



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

COMUNIDADE EVANGÉLICA LUTERANA "SÃO PAULO"
Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 3.607 - D.O.U. nº 202 de 20/10/2005

DIOGO NICOLAU RIBEIRO COIMBRA

ASPECTOS JURÍDICOS DA AMPLIAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO PARA ATIVIDADES-FIM NO SETOR PRIVADO

Palmas - TO

2016

DIOGO NICOLAU RIBEIRO COIMBRA

**ASPECTOS JURÍDICOS DA AMPLIAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO PARA
ATIVIDADES-FIM NO SETOR PRIVADO**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Professora Especialista Larisse Rodrigues Prado Schuller

Palmas - TO

2016

DIOGO NICOLAU RIBEIRO COIMBRA

**ASPECTOS JURÍDICOS DA AMPLIAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO PARA
ATIVIDADES-FIM NO SETOR PRIVADO**

Trabalho de Curso em Direito apresentado como requisito parcial da disciplina de Trabalho de Curso em Direito II (TCD II) do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA.

Orientadora: Professora Especialista Larisse Rodrigues Prado Schuller

Aprovado em 30 de maio de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Professora Especialista Larisse Rodrigues Prado Schuller
Centro Universitário Luterano de Palmas

Professora Doutora Jaci Augusta Neves de Souza
Centro Universitário Luterano de Palmas

Professora Especialista Andrea Cardinale Urani Oliveira de Moraes
Centro Universitário Luterano de Palmas

Palmas - TO

2016

Dedico esse trabalho àqueles que me trouxeram com todo amor a este mundo, dedicaram, cuidaram e doaram seu suor em forma de trabalho por mim, despertando e alimentando a sede pelo conhecimento e a importância deste em minha vida:

João e Divina.

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, que nunca me abandonou, mesmo quando eu estava distante. À professora Larisse Prado, pela orientação, paciência e estímulo, que possibilitaram o desenvolvimento deste trabalho. A minha mãe e meu irmão, que me suportaram durante a produção. E aos meus amigos, que me auxiliaram reciprocamente durante essa jornada jurídica.

“Trava-se, hoje, o debate entre o justo e o possível. Indaga-se se o justo é um fim do direito e se esse fim é sempre alcançado, embora sempre devesse ser procurado.”

Amauri Mascaro Nascimento

RESUMO

A presente pesquisa monográfica busca analisar o impacto na legislação trabalhista com a ampliação da terceirização para as atividades-fim pretendida pelo projeto de lei n.º 4.330/2004. Inicialmente, procurou-se compreender o fenômeno da terceirização e seus reflexos no mundo jurídico, sobretudo na dinâmica das relações laborais. Analisou-se a Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho, na qual permite a terceirização somente na contratação para atividades reguladas em legislações específicas e para serviços ligados à atividade-meio do tomador. Registrou-se que o Supremo Tribunal Federal reconheceu como repercussão geral o debate sobre a inconstitucionalidade da proibição da terceirização em atividade-fim. No entanto, constatou-se a incapacidade da terceirização em garantir a manutenção da digna do trabalho.

Palavras-chave: Atividade-fim – Projeto de Lei 4.330/2004 – Terceirização

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS. 10	
1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	10
1.1.1 Do Surgimento do Direito do Trabalho	10
1.1.2 Da estrutura jurídica do Direito do Trabalho	13
1.2 NOVAS TENDÊNCIAS PARA O DIREITO DO TRABALHO	15
1.2.1 Efeitos da Globalização nas relações de trabalho	16
1.2.2 Da Flexibilização das Normas Trabalhistas	18
1.3 EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	20
2 ASPECTOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	23
2.1 ORIGEM TERMINOLÓGICA E DEFINIÇÃO.....	23
2.1.1 Do conceito jurídico	24
2.1.2 Da natureza jurídica e das relações trilaterais formadas	26
2.2 ASPECTOS LEGAIS	27
2.2.1 O Art. 455 da CLT: subempregada	28
2.2.2 O Decreto-Lei n.º 200/67 e Lei n.º 5.645/70.....	29
2.2.3 A Lei n.º 6.019 de 1974	30
2.2.4 A Lei n.º 7.102/83 e outras referências legais.....	32
2.3 ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS.....	33
2.3.1 O enunciado n.º 256 do Tribunal Superior do Trabalho.....	34
2.3.2 O enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho.....	35
3 DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	42
3.1 DAS PROPOSIÇÕES LEGISLATIVAS PARA NORMATIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO	43
3.1.1 Análise do texto legal do Projeto de Lei da Câmara n.º 30/2015	45
3.2 DO DEBATE CONSTITUCIONAL DA TERCEIRIZAÇÃO PARA ATIVIDADES-FIM.....	49
3.2.1 Dos Postulados do Valor Social do Trabalho e da Livre Iniciativa Para Compreensão Constitucional da Terceirização em Atividade-fim.....	50
3.3 A TERCEIRIZAÇÃO E A SUA FACE PRECARIZANTE	53
CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS	59

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa monográfica trata-se de trabalho científico a ser apresentado ao Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP/ULBRA, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em direito. Seu tema central perfaz-se no estudo da natureza jurídica da terceirização e seus impactos no ordenamento jurídico-trabalhista.

A terceirização tem se tornado escolha comum de contratação nas empresas do setor privado devido à necessidade de aprimoramento de suas atividades em meio à concorrência comum do sistema capitalista. Ela possibilita a transferência de determinadas tarefas para empresas especializadas, e conseqüentemente, criando relações jurídicas que afetam na dinâmica do Direito do Trabalho.

Pelo aspecto precarizante da relação de emprego típico do Direito do Trabalho, a jurisprudência considera a terceirização como figura excetiva, permitido-a somente na contratação para atividades reguladas em legislação específica e para serviços ligados à atividade-meio do tomador. Deste modo, a terceirização irrestrita para atividades-fim é considerada ilícita.

Contudo, o Projeto de Lei n° 4.330/2004, que foi aprovado, no ano de 2015, pela Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal para apreciação, recebendo a numeração n.º 30/2015, visa regulamentá-la, permitindo a contratação para serviços terceirizados para toda espécie de atividade no setor privado, contrariando entendimento jurisprudencial.

Fomenta-se a discussão do assunto quando alguns estudiosos apontam que a terceirização é ameaça aos direitos trabalhistas conquistados há décadas, razões que demonstram a relevância social e científica de um estudo sobre o tema.

Considerando a amplitude do tema proposto, faz-se necessário delimitá-lo, de forma que a pesquisa seja mais bem direcionada e, com isso, atinja os resultados desejados. Portanto, delimita-se o tema para: o estudo dos possíveis impactos nos direitos trabalhistas constitucionalmente resguardados a partir da viabilidade da regulamentação da terceirização para as atividades-fim no setor privado.

É o que aqui se discute. Para alcançar o objetivo geral proposto, elegeram-se os seguintes objetivos específicos, quais sejam: (i) compreender a natureza jurídica e o funcionamento da relação triangular proporcionada pela terceirização; (ii) estudar a figura da terceirização frente ao ordenamento jurídico-trabalhista vigente; e (iii) examinar as conseqüências jurídico-trabalhistas da regulamentação da terceirização para todas as

atividades pretendida pelo Projeto de Lei n.º 4.330/2004.

Para a realização do trabalho, utilizou-se o método dedutivo, no qual corresponde à extração discursiva do conhecimento a partir de premissas gerais aplicáveis a hipóteses concretas. Já a metodologia aplicada consiste na pesquisa qualitativa, na qual se buscará compreensão, conceituação e principais características acerca do tema mediante levantamento bibliográfico e jurisprudencial.

Para produção teórica do trabalho, utilizou-se de relatório quantitativo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e de Estudos Socioeconômicos (DIEESE) acerca do panorama da terceirização no Brasil, além de apresentar posicionamentos doutrinários a respeito desse instituto. Realizou-se, também, uma análise do projeto de Lei n.º 4.330/2004, no que tange seus benefícios e consequências para o trabalhador, especificamente na possibilidade da terceirização em atividade-fim.

Destarte, o presente estudo foi dividido em três capítulos, iniciando-se com uma abordagem histórica do surgimento do Direito do Trabalho, sua institucionalização e as novas tendências que visam sua flexibilização, nesse ínterim, aborda-se o desenvolvimento do fenômeno da terceirização no Brasil e seus impactos nas relações de trabalho.

A seguir, no segundo capítulo, procurou-se estudar o conceito jurídico da terceirização e suas principais características. Descreveram-se, também, as principais legislações das quais circundam o tema, além da evolução do entendimento jurisprudencial, representado atualmente pela Súmula n.º 331/TST, acerca da terceirização.

No terceiro capítulo, são traçado os desafios para a regulamentação da terceirização trabalhista, realizando uma análise do projeto de lei n.º 4.330/2004 (atualmente n.º 30/2015, no Senado Federal) e um estudo sobre a ampliação da terceirização em atividade-fim sob o prisma constitucional.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

O meio social sempre esteve em constantes mudanças, relações jurídicas são criadas e modificadas ao longo do tempo, ora acordadas por todos, ora resistem em pretensões divergentes. Para essas últimas, surge o Direito, com o fim de resolver os conflitos e manter a ordem.

O ramo do Direito do Trabalho nasceu com o mesmo objetivo, especificamente, regular situações jurídicas decorrentes do labor e garantir a igualdade entre os sujeitos desta relação. No entanto, uma espécie de contratação de força de trabalho, que causa verdadeira transformação nas relações laborais, está sendo escolha comum do empresariado brasileiro, mesmo que imperceptivelmente, é a denominada **terceirização**.

Antes de iniciar-se o estudo sobre essa peculiar forma de contratação é imprescindível traçar o contexto histórico na qual ela foi inserida. Como bem ressalta Martins (2014, p. 3), “é impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se fazer seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram”. Daí a necessidade de analisar o surgimento da terceirização e seus reflexos nas relações laborais.

Abaixo segue breve histórico da evolução do Direito do Trabalho, sua formação, e transição, bem como, atrelado a essas transformações, discorre-se o surgimento da terceirização, suas causas e consequências no mundo jurídico.

1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, por ser um direito social, sempre foi sensível à evolução da sociedade. Os doutrinadores destacam que várias formas de exploração da mão de obra humana já foram utilizadas – escravidão, servidão, corporações de ofícios, entre outras. Contudo, eles compreendem que o marco principal para o surgimento da norma laboral foi a Revolução Industrial.

1.1.1 Do Surgimento do Direito do Trabalho

A Revolução Industrial traz em seu ímpeto não apenas mudanças nas cadeias produtivas das fábricas, mas também mudanças sociais que, ao longo do tempo, ocasionaram em um novo ramo jurídico, o Direito do Trabalho.

Discorre Martins (2014, p. 6) que a partir dessa época houve uma transformação nas relações sociais, sobretudo em sua cultura. Com a Revolução Industrial, o trabalho torna-se emprego, o homem passa a trabalhar por salários. Os ofícios de trabalho manual dá lugar aos trabalhos com o uso da máquina, necessitando de menor demanda de pessoas, apenas aquelas suficientes para a operação das máquinas.

