode ser definida como a contraprestação que o trabalhador recebe pelo serviço prestado e por disponibilizar ao empregador sua força de trabalho, sendo o que diferencia o trabalho remunerado do trabalho voluntário, por exemplo. Na abalizada visão de Delgado (2016, p. 781):

A onerosidade consiste em um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia. Ela se manifesta no contrato de trabalho por meio do recebimento pelo empregado de um conjunto de parcelas econômicas retributivas da prestação de serviços ou, mesmo, da simples existência da relação de emprego. Trata-se de parcelas que evidenciam que a relação jurídica de trabalho formou-se com o intuito oneroso por parte do empregado, com *intuito contraprestativo*, com a intenção obreira de receber retribuição econômica em virtude da relação laboral estabelecida. A esse conjunto de parcelas retributivas, conferem-se, em regra geral, os epítetos de *remuneração* ou salário (DELGADO, 2016, p. 781).

Conforme nos ensina o autor, o conjunto de parcelas retributivas que o trabalhador auferir, pode ser chamada de salário ou de remuneração, o que nos faz subentender que existe diferença entre essas duas nomenclaturas. Assim é que, em apertada síntese, pode-se conceituar o salário como a contraprestação recebida pelo trabalhador, em decorrência de seus serviços prestados, assim como preceitua o art. 76 e 457 da CLT. Por sua vez, a remuneração é o somatório entre o salário estipulado por meio de contrato com outras vantagens percebidas pelo trabalhador, tais como

adicional noturno, horas extras, comissões, gratificações, adicionais de periculosidade ou insalubridade, dentre outras. Nota-se que, o conceito de remuneração é mais abrangente, sendo esta gênero, do qual o salário é espécie.

Recentemente, a Reforma Trabalhista, provocou alterações no conceito das parcelas que caracterizavam o salário, executando um enxugamento destes componentes. Examine-se a diferença do antigo §1º, do art. 457 da CLT:

- Antes da reforma, art. 457, §1º: “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.” (BRASIL, 1953).
- Após a reforma, art. 457, §1º: “Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.” (BRASIL, 2017).

Salário e remuneração são importantes conceitos dentro da dinâmica trabalhista, entretanto, o salário é a expressão que mais concentra os traços distintivos do Direito do Trabalho. Delgado (2016) destaca as principais características do salário, conforme sistematização efetuada pela doutrina, sendo elas: caráter alimentar, caráter “forfetário”, indisponibilidade, irredutibilidade, periodicidade, persistência ou continuidade, natureza composta, tendência à determinação heterônoma e pós numeração.

Para efeitos de isonomia remuneratória, tratada no tópico seguinte, nos chama a atenção as características do caráter alimentar da verba, a irredutibilidade e a indisponibilidade salarial. O caráter alimentar do salário resulta do papel socioeconômico que este cumpre, uma vez que possibilita ao trabalhador suprir suas necessidades básicas e de seus familiares. Além disso, o salário assegura, ou pelo menos deveria assegurar, um conjunto de garantias instituídas pela Constituição de 1988. A característica da indisponibilidade por sua vez, se relaciona com o fato de que, a verba salarial não pode ser objeto de renúncia, de transação ou de negociação, de modo a se evitar que o trabalhador seja lesado. Por fim, a irredutibilidade salarial, que está intimamente ligada a indisponibilidade. Nessa linha, o salário não pode ser objeto de supressão e nem pode ser reduzido por qualquer ato na relação empregatícia, seja ele unilateral ou bilateral.

A indisponibilidade e a irredutibilidade salarial são importantes mecanismos de proteção jurídica ao trabalhador, impedindo eventuais abusos do empregador. Dentro desse contexto, outra importante regra na proteção salarial do obreiro, é a regra geral da intangibilidade, segundo a qual a ordem jurídica fixou vedação quanto aos descontos empresariais no salário do trabalhador. Conforme disposição do art. 462 da CLT, “ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo” (BRASIL, 1943).

Todas essas características do salário, tem como objetivo principal, evitar a discriminação do obreiro e sua exclusão social. A adoção de práticas que evitem esse tipo de comportamento discriminatório no mundo Juslaboral, ganhou força e destaque após a Constituição de 1998, que firmou importantes ferramentas de proteção ao trabalhador nesse sentido, tais como: proibição de discriminação salarial contra a mulher; parâmetro antidiscriminatório contra o trabalhador menor de 18 anos; isonomia com respeito ao trabalhador avulso; irredutibilidade salarial; garantia de salário mínimo que atenda as necessidades básicas do obreiro, dentre outras.

No Brasil, a proteção ao salário e a dignidade do trabalhador, ganhou relevância também com a adoção da Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), a Convenção entrou em vigor no plano internacional no dia 24 de setembro de 1952, sendo ratificada pelo Brasil em abril de 1957.

A Convenção 95 da OIT (CO95) traz o seguinte conceito de salário, em seu art. 1º:

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção, o termo ‘salário’ significa, qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efetuado, ou pelo que deverá ser efetuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados (CO95, 2018).

Além disso, a Convenção enumera diversos aspectos de proteção ao salário. Segundo o art. 3º da CO95, os salários serão pagos exclusivamente em moeda nacional, sendo proibido o pagamento através de bônus, cupons ou qualquer outra coisa que tente substituir a moeda. O art. 4º também veda o pagamento de salário sob

a forma de bebidas alcoólicas ou drogas nocivas, não sendo admitido em hipótese alguma.

De acordo com a Convenção, o empregador não poderá interferir no modo como o trabalhador dispõe de seu dinheiro, ficando a cargo do obreiro decidir a melhor forma de utilizá-lo. Ademais, a empresa não poderá obrigar ou forçar o trabalhador a comprar ou investir seu dinheiro em lojas de seu domínio.

A CO95 estabelece também a proibição de descontos salariais não autorizados e determina que o salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser quando respeitados os limites impostos pelas legislações locais. A convenção prevê ainda que o pagamento dos salários seja feito em períodos regulares, somente nos dias úteis, e no local do trabalho ou na proximidade deste, sendo proibido o acerto em bares e similares.

Nota-se que, a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho estabeleceu importantes parâmetros para a proteção salarial do trabalhador. No Brasil, muitas dessas diretrizes foram incorporadas a Constituição Federal de 1988, servindo até hoje de critério para as tratativas nas relações laborais.

Assim, conforme se verá adiante, a proteção ao salário e a remuneração do empregado são importantes meios de combate a violação da dignidade do trabalhador, sendo a isonomia remuneratória um dos principais instrumentos de proteção ao obreiro terceirizado.

#### **4.2 Isonomia remuneratória entre empregados terceirizados e os empregados contratados diretamente pelo tomador de serviços e igualdade de condições laborais**

Com a aprovação das Leis da Terceirização e da Reforma Trabalhista e com o julgamento proferido pelo STF, na ADPF nº. 324 e no RE nº. 958.252 a terceirização deixou de ser ilícita em qualquer modalidade, seja ela na atividade-meio ou na atividade-fim. Assim, é natural que muitos empresários acreditem que a partir de agora poderão agir de maneira irresponsável, promovendo a verdadeira precarização das condições laborais, dos salários e dos benefícios quanto aos empregados terceirizados.

Ocorre que, a decisão do Supremo Tribunal Federal apenas fixou o entendimento de que a terceirização, por si só, não é ilegal, sendo esta uma modalidade lícita de contratação de empregados, tal como o contrato de trabalho por

prazo indeterminado, o contrato de trabalho temporário, o contrato de empreitada e o contrato de trabalho intermitente, por exemplo. O julgamento do STF, portanto, não autoriza em hipótese alguma o tratamento desigual e precário para os obreiros terceirizados, uma vez que tal ato constituiria afronta direta ao texto Constitucional de 1988.

Nessa esteira, pode-se dizer que a palavra-chave do tratamento jurídico/laboral que dever ser dado ao obreiro terceirizado é isonomia, princípio que determina que todos os trabalhadores deverão ser regidos pelas mesmas regras, atribuindo assim, condições efetivas de igualdade entre eles. A isonomia, entre funcionários terceirizados e aqueles contratados diretamente pela tomadora de serviços, deve se dar em todos os aspectos, quais sejam, salários equitativos, mesmas condições de saúde e segurança do trabalho e aplicação das Convenções Coletivas destinadas aos empregados permanentes da empresa contratante.

O conceito de isonomia salarial pode ser extraído da própria Lei 6.019/74 que regula o trabalho temporário e a terceirização de forma geral. Conforme preleciona o art. 12 da referida norma, serão assegurados aos trabalhadores temporários “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional” (BRASIL, 1974).

Segundo Miraglia (2008), os salários equitativos compreendem todas as parcelas integrantes do complexo remuneratório do trabalhador. Nessa lógica, o trabalhador terceirizado deverá receber, para fins de isonomia, remuneração equivalente à do obreiro efetivo, estando compreendidos todas as verbas trabalhistas, tais como 13º proporcional, eventuais adicionais, seja de periculosidade ou insalubridade, e demais benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho do trabalhador contratado diretamente.

Assim, se a Lei 6.019/74 estende a isonomia remuneratória ao empregado temporário, qual seria o óbice para estender a igualdade salarial para os trabalhadores terceirizados? A única resposta plausível estaria justamente na precarização de mão-de-obra. Conforme já exaustivamente exposto, no Brasil, a terceirização sempre caminhou em sentido contrário, sendo usado unicamente como instrumento de mitigação dos Direitos Laborais.

Ao impossibilitar a extensão de direitos e salários aos terceirizados, opera-se clara ofensa a importantes dispositivos constitucionais, que preveem, por exemplo, a

não-discriminação, nos termos art. 5º, I e XLI da Carta Magna. O ato de conferir tratamento salarial desigual também atenta contra a garantia constitucional de ampla proteção do salário (art. 7º VI, VII e X da CF/88) e afronta diretamente o art. 7º, XXXIII, da mesma Carta, que proíbe a distinção entre trabalho técnico manual e intelectual.

Nesse sentido, os ensinamentos de Delgado (1999, p. 389):

[...] a fórmula terceirizante, se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país. Reduzir a terceirização a um simples mecanismo de tangenciamento da aplicação da legislação é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal forma de gestão de trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea (DELGADO, 1999, p. 389).

Importante destacar que o tratamento isonômico deve ser conferido ao trabalhador terceirizado independentemente da formação de vínculo empregatício com a entidade tomadora de serviços e mesmo que a terceirização se dê forma lícita. Isso porque, na maioria das vezes, o empregado terceirizado é contratado para exercer as mesmas funções que o contratado diretamente, mas recebe remuneração e benefícios inferiores, o que comprova mais uma vez a utilização da terceirização como uma forma fraudulenta de desonerar o empregador.

Em caso de não existir na empresa tomadora, empregado que exerça as mesmas funções do trabalhador terceirizado, a isonomia remuneratória levará em consideração o piso salarial da categoria a que o obreiro pertence.

Outra importante questão a ser analisada é a igualdade de condições laborativas, de modo a impedir que as empresas tomadoras deixem de observar normas de saúde e de segurança em relação aos trabalhadores terceirizados.

Conforme já analisado, os dados sobre a terceirização revelam que os funcionários subcontratados sofrem mais com mais doenças laborativas e acidentes de trabalho, quando comparados aos empregados contratados diretamente pela tomadora. Ademais, o terceirizados, muitas vezes passam por situações vexatórias dentro das empresas, com diferenciação dos demais funcionários através do uso de crachás e uniformes distintos, além de serem proibidos de utilizar as mesmas instalações sanitárias e utilizarem refeitórios separados dos diretamente contratados.