Segundo Baraúna (1997, p. 18), a introdução do maquinismo no processo produtivo, objetivando diminuir o desgastante trabalho manual do homem e a diminuição do tempo de serviço utilizado para a produção, gerou a redução no custo da mão de obra e o aperfeiçoamento da economia produtiva no melhoramento dos produtos industrializados.

Nota-se que a Revolução Industrial significou verdadeiro avanço na produção do sistema capitalismo, visto que se podia produzir mais em uma escala de tempo menor e com um menor custo.

Todavia sintetiza Nascimento (2010. p. 38-39) que, o progresso do maquinismo propiciou:

a imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho de suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

Verificam-se assim, que a exploração do capitalismo gerou uma série de consequências, quais sejam, as péssimas condições de trabalho que os operários se sujeitavam. As jornadas de trabalho ininterruptas, ambiente de trabalho sem higiene e sujeito às doenças, acidentes se tornando mais comuns devido à falta de segurança. Isso resultou grande insatisfação da população proletária que gerou no que os autores nomeiam de uma formação de consciência de classe.

A consciência de classe foi materializada, inicialmente, através do associacionismo clandestino, o qual passou a ser reconhecido, afinal, pela autoridade pública. Eram necessárias alterações na ordem econômica e social, através de mecanismos que permitissem um relativo equilíbrio entre as forças, para evitar a absorção do homem pelo processo econômico. (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996. p. 21)

É importante esclarecer que naquela época, imperava a “liberdade contratual das partes”, característica dos ideais liberais vividos. Assim, o contrato de trabalho, conforme Baraúna (1997, p. 19) era o instrumento jurídico adequado para garantir a liberdade do trabalho, já que estava baseado na autonomia individual das vontades do empregado e

empregador e o poder de determinação unilateral do empregador das condições de trabalho não esbarrava em qualquer empecilho legal.

Na verdade, como não havia normas de proteção ao trabalhador, este que, na maioria das vezes hipossuficiente economicamente, pois necessitava do emprego para sustentar a si e sua família, se via obrigado a concordar com o contrato de trabalho nas condições em quem eram impostas. Portanto, autonomia individual do empregado no contrato de trabalho mostrava-se ineficaz.

Nesse contexto, sintetizando explicação de Nascimento (2010, p. 62), embora o liberalismo tenha afirmado os valores, também gerou um desequilíbrio nas relações de trabalho ao favorecer a procura, pelo homem, do seu próprio interesse. Sem interferência do Estado, o princípio da autonomia da vontade privada não contribuía para a formação de uma estrutura coletiva de relações de trabalho mostrando-se, ao contrário, uma barreira social, para que tivessem curso as leis trabalhistas.

Com a formação de uma consciência coletiva por meio de greves e reivindicações em busca de melhores condições de emprego, o Estado se estimulou a intervir no plano econômico-social, a fim de resguardar a tutela de interesses coletivos. Melhor explica Cairo Júnior (2014, p. 57):

A luta foi incessante e obteve êxito com a edição de normas que estabeleceram limites ao princípio da autonomia da vontade e ao direito de contratar. As primeiras leis tratavam da redução de trabalho, da proibição de menores de 18 anos e de mulheres em locais insalubres, da fixação de um salário mínimo, etc., o que, aos poucos, foi formando um estatuto mínimo, ou *standard* legal, que passava a aderir automaticamente a todo contrato de trabalho.

Conforme explicitado pelo autor, observa-se, aos poucos, o surgimento de um ordenamento jurídico-trabalhista. O Estado usa-se do poder de edição de leis para promover uma proteção jurídica ao trabalhador.

Ressalta Barros (2005, p. 61) que o cunho humanístico da intervenção estatal refletiu-se no aparecimento do Direito de praticamente de todos os povos. Foram os aprendizes, os menores e os acidentados os que provocaram grande parte da legislação laboral, de caráter mais humanitário que jurídico.

Assim, o Estado passa a ter uma função social e garantidora do bem estar social, interferindo nas relações sociais, buscando reduzir as desigualdades provocadas pelo insurgente capitalismo.

Destas transformações ocorridas no século XIX, novos personagens surgem,

destacam-se aqui os sindicatos, funcionando como instrumento de contratação coletiva. Com as convenções de trabalho, os contratos de equipe, a crescente distinção da estrutura econômica, aumento das conquistas sociais, destaca-se aqui a jornada de trabalho, em detrimento daquela primitiva simetria das relações contratuais (BARAÚNA, 1997, p. 22).

Desse modo, constitui-se a gênese do Direito do Trabalho, descendente do Direito Civil e passa a regular, especialmente, o contrato de emprego, seu objeto principal. Ramo jurídico por excelência dos direitos sociais, que visa não só proteger determinados entes, mas possui o papel de refletir as aspirações que a sociedade vivencia.

1.1.2 Da estrutura jurídica do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, ao longo do tempo, é constituído como ferramenta do Estado como forma de garantir um meio de consecução para justiça social. Seu objetivo principal perfaz-se no estabelecimento de melhores das condições de trabalho ao empregado.

As forças caracterizadoras para a estruturação e consolidação desse ramo jurídico, segundo Delgado (2014, p. 98), é, de um lado, a dinâmica atuação coletiva por parte dos trabalhadores, permitindo-se inclusive a eles, a produção autônoma de normas jurídicas. Enquanto do outro lado, a estratégia oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. O que se conclui que suas fontes, isto é, sua origem é baseada em fontes advindas dos destinatários imediatos das regras produzidas, bem como, aquelas materializadas por um agente externo, o Estado.

Essa atuação social do Estado possui como grandes marcos a promulgação da Constituição Mexicana (1917) e a de Weimar (1919), na Alemanha, quando pela primeira vez, foram introduzidos dispositivos que tratavam da ordem social em uma Constituição. (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 57). A defesa constitucional da ordem social perfaz a importância dada às esses direitos e a valorização do trabalho para as bases de qualquer Estado.

No Brasil, entretanto, o Direito do Trabalho não nasceu diretamente das reivindicações dos trabalhadores, mesmo com o aparecimento de alguns movimentos isolados. Cairo Júnior (2014, p. 57-58) explica que, os fatos decorrentes da Revolução Industrial só foram deflagrados de forma contundente, no início do século XX, devido à resistência escravocrata no Brasil. Somente na década de trinta do século XX que o então presidente Getúlio Vargas antecipou-se aos movimentos dos trabalhadores e editou uma série de medidas legislativas, e mais tarde, sistematizou o arcabouço legislativo trabalhista em um único diploma legal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei n.º 5.452/1943). Tal

normatização reunia várias leis esparsas de caráter trabalhistas que já existiam.

Constitucionalmente, o Direito do Trabalho só se consolidou a partir da Carta Magna de 1934, seguidas pelas demais que mantiveram, em linhas gerais, os principais direitos dos trabalhadores. A atual Constituição, promulgada em 1988, amplia sensivelmente o leque de garantias constitucionais ao trabalhador subordinado.

Em suma, estabeleceu-se como princípio central desse ramo jurídico, **o princípio da proteção do trabalhador**. Sob a doutrina de Plá Rodriguez (2000, p. 35, grifo nosso),

o princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho(...) Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho **a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.**

Com efeito, considerando os fatos explanados no tópico anterior, constata-se necessária uma forma de proteção ao trabalhador, compensando a sua situação de desigualdade em relação ao empregador, que detém todo o poderio econômico.

Em síntese didaticamente diante dos ensinamentos de Saraiva (2014, p. 27 – 29), o princípio se desmembra em outros três: quais sejam: (i) *in dubio pro operário*, no qual induz o intérprete, dentre duas ou mais interpretações possíveis, optar pela mais favorável ao empregador; (ii) princípio da aplicação mais favorável, a norma que favorecerá o trabalhador prevalece entre as outras, independente de hierarquia; e (iii) princípio da condição mais benéfica, condições mais benéficas estabelecidas voluntariamente pelo empregador não pode mais ser unilateralmente retiradas.

A dinâmica protetora do Direito do Trabalho deu uma dimensão que a doutrina nomeia de dimensão garantística legislativa. Isso pode ser percebido pelo caráter imperativo da norma trabalhista, na qual não podem ser afastadas nem mesmo com a concordância do trabalhador. Essas regras, muitas vezes, são causas de conflitos, pois segundo muitos estudiosos, elas desaceleram a economia, em consequência gera desemprego.

Diante disso, na tentativa de diminuir essas divergências é que “a ampliação das negociações coletivas tornou-se um imperativo decorrente da adoção do princípio da liberdade sindical” (NASCIMENTO, 2010, p. 109). Assim, acordos e convenções entre entidades representativas dos empregados e representantes dos empregadores começam a ganhar cada vez mais espaço na dinâmica trabalhista.

Portanto, o Direito do Trabalho, perfaz-se como ramo jurídico autônomo, possuindo

regras positivadas e princípios próprios que os diferenciam das demais áreas jurídicas. Sua finalidade central é polir melhores condições ao trabalhador na contratação da força de trabalho dentro da sociedade capitalista. Para isso, suas normas possuem caráter imperativo para que garanta direitos mínimos da manutenção da mão de obra subordinada pautada nos princípios da dignidade humana e no valor social do trabalho.

1.2 NOVAS TENDÊNCIAS PARA O DIREITO DO TRABALHO

Na evolução do Direito do Trabalho, como discorrido anteriormente, surge um primeiro estágio caracterizado pela autonomia individual das partes, pois permitiam a patrões e obreiros, estipularem as cláusulas de condições de trabalho. No entanto, devido aos abusos cometidos aos trabalhadores, surge um segundo momento, caracterizado pelo Estado intervencionista nas relações socioeconômicas, bem como nas relações laborais, com o fim de garantir direito mínimos para a classe trabalhadora.

Contudo, conforme Baraúna (1997, p. 34) há uma nova tendência para o mundo e por consequência, para o Brasil. Os países estão buscando formas inovadoras de resolução de seus problemas internos, no qual, o Estado não se ausenta totalmente da realidade social, mas perde a característica intervencionista e admite novamente a autonomia individual das partes e dos agentes econômicos.

Afere-se aqui, que o Direito do Trabalho se constrói em meio à figura do emprego típico, caracterizado por um trabalho assalariado, vínculo contratual sólido por tempo indeterminado e garantias laborais decorrentes da estabilidade empregatícia como férias e décimo terceiro.

Isso é decorrência dos sérios problemas que atingiram, em escala mundial, os sistemas capitalistas. Aumenta-se o desemprego, o que afeta princípios que sempre foram consagrados, como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a erradicação da pobreza com a redução das desigualdades sociais. Tal situação inicia-se no período pós-70, provocando discussões sobre os fins do direito do trabalho como direito exclusivamente garantístico do empregado, ou, além disso, um direito sensível aos imperativos do desenvolvimento econômico e do avanço do processo produtivo. (NASCIMENTO, 2010. p. 69-71)

Observa-se que se inicia uma discussão acerca da função social do Direito do Trabalho, à medida que tais normas refletem na realidade econômica que se vive.