Segundo Maior (2004), um outro empasse para a garantia de igualdade entre os trabalhadores, quanto as condições laborais, é que, em regra, o empregado terceirizado não participa das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS) e não possui representação sindical no local em que labora. Assim, os trabalhadores acabam se subordinando às condições de trabalho que lhes são impostas, sem qualquer possibilidade de rejeição ou de negociação. Desse modo, o ambiente de trabalho se torna lugar propício para aumento no número de doenças experimentadas pelos obreiros, que sofrem desde doenças físicas a perturbações psicológicas, tendo sua saúde mental fragilizada.

Uma observação relevante a ser feita é que, as doenças ocupacionais e os acidentes laborais, afetam cada vez mais os próprios empregados da empresa tomadora. Isso porque, com medo de perderem seus postos de trabalho para empregados terceirizados, que são, via de regra, mais baratos para a empresa, o contratado diretamente tenta suprir o seu valor, trabalhando mais e arriscando mais, sem se importar com as normas de saúde e segurança.

Desse modo, observa-se que a regulamentação das condições de trabalho dos empregados, e principalmente dos trabalhadores terceirizados, é medida que se impõe com urgência. A solução para a garantia de iguais condições laborais, de forma a propiciar aos obreiros terceirizados saúde e segurança no ambiente de trabalho, é a responsabilização solidária da empresa tomadora de serviço quanto a essas questões. Assim, sairá mais barato para a empresa investir na saúde do trabalhador e na prevenção de doenças e de acidentes laborais, do que arcar com as despesas decorrentes da negligência.

Consoante o que já foi dito, no fenômeno da terceirização, a empresa se fragmenta e transfere suas fases de produção para terceiros, formando uma rede com várias empresas. Assim, há o esfacelamento da clássica relação bilateral que se transforma em uma relação trilateral, onde o trabalhador presta serviços para a tomadora, mas tem seu contrato de trabalho firmado com a empresa prestadora de serviços. Diante desse contexto, o empregado terceirizado acaba perdendo sua referência sindical, não sabendo ao certo a qual sindicato pertence.

Tudo isso, provoca o enfraquecimento do movimento sindical, dificultando a formação de um sindicato forte e coeso, o que complica a luta por isonomia salarial e remuneratória e é um impeditivo para alcançar igualdade de condições laborais, com mais saúde e segurança para o obreiro terceirizado.

Nesse sentido, de acordo com Viana (2004, p. 348):

Hoje, os trabalhadores – especialmente os terceirizados – vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam, passando emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente **curto-circuito**. É difícil identificá-los e reuni-los, pois o sindicato não tem a mesma plasticidade (VIANA, 2004, p. 348, grifo do autor).

Miraglia (2008, p. 200-2001) ainda nos ensina que, normalmente, o trabalhador terceirizado, contratado por uma mesma empresa prestadora, presta serviço para várias empresas, o que dificulta que os tenham convivência, formem afinidades e se reconheçam como uma entidade de classe, impedindo a formação de uma representação sindical eficiente. Assim pode-se concluir que o sindicato, representante dos obreiros terceirizados, é quase sempre mais fraco do que o sindicato das empresas tomadoras. Daí a necessidade de permitir o enquadramento do trabalhador terceirizado no sindicato da empresa tomadora de serviços.

Ao se permitir esse enquadramento, há a aplicação do princípio da norma mais favorável ao obreiro. Para Delgado (2007), o ajustamento sindical é de extrema necessidade, assumindo peculiar relevo, conforme se verifica:

[...] a adequação jurídica da terceirização permitirá conferir verdade **eficácia social, efetividade**, ao princípio do ser coletivo obreiro no tocante aos trabalhadores terceirizados. [...] se dúvida, reduzirá a perversidade do processo terceirizante, permitindo a um sindicato mais forte e dinâmico retificar, mesmo que em parte, as mais desfavoráveis condições de labor dos trabalhadores terceirizados (DELGADO, 2007, p. 472, grifo do autor).

É notório que o sindicato, forte e representativo, é essencial para alcançar a isonomia remuneratória e de benefícios entre os obreiros terceirizados e os contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços, sendo também, essencial para igualdade de condições laborais, proporcionando ao terceirizado um maior cuidado com a saúde e a segurança no trabalho.

No fim, o ponto central desta discussão é a necessidade de manter um patamar mínimo de proteção e dignidade ao trabalhador. A flexibilização e a ganância de crescimento das empresas a qualquer custo, não podem ser utilizadas para mitigar direitos sociais básicos, duramente conquistados pelos obreiros. Temos sempre que

levar em consideração, que o trabalhador é o sujeito mais frágil na relação empregatícia, merecendo especial proteção.

Importante lembrar que o trabalho não é uma mercadoria e que o trabalhador não é descartável, por isso a necessidade de regulamentação da terceirização, no sentido de criar mecanismos de controle que confirmem aos empregados terceirizados a isonomia remuneratória e de benefícios; a igualdade de condições de labor; a garantia de uma representação sindical forte e atuante e a responsabilidade solidária das empresas tomadoras de serviço pelos créditos trabalhistas e pela saúde e segurança do trabalhador. Somente assim será possível combater a precarização do trabalho terceirizado no Brasil.

#### **4.3 Direito comparado – Teoria do *Joint Employment***

A Teoria do *Joint Employment* foi construída pela jurisprudência Norte Americana no século XX, por volta da década de 40 e supõe, para sua aplicação, a existência de um contrato de trabalho compartilhado. Isso acontece quando o empregado, no desempenho de suas funções, beneficia simultaneamente mais de uma empresa. Desse modo, todas as beneficiadas serão responsáveis pelos créditos e pelos direitos trabalhistas do obreiro, havendo assim, a formação de vínculo empregatício com todas as empresas que compartilharam da prestação de serviços do trabalhador. Consoante a tradução livre, tal teoria faz referência ao chamado “emprego conjunto” ou “co-emprego”.

No Brasil, a Teoria do *Joint Employment* foi apresentada por Cássio Casagrande e por José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Segundo Casagrande (2018), o primeiro precedente importante fixado no direito Estadunidense sobre a tese e a questão da terceirização, foi a decisão da Suprema Corte no “Caso dos Desossadores”.

O autor nos conta que durante a Segunda Guerra Mundial a empresa *Rutherford Food Corporation* e sua subsidiária operavam no setor frigorífico no estado do Kansas, fornecendo carne ao exército dos EUA, até que resolveu terceirizar o seu processo de desossamento. Ocorre que, os obreiros terceirizados laboravam dentro das instalações da *Rutherford*, seguindo ordens desta e sendo controlados pelos funcionários diretamente contratados pela empresa tomadora. Assim, nasceu a Teoria do *Joint Employment*, uma vez que a Suprema Corte entendeu que o verdadeiro

empregador dos “dessossadores” era a empresa *Rutherford Food Corporation* e sua subsidiária, tendo em vista que eram elas que exerciam o controle sobre os empregados, determinando inclusive suas jornadas de trabalho.

Recentemente a teoria ganhou destaque novamente no cenário internacional. Isso porque, 75 trabalhadores do Reino Unido, que prestavam serviços a Universidade de Londres como terceirizados, ingressaram com uma ação trabalhista coletiva, solicitando o reconhecimento de vínculo empregatício com a Universidade e a garantia dos mesmos direitos e benefícios que são assegurados aos empregados contratados diretamente. Caso a corte britânica resolva acolher a tese do *Joint Employment*, as empresas tomadoras de serviço deverão conceder a todos os seus funcionários, inclusive os terceirizados, os benefícios previstos na negociação coletiva feita pelos sindicatos que representam os trabalhadores admitidos mediante contratação direta.

No Brasil, a teoria do vínculo compartilhado foi adotada em inédita decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3º Região, no estado de Minas Gerais, cuja ementa é colacionada abaixo:

**PROCESSO nº 0010517-31.2017.5.03.0173 (RO)**  
**RECORRENTE: PATRICK FURTADO DA SILVA**  
**RECORRIDOS: CALLINK SERVIÇOS DE CALL CENTER LTDA (1)**  
**CIELO S/A (2)**  
**RELATOR(A): JOSÉ EDUARDO DE RESENDE CHAVES JÚNIOR**

EMENTA

**TRABALHADORES DA CIELO. ARRANJO DE PAGAMENTO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BANCÁRIO. CONEXIDADE E SIMILARIDADE.** 1. O arranjo de pagamento, instituído pela Lei 12.865/2013, que se apresenta como alternativa ao meio circulante tradicional, é uma atividade de intermediação e custódia de valores, regulada e fiscalizada pelo Banco Central do Brasil, atividade essa enquadrada, como tal, pelo artigo 17 da Lei 4.595/1964, como própria de instituição financeira *lato sensu*. Além disso, as instituições de pagamento, operadoras do sistema de arranjo de pagamento, concedem também empréstimos a seus clientes, por meio do sistema de antecipação de recebíveis. 2. O artigo 6º, § 2º da Lei 12.865/2013 não se apresenta como óbice a tal enquadramento, porquanto a distinção entre valores ou recursos que circulem no arranjo de pagamento e aqueles operados pelos bancos e cartões de crédito, sem a intermediação da instituição de pagamento, é um artificialismo técnico interno que se restringe à esfera do sistema financeiro nacional, não atingindo o sistema jurídico do contrato-realidade de trabalho, porquanto sua dispositividade opera apenas sobre a atividade financeira ou monetária do empreendimento, mas não alcança a sua atividade patronal. Em síntese, tal dispositivo legal aplica-se apenas no âmbito de regulação do Direito Econômico, não abrangendo o campo científico, jurídico e legal do Direito do

Trabalho. 3. Até que as categorias, econômica ou profissional, das instituições de pagamento sejam desmembradas, a tutela normativa autônoma deve se operar pela norma coletiva dos bancários e não pela dos financiários, porquanto as atividades funcionais dos bancos têm maior grau de conexidade com o leque de atividades desempenhadas no arranjo de pagamento, do que com aquelas praticadas pelas empresas financeiras em sentido estrito, que têm sua atuação mais específica no campo do financiamento. Além disso, o arranjo de pagamento envolve a gerência da chamada *conta de pagamento* e também a conversão de moeda física ou escritural em moeda eletrônica, ou vice-versa, o que atende também o critério da maior similaridade com os bancos. Inteligência dos artigos 511 e 581 da CLT. (TRT-3 - RO: 0010517-31.2017.5.03.0173, Relator: Convocado Jose Eduardo Resende Chaves Jr, Primeira Turma, Data de Publicação: 26/02/2018,DJMG).

Destaca-se, trecho do acórdão que traz referência a aplicação da Teoria do *Joint Employment*, com grifos do próprio:

**2. Teoria do Joint Employment.** Diante do cenário de que a externalização das atividades empresariais tem se revelado como tendência do capitalismo contemporâneo, é importante, também, examinar a matéria por este ângulo.

Independentemente do debate sobre a licitude ou não da terceirização levada a cabo pela tomadora dos serviços, parece útil trazer para ordenamento trabalhista brasileiro o instituto do **joint employment**, sacramentado na jurisprudência norte-americana deste a década de 40 do século passado, como vem divulgando o Professor Cassio Casagrande. Como se sabe, a integração analógica do sistema brasileiro de regulação do trabalho pelo direito comparado está expressamente autorizada pelo artigo 8º da CLT.