Em épocas de crise, as empresas procuram reduzir gastos, subcontratam os serviços

de que necessitam, reordenam a escala de salários para afastar-se o quanto possível de uma estrutura de salários fixos e adotar planos salariais variáveis de acordo com a produtividade. Veja-se que o movimento sindical perde seu poder ao reduzir seus números de filiados, é necessário que de se desenvolva a fisionomia que antes era defesa de interesses dos trabalhadores centrada em melhores salários, agora é por manutenção de empregos, especialização, objetivando mais vantagens sociais do que econômicas (NASCIMENTO, 2010, p. 72).

Observa-se que até os sindicatos, órgãos criados para a defesa dos interesses dos trabalhadores, começam a desenvolver novos ideais que pareciam mais urgentes naquela época. Verifica-se que não adiantava a luta por melhores salários se para isso as empresas teriam que reduzir seu número de pessoal.

Concorrente a esses fatos, desenvolvia-se:

Um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa, que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios (DELGADO, 2014, p. 99).

Conforme exposto acima, as empresas começaram a desenvolver novas ferramentas para garantir a sua sobrevivência, seja investindo em tecnologias para melhorar a produção e reduzir o custo, seja estabelecendo um processo de interdependência uma das outras, fenômeno caracterizado pela formação de uma Aldeia Global.

1.2.1 Efeitos da Globalização nas relações de trabalho

Nesse momento, faz-se necessário um estudo acerca dos efeitos da globalização, isto é, a formação dessa aldeia global sobre as relações entre patrão e empregado. Em primeiro lugar, é necessário explicar que há controvérsia na doutrina acerca desse fenômeno, em razão de, ao contrário do que seu termo sugere, o fenômeno não aconteceu em todos os países do globo.

Held; McGrew (2001, p. 13) entendem complicada traçar uma definição para esse fenômeno. Contudo, em termos simples, a globalização denota uma escala crescente de magnitude progressiva com aceleração e o aprofundamento do impacto dos fluxos e padrões interregionais de interação social, referindo-se a uma mudança ou transformação na escala da

organização social que liga comunidades distantes e amplia o alcance das relações de poder nas grandes regiões e continentes do mundo.

Esse fenômeno intensificou-se pelo fim da 2ª Grande Guerra. Mesmo com tantas atrocidades praticadas nesse período, foram tantos avanços tecnológicos alcançados pelas indústrias na produção de bens e materiais, que posteriormente resultaram em benefícios para a sociedade mundial. Obteve-se um significativo avanço nas indústrias de metais e equipamentos, um aprimoramento nos meios de transportes individual e coletivo, uma espantosa evolução na área das telecomunicações, uma maior produção e comercialização de bens de consumo entre os países, o que proporcionou um estreitamento nas relações de intercâmbio comercial e cultural entre os povos (BARAÚNA, 1997, p. 23-24).

Assim, levando em conta os efeitos socioeconômicos produzidos por esse fenômeno, passa-se a expor as suas consequências para o Direito do Trabalho, sobretudo nas relações trabalhistas.

O desemprego é, aponta Nascimento (2010, p. 76-77), a consequência mais sentida pelos reflexos da globalização, tendo em vista que o avanço tecnológico com seu potencial aumento de produção reduziu consideravelmente o número de empregos. Mesmo com o surgimento de diversas profissões nos setores da informática, o desemprego continuou aumentando.

O Brasil também passa por essa mesma crise, o aumento do desemprego à medida que as transformações tecnológicas se intensificam. É necessário que o trabalhador se especialize de acordo com as demandas empresariais, do contrário, ficarão fora do mercado de trabalho.

Razão disso é que, conforme Godoy (2004, p. 69), o empresário vê-se forçado a competir em condições que exigem mão de obra barata e manipulação de horários. Uma fúria neoliberal estaria minando conquistas construídas ao longo de penosa jornada histórica. A reversão da concentração industrial promove uma descompensação da migração setorial da mão de obra, determinando a massificação do desemprego, provocando o pânico, a adesão a qualquer aceno de oportunidade de trabalho, a qualquer preço, sob quaisquer condições.

Destaca o autor a dinâmica do capitalismo estimulando a concorrência empresarial, o qual põe a perigo a dignidade do trabalhador, que na busca de emprego para garantir seu sustento se submete às contratos de trabalho a qualquer condição. Nota-se que, tal fato torna-se semelhante às situações já superadas na história.

Em 2008, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou, após estudos acerca do tema, a “Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa”,

apontando as duas faces da globalização. O lado benéfico trata-se de que ela permite altas taxas de crescimento, criação de empregos e incremento para ampliar o número de produtos e circulação das ideias, enquanto o negativo, é que ela obriga muitos países a enfrentar o problema da desigualdade de rendas, altos níveis de desemprego, pobreza e vulnerabilidade econômica diante de crises externas e crescimento do trabalho informal. (NASCIMENTO, 2010, p. 74-75).

Compreende-se aqui, que nem todos os países reagiram com a globalização da mesma maneira. Enquanto alguns se ascendiam, desenvolvendo tecnologias e incrementando sua economia, outras nações que possuíam diversos problemas sociais, inclusive o Brasil sentiu consequências terríveis com esse fenômeno.

É interessante o pensamento de Soares, citado na obra de Godoy, acerca dos reflexos da globalização no Direito do Trabalho. Discorre ele que:

[...] a pasteurização da economia, isto é, a sua globalização, passando pelos interesses do capital em face da implosão das muralhas socialistas que barravam a sua expansão, conduz a uma pasteurização do direito, principalmente do Direito do Trabalho, que é enclave aos objetivos da nova ordem econômica e política mundial. (*apud* GODOY. 2004, p. 69)

Conforme interpretação do pensamento do autor, o Direito do Trabalho se torna um inimigo para a economia, uma vez que aquele impõe condições para que possa desenvolver uma atividade econômica. Tal pasteurização citada pelo autor parece significar os laços de interdependência que os países possuem uns com os outros, pois uma vez afetada a economia, o Direito sofre intensas modificações.

Verifica-se assim que, em meio aos vários fatores citados no texto, desenvolve-se uma espécie de relação antagônica e, ao mesmo tempo, dependente entre o princípio da liberdade econômica com o princípio do valor social do trabalho, uma vez que, para sua ascensão necessita respeitar o segundo, e este segundo precisa do primeiro para a garantia de alguns requisitos para a sua existência (salário, por exemplo).

1.2.2 Da Flexibilização das Normas Trabalhistas

Como uma solução para as diversas transformações ocorridas na ordem mundial, tem-se apontado, como conceitua diversos autores, de flexibilização, desregulamentação ou rerregulamentação das normas trabalhistas a fim de proporcionar o avanço de economia desde que não desrespeite as condições mínimas de trabalho.

Primeiramente, na busca de uma definição no âmbito do Direito do Trabalho, traz-se as palavras de Nascimento (2010, p. 276) desregulamentação é a política de redução legislativa da interferência nas relações coletivas de trabalho, enquanto flexibilização, diz respeito ao direito individual do trabalho, que se perfaz nas negociações coletivas dos interlocutores sociais.

Essa é a ideia dos pensadores neoliberais que prega a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Entretanto, o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção. (MARTINS, 2014, p. 10).

Verifica-se que, é este o entendimento da presente Constituição da República, que, mesmo colocando os dois como dois dos fundamentos basilares do Estado, trata-os de forma separada, estabelecendo menor intervenção do Estado nas relações entre as pessoas.

Diferente pensamento possui Godoy (2004, p. 67), no qual acredita que a onda neoliberal contemporânea ensaia uma reprivatização dos Cânones de interpretação do direito do trabalho, processo que emerge como *flexibilização das regras*, principalmente percebido no projeto de lei n.º 5.483/01 que pretende alterar o artigo n.º 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, fazendo prevalecer a convenção coletiva em detrimento da legislação. (grifo do autor).

Há uma grande discussão acerca desse projeto de lei, de um lado, seus defensores que garantem que as partes, assistidas pelos seus respectivos sindicatos podem estabelecer as regras do contrato de trabalho de acordo com seus interesses. Já do outro lado, rebatem que poderia ser uma brecha para violações às condições mínimas de trabalho estabelecidas constitucionalmente.

Entretanto, confirma Delgado (2014, p. 100), é inegável a acentuada desregulação, informalização, e desorganização do mercado de trabalho, especialmente nos países periféricos ao capitalismo central (Brasil, incluído, especialmente na década de 1990), porém, sem que se criassem alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhistas, em contraponto com o padrão juslaborativo clássico.

O Direito do Trabalho aos poucos se remodela. Existe, como discorre Paiva (2000, p. 107) “um significativo recuo da força imperativa das leis do trabalho admitindo-se que as convenções coletivas as adaptem com vista a setores em crise. Em suma, a legislação do trabalho está mais aberta à economia e às necessidades de adaptação conjuntural”.

Nota-se a difícil tarefa do Direito do Trabalho frente às mudanças socioeconômicos

que atingem as relações de trabalho. Deste modo, as relações laborais não param de se inovarem, surgindo novas formas de contratação diferentes do emprego típico de duração indeterminada. Uma dessas novas formas de contratação é a terceirização, assunto central do presente trabalho.

1.3 EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Diante das proposições apresentadas, estuda-se agora como a terceirização é inserida no cenário brasileiro. Antes de tudo, é necessário explicitar que a terceirização nasceu como modelo empresarial, ou seja, influenciou inicialmente as relações organizacionais das empresas.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que as origens da terceirização reportam a década de 40. Durante a Segunda Guerra Mundial, as indústrias bélicas americanas precisavam melhorar sua capacidade produtiva, para isso, elas transferiram para terceiros as atividades que não se demonstravam estratégias para o seu negócio principal, como limpeza, vigilância e alimentação. A guerra findou-se e essa prática administrativa se concretizou, tornando-se eficaz para o elevado desenvolvimento industrial que se sucedeu (GIRARDI, 2006, p. 16).

Já no Brasil, a contratação de serviços de terceiros passou a ser difundida, nos anos de 1950, quando foram implantadas as primeiras montadoras de automóveis. Sua função era exclusivamente a redução de custos (CAVALCANTE JÚNIOR, 1996, p. 70).

Contudo, segundo DELGADO; AMORIM (2014, p. 11 - 15), a expansão do fenômeno da terceirização foi resultado do processo periódico, gradual e incisivo de inserção do modelo *toyotista* de produção no país a partir dos anos de 1990. Esse modelo estimulava uma política de “círculos de controle de qualidade” nas grandes empresas e seu elemento nuclear construído na plataforma econômica brasileira tornou-se a terceirização. Isso porque no *toyotismo* preza-se por novos mecanismos para o controle externo da produção formando relações interempresariais para obter o total domínio do controle interno da produção, isto é, alcançar a qualidade total no processo produtivo.

Mostra-se ambiente perfeito para a expansão da terceirização, pois a empresa ao concentrar-se somente no objeto principal começa a transferir a outras empresas suas atividades acessórias, melhorando a qualidade dos seus produtos ou serviços e aumentando a produção.

Com a demanda de empresas de prestação de serviços crescendo no Brasil, verificou

neste fenômeno uma possível saída para a crise econômica advinda de uma recessão desde a década de 70. A terceirização fomentava a abertura de novas empresas especializadas em prestar serviços com oportunidades de ofertas de mão de obra, restringindo, de certo modo, o impacto social da recessão e do desemprego (GIRARDI, 2006, p. 18).

Em contraposição, aduz Baraúna (1997, p. 35) que:

existe outro aspecto trazido pela terceirização, face a alta tributação e os encargos sociais praticados em determinados países, tem sido o de diminuir o número de funcionários das grandes empresas, com a consequente diminuição no preço do produto final. .

Aqui, estabelece-se um gancho do já discutido aumento de desemprego que essas novas relações proporcionaram, visto que não é necessário o contingente número de trabalhadores, transformando-se em ótima estratégia para a redução de gastos. A adoção de relações terceirizadas se torna uma das causas do desemprego.

No contexto dessa produção horizontalizada, as despedidas maciças ocorrem significativamente nas grandes empresas. A estratégia do foco possibilita, inevitavelmente, a redução do número de empregos diretos e dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários da empresa-mãe. Contudo, é comum verificar um processo de reengenharia empresarial patrocinado pelo fenômeno da terceirização trabalhista, no qual os empregados despedidos são comumente contratados por empresas periféricas, em serviços terceirizados, de natureza precária e flexível e pouco onerosa do ponto de vista empresarial (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 14).

Constata-se uma reorganização do modelo empresarial, surgindo empresas periféricas para trabalhar nos setores de serviços de apoio às outras empresas, seu pessoal, é, muitas vezes, constituído pelos antigos funcionários da empresa demissionária.

A grande consequência da implantação da terceirização é, aponta Baraúna (1997, p. 36), que os ganhos obtidos pelos profissionais de menor qualificação na esteira dos profissionais de melhor qualificação das grandes empresas são todos diluídos nas novas empresas emergentes terceirizadas, que os recrutam por remunerações e direitos sociais muito aquém dos praticados anteriormente.

Verifica-se que a terceirização não só modifica a dinâmica empresarial, mas também as relações laborais. Há uma quebra da figura da relação entre empregado e empregador e insere um terceiro intermediador entre eles, no qual sempre o que sai em desvantagem é o que outrora foi considerado hipossuficiente, o obreiro terceirizado.

Em relatório elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico (DIEESE) em parceria com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em novembro de 2014, após realizar um balanço geral acerca da terceirização no Brasil, noticiam que, na atualidade, o trabalhadores terceirizados perfazem cerca de 25% do mercado formal de trabalho no país. Ressaltando ainda que o número tende a aumentar, visto que parte considerável de trabalhadores terceirizados está contratada informalmente.

No entanto, os dados dessa pesquisa revelam que as empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes, justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego.

Veja-se que o fenômeno da terceirização acaba-se produzindo a precarização do trabalho, dando azo às fraudes, marginalização de empregados e até mesmo redução de condições de trabalho análogas à escravidão. Tal precarização será estudada profundamente em momento oportuno no decorrer do trabalho.

Apesar disso, desde os anos de 1990, a terceirização trabalhista vem se expandindo por diversos setores da economia, seja em segmentos específicos ou por toda a planta empresarial, sob a justificativa de que se apresenta como estratégia segura e moderna de desenvolvimento econômico (DELGADO; AMORIM 2014, p. 12).

De fato, a terceirização já faz parte da realidade brasileira, sendo escolha comum do empresariado devida o aumento da competitividade empresarial impulsionado pelo capitalismo. No mais, foi explanado que ela causa inúmeros efeitos nas dinâmicas socioeconômicas, sobretudo nas relações laborais, o que desafia, mais uma vez, o direito a tomar medidas para que possa regularizá-la.

2 ASPECTOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

As inovações tecnológicas e a concorrência comum do sistema capitalista estão fazendo com que as empresas tomem medidas para o aprimoramento das suas atividades produtivas. A terceirização é uma delas. Ela possibilita a transferência de determinadas tarefas para empresas prestadoras de serviços, e conseqüentemente, criando relações jurídicas que afetam na dinâmica do Direito do Trabalho.

Ao influenciar nas relações de emprego, a terceirização ultrapassa o ambiente jurídico, no qual os tribunais começam a se deparar com os conflitos dela referentes. Dessa forma, essa forma de contratação ganha revestimento jurídico e é alvo de estudos pelos decodificadores e intérpretes da lei.

Nesse capítulo, pretende-se estudar os aspectos jurídicos desse especial modelo de contratação, buscando seu conceito jurídico, suas características, bem como, aspectos legais e jurisprudenciais.

2.1 ORIGEM TERMINOLÓGICA E DEFINIÇÃO

Vários nomes foram dados para caracterizar tal fenômeno, quais sejam externalização, subcontratação, desverticalização, focalização, porém o mais comum é terceirização.

Em inglês, essa espécie de contratação de empresa intermediária se denomina *outsourcing*, no qual advêm da junção da palavra out (fora) e source (origem, fonte) dando a ideia de suprimento de atividades com base às fontes externas (GIRARDI, 2006, p. 17). O vocábulo **terceirização**, conforme vista à doutrina de Martins (2014, p. 206), é essencialmente novo e etimologicamente deriva da palavra em latim: *terciarius*, o que corresponde ao numeral ordinal três.

Delgado (2014, p. 452) explica que não se trata de terceiro do sentido jurídico, isto é, aquele estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes, mas um neologismo construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Também não se pode fazer confusão com o vocábulo terciarização, uma vez que este corresponde nas palavras de Delgado (2014, p. 452) “o setor terciário da economia, composto pelos serviços em geral onde se situam as empresas terceirizantes”. De fato, como visto em evolução histórica anteriormente, o fenômeno faz denotação ao crescimento dos setores de

serviços provocados pelas atividades de terceirização nas empresas.

Martins (2014, p. 206) justifica a expressão como: “relação entre duas pessoas poderia ser entendida com a realizada entre o terceirizante e seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro”.

Mostra-se assim, mesmo que não constituída no campo jurídico, o termo terceirização conclui-se aceitável, denotando uma relação com três figuras distintas. Vencida as questões terminológicas, passa-se a estudar o conceito jurídico dessa forma de contratação.

2.1.1 Do conceito jurídico

Apesar de a terceirização proporcionar uma relação distinta da relação disposta pelo Direito do Trabalho (empregado x empregador), cabe a esse ramo do Direito o seu estudo. Isso porque, se tratando de contrato como objeto a força de trabalho, é na seara trabalhista que mais reflete seus efeitos.

No entanto, para a Administração de empresas, tem-se a terceirização como:

uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas concentrarem-se no seu negócio, ou seja, no objetivo final. (Carlos Alberto Queiroz, 1994, p. 3, *apud* CAVALCANTE JÚNIOR, 1994, p. 73).

Compreende-se do pensamento do autor, que a terceirização é classificada como técnica administrativa, isto é, uma denominação para que transfira atividades acessórias a um terceiro. Seu objetivo perfaz-se na possibilidade de concentrar-se a empresa principal em seu objetivo final.

No que comporta esse instituto na seara jurídica, Cairo Júnior (2014, p. 380) define a terceirização como:

procedimento adotado pela empresa que **transfere a outrem a execução de uma parcela de sua atividade permanente e esporádica, dentro ou além dos limites do seu estabelecimento, com a intenção de melhorar a sua competitividade, produtividade e capacidade lucrativa.** (grifo do autor)

Entende o autor acima que a terceirização consiste na transferência parcelar das atividades de uma empresa. O repasse integral caracterizaria sucessão de empregadores, e não é o que almeja, visto que a terceirização busca um melhor gerenciamento empresarial.

Noutro giro, Delgado (2014, p. 452) explica que “para o Direito do Trabalho,

terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.” (grifo do autor). O autor destaca que na terceirização a relação de trabalho é desvirtuada, uma vez que o trabalhador insere-se no processo produtivo do tomador de serviços, mas não cria-se um vínculo empregatício.

Trazem-se à baila, também palavras de Martins (2014, p. 207) na qual a terceirização “consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto da empresa”. O doutrinador justralhista concorda também que a terceirização deve ocorrer quando necessitar a transferências das atividades de que não constituam a finalidade empresarial.

Cita o doutrinador, ainda, exemplos onde essa forma de contratação pode ser realizada, quais sejam: (i) na produção de bens, quando uma empresa automobilística encarregada de montar o veículo terceiriza a produção de peças que serão usadas na sua produção; (ii) nos serviços, quando um supermercado que possui a finalidade de comercialização de produtos diversos, contrata uma empresa de serviços de limpeza ou vigilância do estabelecimento; e (iii) nos serviços temporários, de acordo com os critérios previstos em legislação específica.

Interessante conceito acerca da figura do trabalhador terceirizado tem STUCHI (2014, p. 594), no qual conceitua o trabalhador terceirizado como:

[...] empregado em uma prestadora de serviços que desenvolve suas atividades em outra empresa, denominada tomadora de serviços. A empresa prestadora de serviços fornece os trabalhadores, que são seus empregados, para trabalharem em uma das atividades-meio da tomadora de serviços.

O autor nomeia os possíveis personagens dessa peculiar forma de contratação. Assim, a empresa que precisa de mão de obra ou de serviços, denominada tomadora de serviços, celebra contrato de natureza civil, com empresa fornecedora de mão de obra, no objetivo de fornecer trabalhadores. Esses, por sua vez, possuem relação de emprego com essa última empresa mencionada, mas não trabalham nas dependências da empresa na qual eles são contratados, e sim presta serviços ou disponibiliza a produção de bens para a empresa tomadora de serviços.

Assim, a terceirização perfaz-se na forma de contratação de mão de obra trabalhadora, na qual se cria uma relação triangular. Tal contrato é composto por três sujeitos, empresa tomadora de serviços, empresa fornecedora de mão de obra e trabalhador. Sua finalidade é transferir determinadas atividades de uma empresa, para que se possa reduzir

custos e aumentar a produção, concentrando-se no objeto principal.

2.1.2 Da natureza jurídica e das relações trilaterais formadas

Inicialmente, ressalta-se que é preciso destacar alguns pontos acerca da natureza jurídica da terceirização. A doutrina diverge sobre essa questão, visto o caráter híbrido da relação, enquanto uns entendem ser um contrato especial de trabalho terceirizado outros definem como contrato especial de prestação de serviços.

Nesse sentido Muta; Alves; Vergna (2010, p. 790) sintetizam,

Não existe consenso entre os doutrinadores acerca da natureza jurídica da terceirização. De certo modo, nela se verifica uma mistura de diversas espécies de contrato como locação (serviços), fornecimento (de bens ou serviços), franquia (*franchising*), concessão, tecnologia (*know-how*), empreitada, enfim, diversos tipos contratuais dando-lhe uma feição praticamente atípica. Porém, em si, a terceirização é fundamentalmente um contrato de prestação de serviços, mas que deve ser regido de modo especial, justamente por causa dos aspectos que lhe são peculiares.