Joint Employment é uma doutrina construída pela jurisprudência trabalhista dos Estados Unidos, que prevê a existência de um contrato de trabalho compartilhado, quando o trabalhador desempenha uma função que, simultaneamente, beneficia duas ou mais empresas.

Em geral, a teoria do **joint employment** é concebida em três situações:

(i) quando existe um acordo entre empresas para compartilhar os serviços do empregado (Slover v. Wathen, 140 F. 2d 258 - C.A. 4; Mitchell v. Bowman, 131 F. Supp.);

(ii) quando uma empresa atua direta ou indiretamente no interesse de outra ou outras empresas em relação ao trabalhador (Greenberg versus Arsenal Building Corp., et al., 144 F. 2d 292 - C.A. 2).

(iii) quando as empresas não estão completamente desassociadas em relação ao emprego de um empregado em particular e podem ser consideradas como compartilhando o controle do empregado, direta ou indiretamente (Dolan v. Day & Zimmerman, Inc., et al., 65 F. Supp. 923 - D. Mass. 1946).

(Cfr. US Code of Federal Regulation, 29 - Labor: §791.2 Disponível em <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/791.2> com acesso em 12 dec 2017)

Essa teoria parece perfeitamente compatível com a dogmática brasileira. O trabalhador que exerce habitualmente função inserida nas atividades essenciais do tomador final de seus serviços e, nessa condição, sujeito a supervisão, direção ou regramento operacionais estabelecidos pela res productiva, para além das ordens executivas emanadas do **empregador putativo**, tem direito ao status jurídico do **vínculo empregatício compartilhado** entre as empresas que se beneficiam conjuntamente de seu trabalho, independentemente da ilicitude ou não da terceirização.

Por um lado, o princípio constitucional da isonomia impõe o tratamento igualitário a todos aqueles que se encontrem num mesmo arranjo produtivo de trabalho, o que nos conduz à extensão das condições jurídicas de trabalho dos empregados da tomadora aos empregados da empresa prestadora de serviços.

Por outro, o princípio da norma mais favorável ao empregado, induz, da mesma forma, a extensão, por conglobamento, dos direitos trabalhistas aos terceirizados.

Nesse sentido, o outsourcing é concebido e observado juridicamente, como mero conceito de gestão. A nova organização produtiva irradia-se por meio de um processo aparentemente paradoxal, de concomitante expansão e fragmentação, ou seja, com incorporação de campos econômicos adjacentes, mas com incremento da especialização operativa.

Tal prática induz, na esfera do direito, uma forma especial de contrato-realidade, de maneira a suscitar a vinculação jurídica empregatícia compartilhada, que congloba o status jurídico mais benéfico ao trabalhador.

Nesse novo ambiente de produção, mais estendida e especializada, cabe ao trabalhador, ali inserido habitualmente, apenas colaborar para não embarçar o fluxo produtivo. Essa nova organização do trabalho imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores, que prescinde, em muitos casos, do sistema clássico de disciplina (FOUCAULT) individualizada, privilegiando o controle (DELEUZE) coletivizado e estatístico dos trabalhadores. Perde espaço a singularização hierárquica. Em certa medida, desloca-se a concorrência da esfera do capital para o ambiente de trabalho, porquanto a própria equipe se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo. Processa-se uma espécie de sub-rogação do comando empregatício, que passa a ter um viés muito mais horizontal e reticular, constituindo uma forma latente de subordinação, que se projeta muito mais como potência do que ato.

A doutrina do **joint employment** é um concerto jurídico que, a par de garantir o (i)exercício da livre iniciativa, a (ii)flexibilidade de gestão e o (iii)foco empresarial nas atividades mais estratégicas, não se descarta dos preceitos constitucionais de proteção ao trabalho humano e de progressividade social.

A ideia do **vínculo de emprego compartilhado** aperfeiçoa-se independentemente da declaração de desconstituição formal do contrato de trabalho e incide apenas no campo trabalhista, sem afetação necessária nas esferas civil, empresarial, administrativa ou mesmo previdenciária. Similar e correlato à figura do grupo econômico trabalhista, o instituto do **joint employment** tem inflexões restritas e internas ao âmbito da autonomia científica e jurídica do Direito do Trabalho.

No caso dos autos, tanto a CIELO, como a empresa de prestação de serviço, esta última atuando fornecendo trabalhadores para execução exclusiva da atividade principal do tomador de serviços, foram beneficiadas diretamente pela prestação de trabalho do reclamante, razão pela qual tem incidência a referida teoria do co-emprego, que abarca e envolve a situação jurídico-trabalhista de todos os beneficiários do trabalho, comunicando, dessa forma, o status jurídico laboral mais benéfico ao empregado.

A abrangência e o limite dessa comunicabilidade do estatuto jurídico, sindical e trabalhista, do trabalhador será aferido a seguir, na análise dos direitos reclamados pela parte autora.

3. Conclui-se, portanto, que a existência de empresa interposta, no caso dos autos, haja vista o contexto fático-produtivo comprovado apenas dissimula a subordinação em relação ao beneficiário final dos serviços prestados, no presente caso, a CIELO.

Nessa ordem de ideias, comporta reforma a decisão de primeiro grau. De fato, a relação jurídica de prestação de serviços existiu entre o reclamante e a segunda reclamada (CIELO), independentemente até da declaração de nulidade do contrato de emprego havido com a primeira ré (CALLINK).

**SOLIDARIEDADE.** Acresça-se, ainda, que a Lei n. 9.472/97, em especial seus artigos 60, caput e parágrafo 1º, 94, II e 154, não obsta o reconhecimento da contratação compartilhada, mesmo porque a doutrina do **joint employment não pressupõe qualquer ilicitude na terceirização.**

A responsabilidade solidária das reclamadas pelo pagamento das parcelas pleiteadas é medida que se impõe, tanto (i) ante a circunstância de ter havido ofensa aos direitos trabalhistas, que foram sonegados, com a participação conjunta em tal lesão por ambos os empreendimentos reclamados. Simples aplicação do **artigo 942, caput, segunda parte do Código Civil**: "e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação." ou até mesmo do **artigo 932, III** do mesmo Código Civil que dispõe que os empregadores ou comitentes, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, respondem de forma solidária.

Quanto à alegação de suposta insegurança jurídica gerada pelas decisões como a que se profere, data venia, não cabe tal argumento. Pedimos licença para recordar excerto de artigo publicado na revista deste Egrégio Tribunal:

*"É interessante, a respeito, chamar à colação o debate que se trava no constitucionalismo contemporâneo acerca da mudança paradigmática dos princípios liberais - igualdade, liberdade e fraternidade - cristalizados a partir dos ideais kant-rousseauianos da Revolução Francesa, para a chamada tríade de Denninger - segurança jurídica, diferença e solidariedade. Nesse debate, travado à luz da Lei Fundamental Alemã, e das novas constituições do leste alemão - dos Bundesländer - a segurança suplementa a ideia de liberdade negativa e clássica, em permanente articulação com a ideia de solidariedade, a fim de reconstruir o Estado e a Constituição como garantes do cidadão contra as esferas da noção de risco e sobretudo contra os riscos sociais, que são mais iminentes que os riscos bélicos, por exemplo. Flagra-se aqui uma relação dinâmica entre direito, economia e, sobretudo, o caráter expectacional da segurança jurídica,*

*que pode e deve ser um compromisso do sistema jurídico, mas num contexto espraiado e universal, onde a mutabilidade da vida social não se traduza em simples refúgio da irresponsabilidade jurídica e social dos agentes sociais, mormente os agentes econômicos". (CHAVES JÚNIOR & BARBERINO MENDES in Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.197-218, jul./dez.2007, p. 211 – disponível em: [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_76/Marcus\\_Jose.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf) acesso em 24 fev 2018).*

Por fim, apenas para que não parem dúvidas, ressalta-se que o contrato de trabalho do reclamante vigorou de 13/07/2015 a 05/04/2017 (TRCT, Id 8911fdf - Pág. 1).

A Lei n. 13.429/2017, não altera o entendimento aqui esposado, pois absolutamente compatível com a teoria do **joint employment**.

Em sua Reclamatória Trabalhista, o obreiro alegou em síntese, ter sido contratado por uma empresa de *telemarketing*, na função de “atendente de vendas”, para prestar seu labor a Cielo, empresa de transação de cartões de crédito e débito, real empregadora e tomadora de serviços. O juiz de primeira instância, no entanto, entendeu se tratar de simples terceirização de serviços, passíveis de serem executados por empresas especializadas, de modo que não reconheceu a condição de bancário do empregado e indeferiu a formação de vínculo de trabalho entre a tomadora e o terceirizado.

Conforme se extrai do inteiro teor do referido acórdão, a 1ª Turma do TRT de Minas reformou a decisão do juízo *a quo* e utilizou a Teoria do *Joint Employment* para conferir ao terceirizado da Cielo os mesmos direitos de um bancário. Baseado no voto do Relator desembargador, referida empresa foi compelida a reconhecer a condição de bancário do obreiro, com a conseqüente formação de vínculo empregatício.

A decisão considerou que os serviços prestados pelo trabalhador, beneficiava diretamente a empresa tomadora de serviços (Cielo), uma vez que as funções do obreiro estavam inseridas em sua atividade principal. Segundo o desembargador, no caso em comento, operou-se a chamada subordinação estrutural, tendo em vista que, apesar de não receber ordens diretas da tomadora, o empregado estava imerso na dinâmica estrutural e organizacional da empresa. A análise dos fatos demonstrou que, apesar de não utilizar o espaço físico da empresa beneficiada pela prestação dos serviços, o trabalhador executava a rotina produtiva e operacional imposta pela Cielo. Ademais, quem comandava a prestação de labor dos terceirizados, eram os próprios funcionários da Cielo, contratados diretamente por esta.



Nota-se que, no caso posto, a discussão sobre atividade-meio/atividade-fim e o debate sobre a licitude ou ilicitude da terceirização, tornou-se absolutamente desnecessária. O ponto central para aplicação da Teoria do *Joint Employment* foi a subordinação do empregado a dinâmica estrutural da empresa tomadora (Cielo) e o beneficiamento desta pelo labor que o obreiro prestou.

A aplicação de tal teoria, foi possível graças as diretrizes emanadas do art. 8º da CLT, que possibilitam a utilização do direito comparado e assim dispõe:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o **direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Conforme se verifica, o julgador entendeu que a Teoria do Contrato Compartilhado é totalmente compatível com a dogmática brasileira, tendo em vista que o empregado terceirizado exerce, de maneira habitual, funções inseridas nas atividades essenciais da empresa tomadora de serviços. Assim, o obreiro, terá direito a formação de vínculo jurídico e empregatício com a contratante e com a tomadora, já que ambas se beneficiam conjuntamente do labor prestado. Destaca-se que nesse caso, a formação de vínculo ocorrerá independentemente da ilicitude ou não da terceirização.

Em consonância com o que se extrai do julgado, os desembargadores entendem que "a doutrina do *Joint employment* é um concerto jurídico que, a par de garantir o exercício da livre iniciativa, a flexibilidade de gestão e o foco empresarial nas atividades mais estratégicas, não se descarta dos preceitos constitucionais de proteção ao trabalho humano e de progressividade social" (TRT, 2018).

Assim, a formação de vínculo de emprego compartilhado é também, um importante mecanismo que garante a todos os que se encontram num mesmo arranjo produtivo de labor, tratamento igualitário, o que está em consonância com o princípio constitucional da isonomia. A teoria supracitada permite ainda, a aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador e induz a extensão dos direitos trabalhistas ao obreiro terceirizado.