O autor entende ter a terceirização natureza jurídica de um contrato especial de prestação de serviços, posto que as peculiaridades que a distanciam do contrato de prestação de serviços regido pelo Código Civil.

A doutrina civilista ressalta que o contrato de prestação de serviços comum diverge da terceirização pelo fato de que, trata-se da “utilização do contrato de prestação de serviço, por uma empresa, para disciplinar mão de obra para outra, nas hipóteses admitidas no ordenamento jurídico”. O sujeito perfaz-se numa empresa que presta serviços mediante seus empregados.

A relação triangular formada pela terceirização também se distancia da relação de emprego preceituada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dispõe o Art. 2º e 3º, ambos apenas o *caput*, da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Extrai-se dos preceitos legislativos, que empregador é aquele que: (i) assume os

riscos da atividade; (ii) remunera; e (iii) realiza atos de direção ao empregado. Já o empregado, contém os seguintes elementos: (i) pessoa física, (ii) prestação de serviços pessoalmente (iii) habitualidade (iv) subordinação jurídica ao empregador; e (v) é assalariado. Ao comparar a descrita relação de emprego com a forma de contratação terceirizada já se constata algumas características que se perdem, inviabilizando o seu encaixe em uma relação de emprego tradicional.

Ao dissociar as relações as relações jurídicas envolvidas na terceirização, Teixeira (2014, p. 173) explicita:

Na sua versão tradicional, a terceirização envolve: a) uma relação de trabalho autônomo (usualmente de prestação de serviços) entre uma empresa tomadora dos serviços e uma empresa interposta (prestadora de serviços), com os empregados desta prestando serviço para aquela; b) uma relação de trabalho autônomo (em sentido amplo) entre a tomadora de serviços e o empregado da empresa interposta que realiza a respectiva atividade laboral (usualmente seguindo a mesma natureza da relação entre as duas empresas); e c) uma relação de emprego entre a empresa interposta e o empregador que desenvolve o trabalho em favor da empresa tomadora de serviço.

O autor *op. cit.* expõe que dois dos sujeitos da terceirização ocupam posições distintas em cada uma das três relações mencionadas e em cada um dos três vínculos há uma formação de diferente natureza e enquadramento jurídico.

Diante dessas considerações, o fenômeno da terceirização acaba sendo berço para fraudes e exploração indiscriminado do trabalhador, o que torna questão bastante controversa para os juristas, em especial ao julgador, tornando-se um desafio compreender essa complexa acepção jurídica e aplicá-las ao caso concreto.

2.2 ASPECTOS LEGAIS

No Brasil, por ser a terceirização um fenômeno essencialmente novo, não há legislação especial que regulamenta esta forma de contratação. Existem apenas algumas leis esparsas que permitem a sua possibilidade para determinadas atividades.

A CLT, principal diploma trabalhista menciona sucintamente somente uma figura semelhante, a subempreitada. À época da elaboração da CLT, isto é, em 1943, explica Delgado (2014, p. 453) que, a terceirização não constituía fenômeno que merecesse qualquer epíteto designativo especial, como assumiu nos últimos trinta anos do século XX.

As primeiras referências legais da metodologia terceirizada começaram no segmento estatal. No que consta ao setor privado, destaca-se as leis n.º 6.019/74 (Lei do Trabalho

Temporário) e Lei n.º 7.102/83 (Lei da Vigilância Bancária), por tratarem de atividade que poderia ser transferida a terceiro. Tais espécies legais serão analisadas nos tópicos a seguir.

2.2.1 O Art. 455 da CLT: subempreitada

A CLT elege como espécie de trabalho por excelência a relação de emprego, que é caracterizada pela figura do empregado e empregador. No entanto, ela faz menções de algumas formas de contratação que se assemelham a algo próximo ao futuro terceirizante. É a figura da subempreitada que é muito comum nas atividades da construção civil.

A subempreitada é uma espécie decorrente do contrato de empreitada que é definido pelo ramo do Direito Civil. Assim, recorrendo à doutrina civil empreitada é definida como “negócio jurídico por meio do qual uma das partes se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar, pessoalmente ou por meio de terceiros, obra certa para outro contratante” (GAGLIANO, 2013, p. 299). Por sua vez, a subempreitada ocorre quando “a empresa contratada repassa total ou parcialmente os serviços para outra empresa, geralmente de menor porte” (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 213).

Nota-se que da subempreitada surge uma relação triangular que contém três sujeitos, o empreiteiro, o dono da obra e o subempreiteiro. No entanto, dessa forma de contratação resultam-se dois contratos de natureza civil, distingue-se da terceirização trabalhista, na qual se tem uma relação de emprego decorrente da relação triangular.

A CLT, por sua vez, preocupa-se apenas com os efeitos trabalhistas que essa contratação de natureza civil proporciona. Segundo Baraúna (1997, p. 59), o Art. 455 da CLT objetivou “resguardar os empregados contratados pelo subempreiteiro, do perigo que para eles poderia decorrer da subempreitada, quando nem sempre possuíam para arcar com as responsabilidades dos contratos de trabalho”. Assim, dispõe:

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

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

No referido artigo é determinada responsabilidade do subempreiteiro em relação às obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho celebrado, bem como, dispõe que o empreiteiro principal também pode ser obrigado solidariamente quando ocorrer

inadimplemento por parte daquele primeiro, que por sua vez, conforme o parágrafo único pode sofrer ação regressiva para a retenção das importâncias devidas.

Acerca da espécie de responsabilidade que o empreiteiro principal possui, a jurisprudência entende ser responsabilidade solidária. Nesse cenário, junta-se jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. CONTRATO DE SUBEMPREITADA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPREITEIRA PRINCIPAL. É firme a jurisprudência desta Corte no sentido de que o artigo 455 da CLT atribui responsabilidade solidária entre empreiteiro e sub-empreiteiro no caso de inadimplemento dos direitos devidos ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 8557920135030077, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015, *on line*)

Entretanto, há decisões que entendam ser responsabilidade subsidiária, se tiver sido acordado anteriormente. Ilustra-se:

CONTRATO DE SUBEMPREITADA. DONO DA OBRA. O inadimplemento de direitos ao empregado gera obrigação solidária de satisfazer aquilo que inadimplido pelo subempreiteiro. Inteligência do artigo 455, parágrafo único, CLT. Contudo, se o reclamante postula o reconhecimento da responsabilidade subsidiária, deve ser observado o limite do pedido. (TRT-1 - RO: 8058220115010011 RJ, Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Julgamento: 07/05/2013, Primeira Turma, Data de Publicação: 14-05-2013, *on line*)

Ante o exposto, verifica-se que o instituto da subempreitada está longe de alcançar toda dinâmica terceirizante. Embora alguns autores sustentem que trata-se de uma espécie de terceirização, a subempreitada não possui a mesma finalidade da terceirização trabalhista dos moldes *toyotista*, tratando-se apenas de transferência de determinadas atividades advindas de um contrato de empreitada.

2.2.2 O Decreto-Lei n.º 200/67 e Lei n.º 5.645/70

Foi no âmbito da Administração Pública, que surgiram os primeiros diplomas legais tratando especialmente de atividades a serem terceirizadas. Foi denominada, entretanto de Descentralização Administrativa. A referência legal em comento é o Decreto-Lei n.º 200 de 1967, que dispõe sobre a organização da Administração Federal, bem como da execução de suas atividades:

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.

Conforme interpretação de Delgado (2014, p. 456) acerca da referida norma, a administração estatal desobrigava-se da realização de tarefas executivas, instrumentais, recorrendo sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. Assim, resta claro que certo conjunto de tarefas desenvolvidas pelos entes estatais poderia ser efetuado por meio de empresas especializadas em tais serviços, portanto, mediante terceirização.

Posteriormente, a Lei n.º 5.645 de 1970 regulou as atividades que poderiam ser objeto da descentralização trabalhista:

Art. 3º [...]

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.

Embora, tal artigo esteja revogado pela Lei n.º 9.527 de 1997, verifica-se que as atividades destinadas à terceirização pela Administração seriam aquelas de apoio, meramente instrumentais, também designadas de atividade-meio. Afinal, é esse mesmo entendimento da essência da terceirização, uma vez que é necessária a transferência de atividades acessórias, para uma melhor concentração em seu objeto principal.

2.2.3 A Lei n.º 6.019 de 1974

A regulamentação legislativa da terceirização no mercado privado ocorreu, inicialmente, através de dois diplomas legais: o trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74) e o trabalho de vigilância bancária (Lei n.º 7.102/83). No entanto, tais modelos tratam de formas restritas de contratação.

A Lei n.º 6.019 de 3 de janeiro de 1974 é decorrente do projeto de lei n.º 1.347 e sua tramitação no Poder Legislativo foi, conforme Baraúna (1997, p. 64) “repleto de zelo e cautela, para que não se permitisse a possibilidade de vir a concorrer com o trabalho permanente, já amplamente resguardado por suas conquistas econômicas e sociais”. A ideia legislativa foi alvo de várias críticas das quais afirmavam que com a lei regulamentada a

legislação trabalhista poderia está em risco, pois poderia haver uma maciça onda de demissão para que contratasse somente em contrato temporário.

Contudo, a referência normativa parece-se bem restrita e foi editada para que não houvesse o mínimo de abertura para fraudes em contrato de trabalho. Nesse diapasão, define-se trabalhador temporário como aquele “subordinado à empresa de trabalho temporário, embora presta serviços à empresa tomadora de serviços ou cliente, recebendo sua remuneração também da empresa de trabalho temporário” (MARTINS, 2014, p. 170).

Assim, o contrato de trabalho temporário denota mais uma espécie de relação triangular, contrariando a visão clássica da relação bilateral de emprego. Complementa Cairo Júnior (2014, p. 206) que no trabalho temporário “a relação não é mais linear, e sim triangular. Ocupam os vértices da referida figura geométrica a empresa tomadora dos serviços, a empresa prestadora dos serviços e o empregado”.

Esse tipo de contratação, mesmo que represente uma forma lícita de terceirização, é bastante restritiva, pois o legislador impõe várias limitações para que se possa pactuar tal contrato. Deste modo, observe-se abaixo:

Art. 2º - 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.

Preceitua o referido artigo que as possibilidades para a contratação na forma temporária são apenas duas, especificamente, necessidade transitória de substituição de pessoal e acréscimo extraordinário de serviços. Portanto, insuficiente para alcançar toda a matéria de terceirização e abarcar todo o seu impacto.

Ademais, o contrato de trabalho é caracterizado por várias outras restrições como: só permitido no meio urbano (Art. 2º); o contrato deverá ser escrito e constará o motivo da demanda de trabalho temporário (Art. 9º); duração do contrato não poderá exceder três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (Art. 10); responsabilidade solidária, em relação às verbas previdenciárias, da empresa tomadora de serviço ou cliente no caso de falência da empresa de trabalho temporário (Art. 16); entre outras disposições. (NASCIMENTO, 2010, p. 1.008)

É relevante que o advento da lei do trabalho temporário trouxe uma reflexão no sistema trabalhista no Brasil ao contrapor-se com a relação clássica bilateral celetista. No entanto, verifica-se que foi limitada, já que a forma de contratação mediante a referida legislação não viabilizava a terceirização permanente, mas esta se continuava em

desenvolvimento em meios às margens legislativas.