No caso Cielo, os julgadores, além de reconhecer a condição de bancário do autor e deferir a ele todos os direitos decorrentes da categoria, condenaram as empresas em responsabilidade solidária quanto aos créditos oriundos da relação de trabalho. Isso porque, segundo eles, as duas empresas agiram conjuntamente na lesão ao trabalhador, fraudando a legislação com o único fim de explorar mão-de-obra barata.

Para o enquadramento sindical do trabalhador como bancário, o relator levou em consideração o fato de que, a Cielo presta serviços de arranjo de pagamento para as empresas do setor financeiro, ou seja, tanto para as empresas que operam cartão de crédito quanto para os bancos. Assim, ao prestar serviços para a Cielo, o obreiro também coloca o seu labor em favor do setor bancário, contribuindo com o lucro final destes e estando inserido na dinâmica estrutural dos bancos. Logo, pode-se concluir que há clara convergência de propósitos e interesses entre as empresas, seja a Cielo, a terceirizada ou o banco. Todas se beneficiam da prestação de serviços do trabalhador.

O relator concluiu o julgamento enfatizando que, “enquanto não houver o desmembramento das categorias, econômica ou profissional, os trabalhadores da Cielo têm direito aos benefícios previstos nas CCT’s dos bancários, tais como diferença salarial para o piso da categoria e os respectivos reflexos pleiteados na inicial” (TRT, 2018).

Ressalta-se que, a isonomia remuneratória, de benefícios e de condições laborais abordada no tópico anterior, está em total consonância com a Teoria do *Joint Employment*, sendo esta um mecanismo a ser utilizado a fim de que se alcance a igualdade de benefícios entre trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente. Assim, os obreiros contratados de forma terceirizada, fazem jus a isonomia a partir da formação do vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços e a consequente aplicação de suas normas coletivas.

Desse modo, pela teoria do *Joint Employment*, não há qualquer necessidade de discussão acerca legalidade ou ilegalidade da terceirização. A teoria em destaque traduz perfeitamente a situação da terceirização e funda a seguinte premissa: todas as empresas que se beneficiaram do trabalho prestado por um colaborador terceirizado, são responsáveis por seus direitos. Destarte, nada mais justo que o vínculo de emprego seja formado com todas as beneficiadas, sejam elas contratantes ou tomadoras, posto que o labor se deu a favor de ambas.

O *Joint Employment* mostra-se, portanto, totalmente capaz de resolver a precarização da mão-de-obra imposta pela terceirização irrestrita e desenfreada adotada pelo modelo produtivo brasileiro, uma vez que confere tratamento igualitário a todos os obreiros que prestam serviço a uma determinada empresa, seja ele terceirizado ou diretamente contratado.

## 5 CONCLUSÃO

A história da classe operária quase sempre esteve marcada pela superexploração do trabalho, com o objetivo de proporcionar aos donos do capital uma maior lucratividade. Assim, já no surgimento do modo de produção capitalista, os indivíduos eram submetidos a condições de labor degradantes, jornadas exaustivas e salários ínfimos.

Em resposta a essa exploração desenfreada, surgiram importantes símbolos e conquistas, frutos da luta dos trabalhadores, tais como os sindicatos e o próprio Direito Juslaboral. A luta dos obreiros nesse período foi impulsionada pelo surgimento do socialismo e pela consolidação do que chamaram de Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*). O modo de gestão do *Welfare State* foi marcado por forte intervenção estatal e pela ampliação dos serviços assistenciais, tendo o Direito do Trabalho, enquanto mecanismo de proteção ao trabalhador, começado a se consolidar nessa época.

Longe de ter um final perfeito, a história da classe operária parece se repetir. Isso porque, a retomada do modelo neoliberal, agora de maneira mais extremada, provocou a desregulamentação e a flexibilização dos direitos trabalhistas mundo afora.

O renascimento do liberalismo extremado, criou novos mecanismos de exploração do trabalho humano, principalmente nos países periféricos, sendo o Brasil um exemplo disso. O país adotou medidas liberais sem qualquer controle, diminuindo assim a intervenção estatal e fazendo surgir uma nova dinâmica estrutural nos modelos de produção, o que trouxe enormes prejuízos ao trabalhador. Nesse contexto de reestruturação empresarial, desapontou no cenário nacional o fenômeno da terceirização, que foi utilizado na maioria das vezes como forma de precarização do trabalho e de mitigação dos Direitos Juslaborais.

O Brasil, caminhou em sentido contrário ao dos demais países. Isso porque, nos Estados Unidos por exemplo, berço de nascimento da terceirização, esta era um mecanismo utilizado para impulsionar a economia, de modo que a empresa, transferia para outras companhias menores, suas atividades secundárias. O objetivo primordial da terceirização era fazer com que a empresa pudesse focar na produção de seu produto principal, delegando assim tarefas de menor importância. Com isso, aumentava-se a qualidade do produto final.

Já no Brasil, a luta dos empresários sempre foi para permitir a terceirização irrestrita. Aqui, quase toda a produção é delegada a terceiros contratados, seja ela a atividade-meio ou a atividade-fim da empresa. A consequência disso é a diminuição da qualidade do produto final e a precarização da mão-de-obra terceirizada.

No nosso país, a situação foi especialmente agravada pela ausência de regramento normativo sobre o tema, principalmente no setor privado. O que não parece ser uma coincidência. Ironicamente, os interesses do empresariado sempre estiverem em consonância com o descaso do legislador brasileiro, que nunca fez questão de impor limites ao modo de terceirização utilizada no país.

Tentando estabelecer parâmetros minimamente dignos ao obreiro terceirizado, a jurisprudência pátria caminhou em direção oposta ao legislador. O Superior Tribunal do Trabalho teve relevante papel no tratamento do tema terceirização, sobretudo, com a criação da Súmula nº 331. Ocorre que, infelizmente, não se pode exigir que o judiciário cumpra o papel normativo delegado ao Poder Legislativo. Não é papel da súmula disciplinar todo o tema, sua função é apenas amenizar o caos imposto pela tentativa de terceirização desordenada, pretendida pelo mercado brasileiro.

Contudo, ao que nos parece, recentemente o legislador brasileiro resolveu cumprir sua função e criar normas a fim de regulamentar o instituto, através da Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/17) e por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). Entretanto, mais uma vez o interesse do empresariado caminhou juntamente com o regramento do legislador, tendo em vista que tais textos normativos ampliaram as possibilidades de terceirização e impactaram negativamente o obreiro terceirizado. Cartada final foi dada pelo Supremo Tribunal Federal, que decidiu pela liberação da terceirização em qualquer fase do processo produtivo, retirando a ilegalidade de qualquer ato terceirizante, sob a justificativa de que os princípios da livre concorrência e da livre iniciativa não podem ser mitigados.

Ocorre que, no tema terceirização existem outros princípios constitucionais que precisam ser colocados na balança antes de se decidir pela liberação irrestrita da terceirização em um país subdesenvolvido como o nosso. Isso porque, infelizmente, as empresas brasileiras ainda não possuem maturidade suficiente para utilizar o instituto terceirizante de maneira saudável. O mercado nacional enxerga a terceirização unicamente como forma de exploração e de desoneração de encargos trabalhistas. Se assim não fosse, não demandariam tanto empenho para transferir

todo o seu processo produtivo para outras empresas, mesmo isso custando a qualidade final de seus produtos e a insatisfação de seus clientes.

Nessa esteira é que, os mecanismos de proteção ao trabalhador terceirizado elencados durante este estudo, tais como a isonomia remuneratória, são uma ponte para garantir a execução de princípios constitucionais mais importantes do que a livre concorrência e a livre iniciativa. Assegurar a não-discriminação, a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho são objetivos maiores do que assegurar o lucro, que só beneficia uma parcela pequena da população.

Importante destacar que não basta a criação de institutos normativos que assegurem a proteção do trabalhador frente ao fenômeno da terceirização. É preciso criar mecanismos de fiscalização e de capacitação daqueles que lidam com a aplicação do direito no caso concreto. Isso porque, uma norma sem efetividade está fadada ao fracasso. Nas lições de Miraglia (2008, p. 215) “as normas programáticas são um dos maiores problemas do Brasil, pois o que se percebe é que se criam leis, regras e princípios que possuem perfeita concordância verbal, mas lhes falta a perfeita concordância material.”

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.034**, de 21 de outubro de 1969. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-1034-21-outubro-1969-375297-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 23/11/2018

BRASIL. **LEI Nº 5.645**, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1970. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm). Acesso em 23/11/2018.

BRASIL. **LEI Nº 8.036**, DE 11 DE MAIO DE 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm)> acesso em 23/11/2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 256**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em 23/11/2018

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 331**. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em: 24/11/2018.

BRASIL. LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017. **Disponível em:** [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm). **Acesso em: 26/11/2018.**

BRASIL. **LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974.**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em 26/11/2018.

CASAGRANDE, Cássio. Direito do Trabalho: Terceirizados do Reino Unido lutam por igualdade de direitos: Corte britânica decidirá se terceirizados têm os mesmos direitos de empregados, como é possível nos EUA. **JOTA**. 30 abr. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/terceirizados-do-reino-unido-lutam-por-igualdade-de-direitos-30042018>>. Acesso em 28/22/2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Ver., ampl. E atual. Niterói: Impetus, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista** / Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : Método. 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização do direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CASAL Jr, Marcello. **Reforma Trabalhista faz 1 ano de poucos direitos e empregos precários**. 10 nov. 2018. Disponível em: <http://www.pt.org.br/reforma->

trabalhista-faz-1-ano-de-poucos-direitos-e-empregos-precarios/. Acesso em: 26/11/2018.

COELHO, Gabriela. Novos tempos: Por maioria, STF declara constitucional a terceirização de atividades-fim e meio. **Consultor Jurídico**. 30 ago. 2018. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2018-ago-30/maioria-supremo-valida-terceirizacao-atividades-fim#author>.

RELATÓRIO. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei Nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das Leis do trabalho, e a Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências". Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961)>. Acesso em 01/12/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **CO95 - Proteção do salário**. Brasília. In: Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm). Acesso em: 01/12/2018.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MANUS, Pedro Paulo. REFLEXÕES TRABALHISTAS: A terceirização, a decisão do Supremo e a responsabilidade do Estado. **Consultor Jurídico**, 7 set. 2018.



Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-07/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-decisao-stfe-responsabilidade-estado>>. Acesso em: 27/11/2018.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil** – São Paulo: Quartier Latin, 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**: Contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota Técnica nº 175, abr. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 30/11/2018. 13p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica nº 172, mar. 2017, Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em: 23/11/2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Notícias STF. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. 30 ago. 2018. Brasília. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em 27/11/2018.

NUNES, Rizzatto. O mercado é capaz de se autorregular? **Migalhas**. 30 ago. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/ABCdoCDC/92,MI286591,101048-O+mercado+e+capaz+de+se+autorregular>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

POCHMANN, Márcio. **Reestruturação produtiva**: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. Petrópolis. RJ: Vozes, 2004.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 3ª ed. São Paulo: Contexto, 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Para um novo senso comum: a ciência do direito e a política na transição paradigmática**. São Paulo: Cortez, 2000. V.1: “A crítica da razão indolente – contra o desperdício da experiência”.

VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc. O Direito e a “Terceirização” da Economia. In: CARDOBE, Marly A.; SILVA, Floriano Corrêa Vaz da (Coord.). **Terceirização no direito do trabalho e na economia**. São Paulo: Ltr, 1993.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.