2.2.4 A Lei n.º 7.102/83 e outras referências legais

A regulamentação da segurança para estabelecimentos financeiros advinda da Lei n.º 7.102 de 1983 com alterações conferidas pela Lei n.º 8.863/94, trouxe a previsão da sistemática de terceirização permanente, porém seus efeitos abrangiam apenas as atividades de vigilância e segurança.

A positivação dessa norma

decorreu da necessidade premente de melhorar e aperfeiçoar os meios de combate à crescente onda de criminalidade da época, [...] tornou-se imprescindível o reforço humano e material de combate a esta prática ilegal e criminoso, por meio de empresa interposta legalmente constituída (BARAÚNA, 1997, p. 71).

Deste modo, é regulado legalmente o funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, admitindo-se a terceirização para as atividades de segurança e vigilância.

A possibilidade da transferência de atividade de vigilância para empresa especializada configurando a finalidade da implantação da terceirização. Nesse sentido explica Cavalcante Júnior (1996, p. 52): “justifica-se esse tipo de contratação em face da necessidade de treinamento especial a que devem ser submetidos esses trabalhadores, o que não se compatibiliza com a atividade-fim do cliente”.

O processo terceirizante, aos poucos, era incorporado por essas leis e outras que se sucederam, entretanto, todas tratavam de determinada categoria profissional ou estabelecia apenas uma espécie de relação triangular. Delgado (2014, p. 459-460) nos dá como exemplo as Leis, provenientes das privatizações das entidades estatais no Brasil, que tratavam de concessão de serviços públicos a terceiros n.º 8.987/95, na área elétrica e 9.472/97, na área da telefonia. Em seus textos elas traziam expressão dúbia, que parecia alargar as possibilidades de terceirização não consideradas lícitas para a jurisprudência. Veja-se:

Lei n.º 8.987/95:

Art. 25. [...]

§ 1º - Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

Lei n.º 9.472/97:

Art. 94. [...]

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

Da leitura dos artigos, compreende-se que há possibilidade de terceirização à atividades inerentes, acessórias ou complementares, ou seja, à atividades-fim e atividades meio. No entanto, esclarece o autor acima citado que ampla maioria da jurisprudência trabalhista do país, inclusive a larga a maioria das oito turmas do TST e a própria Seção de Dissídios Individuais da mesma Corte Superior, tem compreendido a pertinência e atualidade do critério de terceirização exposto na Súmula n.º 331.

Nesse sentido, colhe-se o acórdão abaixo:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. EMPRESA DE ENERGIA ELÉTRICA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. ELETRICISTA. LEI N.º 8.987/95. Analogicamente ao que ocorre com as empresas de telecomunicações, a interpretação sistemática da Lei n.º 8.987/1995 com os princípios constitucionais que norteiam o Direito do Trabalho não autoriza concluir que o legislador ordinário conferiu às empresas concessionárias de energia elétrica a possibilidade de terceirização ampla e irrestrita, inclusive quanto às suas atividades-fim. Destarte, as referidas empresas encontram-se igualmente sujeitas às diretrizes insertas na Súmula n.º 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta. Recurso de Revista não conhecido, no particular. MULTA DO ART. 477 DA CLT. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. O reconhecimento judicial do direito a verbas rescisórias não autoriza o deferimento da multa do art. 477, § 8.º, da CLT, visto não se tratar de descumprimento do prazo fixado no § 6.º do mesmo dispositivo legal. Precedentes da Corte. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 8740220135060401 Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 11/02/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015, *on line*)

Destarte, as referidas legislações possuem, conforme jurisprudência consolidada, caráter administrativo não possuindo qualquer impacto no ramo jurídico trabalhista, assim não permitem a terceirização irrestrita de atividades empresariais. A abordagem sobre o entendimento da jurisprudência acerca da terceirização é tratada no tópico a seguir.

2.3 ASPECTOS JURISPRUDENCIAIS

A insurgência do fenômeno da terceirização, aliada com os avanços tecnológicos e industriais, não tardou a chegar aos tribunais com os primeiros conflitos em decorrência das relações trilaterais resultantes. As poucas legislações existentes tratavam apenas de categorias específicas e eram insuficientes para a solução desses dissídios.

A verdade era que, inicialmente a terceirização não representou ameaça ao modelo celetista bilateral, pois se acreditava que a relação empregatícia mantinha-se sem perigos por meio do trabalhador terceirizado e a empresa de prestação de serviços. No entanto, a prática forense demonstrou o contrário, após toda tramitação processual, descobria-se, ao final, que a empresa prestadora de serviços era insolvente e o empregado, vencedor do processo de conhecimento, não via satisfeito o seu crédito. Para isso, é simples a justificativa, a empresa prestadora de serviços, como fornecem mão de obra, não possuem patrimônio algum. (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 376)

A jurisprudência, então, teve que se esforçar para a compreensão desse fenômeno e buscar uma solução para esses conflitos. Na falta de norma específica é necessário recorrer-se aos princípios gerais do Direito do Trabalho. Os entendimentos deveriam ser mais favoráveis ao trabalhador, que como se via era o mais prejudicado na situação.

A percepção desse problema, mesmo que tardia, pelos operadores do Direito do Trabalho deu ensejo à construção doutrinária e jurisprudencial de súmulas que vieram a orientar os entendimentos acerca desse fenômeno.

Conforme Prudente (2004, p. 21), as súmulas têm como objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, buscando a eliminação de controvérsias entre os órgãos judiciários ou entres estes e a Administração Pública, evitando-se quadros de insegurança jurídica e ou de proliferação de ações sobre questões idênticas.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou, para melhor orientação jurisprudencial sobre o tema da terceirização, a Súmula n.º 256 e posteriormente como forma de revisão a Súmula n.º 331 que serão objetos de estudo dos próximos tópicos abaixo.

2.3.1 O enunciado n.º 256 do Tribunal Superior do Trabalho

Inicialmente, a jurisprudência consolidou entendimento de que somente era permitida a contratação de forma terceirizada nas hipóteses de trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74) e de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102/83). Nesse sentido, o TST fixou súmula jurisprudencial n.º 256 do dia 30 de setembro de 1986:

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

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.ºs 6.019/1974, e 7.102/1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Sobre estudo da referida súmula, Teixeira (2014, p. 176) discorre que o TST inicialmente se posicionou de forma a resistir às primeiras formas de terceirização, adotando uma postura de proibição à formação de relações triangulares de trabalho envolvendo uma empresa tomadora de serviços, uma empresa interposta e um empregado desta que prestaria serviços àquela (salvo nos casos específicos envolvendo o trabalho temporário e o serviço de vigilância, regidos pelas Leis n.º 6.019/74 e n.º 7.102/83, respectivamente).

Assim, em consequência, as atividades que não eram mediadas pelas leis mencionadas eram tendentes de geração de vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços, para não ferir a dinâmica bilateral das relações de trabalho em conformidade com o ordenamento justralhista.

Não obstante isso, conforme pontua Delgado (2014, p. 464) que “a súmula pareceu fixar um leque exaustivo de exceções terceirizantes, o que comprometia sua própria absorção pelos operadores jurídicos”. Essa visão excetiva da súmula foi duramente criticada pelo fato de impedir o desenvolvimento comercial lícito de serviços a terceiros. Muitas vezes, face ao caso concreto o tal entendimento era abrandado.

Destaca-se a jurisprudência:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE. Existindo legalmente empresas prestadoras de serviços, é ilegal que se lhes negue a qualificação de empregadoras, salvo as hipóteses de fraude. A enumeração contida no Enunciado 256, da Súmula desta Colenda Corte, há que ser considerada de forma exemplificativa, não taxativa, comportando assim, o reconhecimento da legalidade do vínculo formado entre o empregado e o prestador de serviço sem espécies outras que não as expressamente elencadas no verbete sumulado. O intérprete há que buscar, na aplicação dos próprios precedentes jurisdicionais, interpretação compatibilizadora daqueles com a legislação em vigor. Recurso de Revista conhecido, a que se nega provimento. (TST 1ª Turma. RR-2608/89. Relator: Min. José Luiz Vasconcellos. Brasília, DF, 30 mai. 89, DJ de 08/09/89)

O entendimento da súmula era basicamente exemplificativo, pois, de fato, não existia qualquer lei que proibisse a transferência de serviço por empresa interposta. Mesmo que não houvesse determinação legal para tais contratos de terceirização, não podia o Poder Judiciário utilizar-se de súmula restritiva. Restou certa insegurança jurídica acerca do tema à medida que a súmula não era suficiente para resolver os conflitos decorrentes da terceirização.

2.3.2 O enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho

Verificou-se, no tópico anterior, que a tentativa de pacificar o entendimento do

fenômeno terceirizante no país não se obteve sucesso, tendo em vista o caráter excetivo e pouco reflexivo da súmula editada, era necessário um reexame da questão. Assim, mediante revisão do enunciado n.º 256, em 1993, a Súmula n.º 331 do TST foi publicada no Diário da Justiça da União de 21 de dezembro de 1993.

Inicialmente, a referida súmula continha quatro itens, mais tarde a Resolução TST n.º 96 de 2000 deu nova redação ao inciso IV. Após, a Resolução TST n.º 174 de 2011 alterou novamente o quarto item e acrescentou os incisos V e VI. Nesses termos, evidencia-se:

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

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

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

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

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

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

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

A licitude da terceirização, como se percebe, é condicionada às hipóteses dispostas legalmente, bem como às permitidas graças à construção jurisprudencial pátria. A Súmula n.º 331 tece quais seriam as atividades permitidas, descrevendo-as e pacificando o entendimento de quais seriam os pressupostos para sua caracterização como terceirização lícita.

Reflete Teixeira (2014, p. 178) que a mensagem do TST, ainda possui o escopo de preservar a relação de emprego nos seus moldes clássicos e com o protecionismo da legislação laboral, porém passou a ser menos abrangente, mas mais incisiva: subordinação jurídica direta e pessoalidade como traços de uma relação entre o trabalhador e um tomador dos seus serviços que não sejam um empregador típico, salvo os casos excepcionais nos termos legais (Lei n.º 6.019/74 e Lei 7.102/83).

De análise ao item I, ao dispor que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, nota-se que o entendimento jurisprudencial continua a considerar a terceirização como figura de exceção.

Delgado (2014, p. 466) explica que a súmula esclarece que o padrão genérico de contratação de força de trabalho, no país, é contido pela fórmula empregatícia clássica (empregado x empregador), conclui-se, assim, que as hipóteses de terceirização lícita são descritas taxativamente, ou seja, atividades não previstas na súmula possuem o condão de produzir vínculo entre o trabalhador e o tomador de serviço.

Ao final do inciso I, a súmula cita a primeira hipótese de terceirização lícita: contratação para trabalho temporário. No entanto, como já foi visto, é necessária a observância de alguns pressupostos principalmente no que tange à contratação de trabalhadores por empresa interposta. Conforme o Art. 2º da lei nº 6.019/74, trata-se de contratação para necessidades transitórias de substituição de pessoal e acréscimo extraordinário de serviços.

O item II trata da terceirização ocorrida no setor público. Conforme tópico estudado anteriormente, o setor público foi o primeiro a possuir legislação específica que possibilitasse a contratação de empresas especializadas para execução de alguns serviços.

Consta o inciso II acerca da não existência da não relação de emprego do trabalhador terceirizado e as entidades da Administração Pública que contratam serviços de terceirização. Ele incorpora as hipóteses de terceirização pelo Decreto-Lei n.º 200/67 e a Lei n.º 5.645/70 no que concernem as atividades meramente executórias da Administração. No entanto, mesmo na hipótese de terceirização irregular, “não há como reconhecer a existência da relação diretamente com a administração pública, sob pena de ofensa ao preceito constitucional” (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 383).

O autor aduz acima que a súmula acolhe a vedação constitucional (Art. 37, II, da Constituição Federal/88) de contratação de servidores sem a formalidade do concurso público.

É no item III que consta a maior novidade da súmula. Nele é disposta a possibilidade de terceirização nas atividades de: (i) vigilância; (ii) de conservação e limpeza; e (iii) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Considera-se lícita a contratação de trabalhadores terceirizados para atividades de vigilância. Trata-se também de atividade terceirizada permitida mediante legislação, a norma legal n.º 7.102/83. Delgado (2014, p. 467) ressalta que, a opção da súmula mencionar, genericamente, atividades de vigilância, não apenas no segmento bancário (conforme disposição legal), dá a possibilidade de qualquer segmento do mercado de trabalho contratar

serviço de vigilância por meio de empresa especializada, desde que obedeçam a norma da legislação específica.

Outra hipótese de contratação terceirizada descrita no item III é as atividades de conservações e limpeza. Essas se tornaram as atividades mais comuns a serem terceirizadas, e de fato, há grande relação na finalidade precípua da terceirização. Registra Viana (2011, p. 65) que tais atividades já eram expressamente descritas pela Lei n.º 5.645/70, na qual permitia a contratação indireta de serviços às entidades de Direito Público.

As atividades-meio do tomador de serviços também constitui possibilidade de contratação de trabalhadores terceirizados. Essas atividades, conforme Delgado (2014, p. 468) caracterizam-se pela “circunstância unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços”, ou seja, as atividades-fim.

Outrossim, Cairo Júnior (2014, p. 382) ensina que “presume-se atividade-fim da empresa aquela que se encontra estreitamente ligada ao seu objetivo social”. Assim, as atividades que não são identificadas como fundamentais para a manutenção da empresa, são consideradas atividades-meio, permitindo sua terceirização.

Contudo, Martins (1997, p. 95), obtempera que o princípio da livre iniciativa, previsto no Art. 170 da Constituição Federal, é determinante para que a terceirização não fique restrita à atividade-meio da empresa, pois incumbe ao administrador eleger as áreas ou atividades empresariais que são passíveis de terceirizar, desde que haja licitude na utilização do instituto.

Entende o autor que, embora o Poder Judiciário não possa restringir onde a lei, inclusive norma constitucional, não o faz, principalmente porque essa restrição imposta pela súmula pode interferir na dinâmica do desenvolvimento econômico. No entanto, o pensamento de Porto (2014, p. 158) justifica a necessidade de restrições para algumas atividades terceirizadas:

O estabelecimento de limites à terceirização decorre também da constatação fática, demonstrada por diversas pesquisas científicas, dos efeitos perversos por ela ocasionados nas relações de trabalho, como a grande incidência de acidentes de trabalho, inclusive fatais, e de doenças ocupacionais, bem como do trabalho em condições análogas às de escravo.

Além da descrição dessas atividades terceirizáveis, há, no final do item III, a ressalva que é precípua que tais atividades não possuam caráter de pessoalidade e subordinação direta, sendo essas características fundamentais para a geração do vínculo empregatício entre o tomador de serviço e o trabalhador terceirizado. Exceção a esse vínculo é permitido apenas

nos casos de trabalho temporário e que envolva a Administração Pública como tomador de serviços. (inteligência do item I e II).

Em análise, Teixeira (2014, p. 180) registra, em síntese, que o item III impõe para a existência de uma terceirização lícita, os seguintes pressupostos: (i) espécie de serviço prestado pelo trabalhador terceirizado (já descritas acima); (ii) ausência de subordinação entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços; e (iii) ausência do *intuitu personae* típico da relação de empresa.

Verifica-se que o intérprete jurisprudencial procurou estabelecer que a terceirização não pudesse ser usada como burla à relação empregatícia. Se for constatado, desde início que o vínculo entre o terceirizado e a empresa principal, não há necessidade plausível para manutenção de empresa intermediadora, descaracterizando, assim a terceirização.

Imagina-se a hipótese: empresa prestadora de serviços contrata seus empregados para que esses trabalhem à empresa que a contratou para determinado serviço. A obrigação das verbas trabalhistas desse trabalhador é de quem o emprega, logo, a empresa prestadora de serviços. Tal empresa possui como objeto social: a prestação de serviços especializados à outrem, seu produto a ser “comercializado” seria o trabalhador. Assim, como poderiam ser resguardados os direitos trabalhistas de seus empregados terceirizados, caso essa empresa se eximisse de pagar as obrigações aos seus empregados?

Essa questão é a questão motivada para o desenvolvimento dos itens em comento. Ele dispõe sobre a responsabilidade que pode ter o tomador de serviço sobre o trabalhador terceirizado. Conforme o item IV: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços”. Ou seja, se a empresa prestadora de serviços por qualquer motivo eximir-se do pagamento das verbas trabalhistas ao trabalhador terceirizado, pode ele redirecionar sua reclamação trabalhista à empresa cliente.

Cairo Júnior (2014, p. 376) explica que essa responsabilidade tem por fundamento o princípio da despersonalização do empregador, previsto inclusive na própria legislação laboral. Segundo ele:

com o objetivo de proteger o obreiro, o legislador assevera que o empregador não personifica a pessoa física ou jurídica, mas a própria empresa, que, tecnicamente, é objeto e não sujeito de direitos e obrigações. (...) Ora, verificada a existência de uma empresa que executa serviços, por meio dos seus empregados, **no interior de um estabelecimento pertencente** à outra empresa e inserida em uma ou algumas de suas atividades permanentes, **a primeira passa a fazer parte integrante da segunda**, pela aplicação do princípio da despersonalização do empregador. (grifo do autor).

Desse modo, é perfeitamente imprescindível o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, uma vez que as verbas trabalhistas são de caráter alimentar e o direito laboral precisa garantir sua efetividade.

Merece ser lembrado que a legislação que regula o trabalho temporário (Lei 6.019/74), prevê a responsabilidade solidária do tomador de serviços caso a empresa intermediária venha a falir. No entanto, Delgado (2014, p. 485) compreende que o entendimento jurisprudencial claramente percebe a existência de responsabilidade do tomador de serviços desde que verificado o inadimplemento trabalhista por parte do contratante formal do obreiro terceirizado reduzindo a garantia solidária insculpida na Lei n.º 6.019/74.

O item V foi adicionado em 2011, em razão da adaptação à decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º 16, na qual examinou a constitucionalidade do preceito expresso no §1º do Art. 71 da Lei n.º 8.666/93, veja-se:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

Deste modo, o item V realiza a adequação da jurisprudência trabalhista à decisão do STF, pacificando que é considerada a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quando este for entidade da Administração Pública, porém somente quando “restar evidenciada a conduta culposa do Estado, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço”. (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 385).

Assim, Bouffleur (2015, p. 56) ensina que, é dever do ente público vigiar o cumprimento pela empresa conveniada (vencedora do certame), das obrigações precitadas. O não atendimento das disposições acima referidas conduz ao reconhecimento da culpa *in eligendo* e *in vigilando* e, conseqüentemente, à responsabilidade subsidiária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, fundiárias e previdenciárias.

Abaixo, cola-se jurisprudência que elucida a questão:

ACÇÃO DE CUMPRIMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. UNIÃO. SÚMULA 331, IV E V, DO TST. As pessoas jurídicas integrantes da Administração Pública direta ou indireta, como no caso a União, respondem subsidiariamente pela condenação imposta às empresas prestadoras de serviços, caso comprovada a inobservância ao dever de fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais das contratadas. Aplicação da

Súmula nº 331, itens IV e V, do TST. Recurso da União a que se nega provimento. (TRT 4ª Região, PROCESSO: 0000604-56.2013.5.04.0102 RO, Redator MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, 1ª Turma, julgado 14/08/2014, *on line*).

Destarte, analisa-se o item VI, no qual possui o objetivo de estabelecer a ampla responsabilidade da entidade tomadora de serviços. Assim, nele esclarece-se que a responsabilidade do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes do período de prestação laboral.

Por fim, pode-se concluir que a Súmula n.º 331/TST possui aspecto mais minucioso em relação a anterior (Súmula n.º 256/TST). Suprindo a ausência de legislação específica e buscando um entendimento uniforme, o enunciado sintetiza quais são as atividades permitidas para essa espécie de contratação, bem como estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços se houver o inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços, mencionando caso se o tomador for entidade pública. Compreendendo assim, que a terceirização é uma figura de exceção e precisa ter um tratamento restritivo com o fim resguardar a forma clássica de relação de trabalho positivada pelo legislador.

3 DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Conforme visto, No capítulo 1, foi estudada a implantação da terceirização como característica principal do modelo *toyotista* e sua expansão no plano histórico. Já no Capítulo 2, procedeu-se a análise jurídica desta forma peculiar de contratação em face da relação de emprego clássica adotada pela CLT. O presente capítulo, no entanto, tem como foco principal: a expansão do fenômeno da terceirização para atividades-fim e os desafios para sua regulamentação.

Dada a leitura dos dispositivos constitucionais referentes aos Direitos Sociais, nota-se que a Carta Magna de 1988 dignifica o trabalho e o considera como direito fundamental irrenunciável, sendo um instrumento de melhoria de condição social. Dessa maneira, visto o potencial terceirizante em destituir a relação jurídica de emprego bilateral, elegida pela Constituição Federal como meio de conquistas dos direitos trabalhistas.

O legislador, por não dar tanta importância ao assunto, é desafiado pelo avanço tecnológico do modelo terceirizante. Isso porque, utilizando-se das palavras de Delgado (2014, p. 455), “o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização, (...) isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal”.

A jurisprudência, forçada a agir, considera a terceirização como figura excetiva admitindo somente em hipóteses taxativas de terceirização permitindo, em suma, em atividade-meio e tornando-a ilícita em atividade-fim.

Embora, tenha definido um critério para a licitude dessa forma de contratação, Maior (2009, p. 160) argumenta que “para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja, a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra”. Importa dizer que nem sempre esse critério é absoluto. Nesse sentido, cola-se jurisprudência:

TERCEIRIZAÇÃO. SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO. ATIVIDADE-FIM X ATIVIDADE-MEIO. COMPREENSÃO. A atividade-meio não se confunde com serviços desvinculados do complexo que deve necessariamente atender, ainda que subsidiariamente, o objetivo final. Vale dizer, não pode a estrutura empresarial prescindir do serviço de limpeza e conservação para que possa razoavelmente completar a atividade-fim. (TRT/SP 20020158739 RO – Ac. 8ª. T. 20020521167 DOE 27/8/2002, Rel. José Carlos da Silva Arouca).

Assim, como a Súmula n.º 331/TST não descreve critérios para tal distinção, fica a cargo da doutrina e dos julgadores a aplicação desses conceitos no caso concreto.

Fundamentados em estudos doutrinários Pereira; Souza (2014, p. 189) argumentam que a distinção entre atividades-fim e atividades-meio leva-se em conta “o estatuto ou o contrato social, considerando-se a confecção da finalidade objetiva do empreendimento. Existe atividade-fim quando houver coincidência com o objeto social da tomadora”. Esse é o posicionamento majoritário e predominante nos tribunais.

3.1 DAS PROPOSIÇÕES LEGISLATIVAS PARA NORMATIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Várias proposições legislativas tramitam atualmente no Congresso Nacional, com o fim de regulamentar a questão. Citam-se: Projeto de Lei (PL) n.º 1.621/2007 que prevê a proibição da terceirização em atividade-fim e responsabilidade solidária do tomador de serviços nas empresas do setor privado e sociedade de economia mista; PL n.º 6.894/2006 que altera a lei n.º 8.666/1993, para exigir caução para pagamento de direitos trabalhistas na contratação de serviços de terceirização no setor público; e PL n.º 6.382/2010, que determina a existência de vínculo de emprego entre empregadores e contratante, salvo casos de serviços regidos por lei própria.

Tramita também, no Congresso Nacional, o polêmico PL n.º 4.330/2004, autoria do deputado federal Sandro Mabel (PL-GO), que teve sua aprovação pela Câmara dos Deputados seguindo para apreciação do Senado Federal, em 22 de abril de 2015. O projeto prevê a possibilidade de terceirização a todos os tipos de atividades, determinando que as relações entre as empresas devam ser regida pelas normas de Direito Civil.

Embora aprovado dez anos depois, o projeto foi proposto no dia 26 de abril de 2004 e trata-se de legislação ordinária, uma vez que a matéria abordada pelo projeto é de cunho residual e não é abarcado pelas hipóteses de lei complementar, taxativamente disposta na Constituição Federal de 1988 (CF/88), de decreto legislativo ou de resoluções. (DUARTE, 2015, p. 25).

Pautando-se pelas formalidades constitucionais, a apreciação dos projetos de lei, com votação por maioria simples ou relativa, de iniciativa dos deputados ou de comissão integrante da Câmara dos Deputados terá início nesta Casa Legislativa, atuando o Senado Federal como Casa Revisora. (PAULO, 2013, p. 199-205). Deste modo, foi apreciado pela Câmara dos Deputados inicialmente, sendo aprovado no dia 22 de abril de 2015 em sessão plenária e enviada ao Senado Federal, no qual recebeu a numeração n.º 30/2015, devendo este fazer sua revisão e votação.

Na justificativa apresentada para proposição do projeto, argumenta-se que é necessária a realização de um marco legal para o fenômeno terceirizante, visto a modernização na organização da produção, a expansão desse fenômeno, bem como profundas reformulações na organização do trabalho. Essa reformulação trata-se das flexibilizações trabalhistas, já estudadas em capítulo anterior, na qual é verificada pela redução do poder imperativo da legislação trabalhista nas decisões coletivas de trabalho.

A essa situação, Duarte (2015, p. 8) entende que o projeto é:

evidentemente antitrabalista, pautam-se em *slogans* de flexibilidade, modernidade, competitividade, eficiência, geração de empregos para justificarem, como se natural fosse, a “necessidade” de aprovação do Projeto, em benefício ao País todo, quando na realidade se trata da superexploração da força de trabalho do Brasil, país de “Terceiro Mundo” na hierarquia mundial econômica.

Outrossim, esse é o pensamento do magistrado Souto Maior, que em palestra referente aos impactos da pretendida ampliação da terceirização na Justiça do Trabalho¹, argumentou que “a terceirização não tem nada de moderno e faz parte do processo produtivo desde o início da Revolução Industrial. Ele destacou, porém, que o termo ‘modernidade’ sempre está presente quando se tem um argumento retórico”.

A proposta original tinha como características: a descaracterização do vínculo empregatício por empresa interposta (Art. 2º), responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviço (Art. 10); possibilidade de quarteirização (Art. 11); contribuição sindical recolhida pela categoria profissional da atividade realizada pelo obreiro (Art. 15) e, sem dúvida a questão mais polêmica, a ampliação da terceirização de mão de obra em qualquer atividade, incluindo as atividades-fim. Observa-se que contrapõe diretamente o entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho e pela doutrina majoritária.

A analisar a proposta original do projeto em sede de monografia de graduação, Duarte (2014, p. 45 – 47) compreende que o texto aprovado, em comparação ao texto proposto em 2004, traz uma maior preocupação com o trabalhador, embora esteja longe de sobrepor a dignidade humana da força de trabalho aos interesses do capital.

Segundo Biavaschi; Teixeira (2015, p. 55), a participação popular foi fundamental para a aprovação das emendas que alteram o projeto original:

¹**Em palestra, juiz Jorge Luiz Souto Maior critica propostas de terceirização.** Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset_publisher/VIG0/content/em-palestra-juiz-jorge-luiz-souto-maior-critica-propostas-de-terceirizacao/pop_up;jsessionid=6618EF9EC95652064518DE1600D51977.lr2?_101_INSTANCE_VIG0_viewMode=print>. Acesso em: 24 abr 2016.

É importante destacar que entre a primeira e a última votação realizada pelo plenário da Câmara dos Deputados houve fortes mobilizações dentro e fora do Congresso Nacional. Todas as Centrais Sindicais, com ressalvas pontuais, aderiram ao movimento contrário à proposta, empenhando-se para reverter os resultados da votação em 08 de abril, em que o texto principal do projeto, a Subemenda Substitutiva Global, foi aprovado por grande maioria, com diferença de 187 votos. Nesse sentido, as mobilizações que tomaram as ruas se fizeram sentir e a diferença foi reduzida de 187 para 27.

Nesse cenário, será realizada a análise do texto legal aprovado e remetido ao Senado Federal, ao qual foi dada a numeração de Projeto de Lei da Câmara (PLC) n.º 30 de 2015.

3.1.1 Análise do texto legal do Projeto de Lei da Câmara n.º 30/2015

Procede-se agora a análise textual do referido projeto, possuindo, quando remetido ao Senado Federal, 27 artigos. Com o auxílio do entendimento de estudos anteriores, percebe-se, desde então, que o texto legal procura adaptar a proposta unilateral e capitalista do projeto anterior.

Em seu Art. 1º é definido sua incidência sobre os contratos de terceirização realizados pelas empresas privadas, aplicando subsidiariamente o Código Civil. Exclui-se a aplicação desta aos contratos de terceirização realizados pela Administração Pública, dos quais já possuem legislação própria.

O Art. 2º busca a conceituação e delimitação das características circundantes da forma de contratação terceirizada. Deste modo, no inciso I, conceitua-se terceirização como: “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei”.

A definição trazida pelo projeto contraria o entendimento doutrinário e jurisprudencial pacificado ao autorizar a forma de contratação terceirizada para qualquer de suas atividades.

Argumenta Carelli (2014, p. 249) que a possibilidade de terceirização em atividade-fim é dissonante até mesmo pela sua própria natureza da terceirização que é “a entrega de atividade periférica e específica a empresa especializada que a realizará com autonomia”.

Dedica também, o Art. 2º, II, a definir as personagens do contrato de terceirização. Assim o contratante, perfazendo-se no tomador de serviços, é “a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados [...] com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato”.

É definida também a figura da contratada, a empresa prestadora de serviços, *in verbis*: “as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas [...] e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Sobre essa definição, comentam Biavaschi; Teixeira (2015, p. 55) que se trata da permissão “para além das empresas especializadas, a contratação via pessoa jurídica, cooperativas, fundações, associações, empresas individuais, ou seja, as conhecidas PJ’s, ampliando-se as possibilidades de fraude e lesão a direitos, agora apoiadas na lei”.

É o que fica evidente no dispositivo a seguir:

Art. 2 [...]

§ 2º Não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do *caput* deste artigo:

[...]

III - a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

No entanto, Pessoa (2016, p. 5) expõe que: “ora, sendo lícita a terceirização e que não tenham por objetivo desvirtuar ou fraudar a legislação trabalhista, todas as sociedades civis previstas em lei podem celebrar contratos, garantindo-se assim o princípio da livre iniciativa”.

O Art. 3º dispõe que, é responsabilidade da contratada o planejamento, a remuneração e a direção do trabalho a ser realizado pelos seus empregados, além de prever a possibilidade de terceirizar ou subcontratar com outras empresas, se houver previsão no contrato original. É exigida, também, a comunicação do acordo aos sindicatos dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais.

No *caput* do Art. 4º, é definida as atividades que podem ser terceirizadas, *in verbis*:

Art. 4º. É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Embora várias manifestações contrárias, decidiram-se por ampliar a terceirização para qualquer tipo de atividade, incluindo as atividades-fim. É verificada também a exceção de que, da formação de vínculo empregatício entre a empresa contratante e o empregado terceirizado, existindo os requisitos da relação de emprego previstos nos Arts. 2º e 3º da CLT.

Importante ressaltar que, essa exceção não se aplica quando o contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista.

O Art. 5º dispõe das cláusulas obrigatórias ao contrato de prestação de serviços a terceiro, no qual exige: (i) especificação do serviço a ser prestado; (ii) local e prazo da realização do serviço, se for de prazo determinado; (iii) prestação de garantia pela empresa contratada; (iv) obrigatoriedade de fiscalização pelo contratante; (v) possibilidade de interrupção do pagamento quando for constatada o inadimplemento das obrigações devidas pela contratada; e (vi) possibilidade de retenção em conta específica das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações. O dispositivo em questão é louvável, pois possui o condão de garantir as obrigações devidas ao trabalhador terceirizado.

Os documentos que deverão ser apresentados pela empresa contratada na celebração do contrato são dispostos no Art. 6º. No dispositivo seguinte, dispõe que a empresa contratante deve informar ao sindicato da correspondente categoria profissional o setor ou setores envolvidos no contrato de terceirização, dando prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato. O Art. 8º define que a possibilidade de o sindicato dos empregados diretos da empresa contratante representar os trabalhadores terceirizados: quando a prestação de serviços terceirizados se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica.

Sobre a saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados enquanto prestem serviços as empresas contratantes estão previstos nos Arts. 12 e seguintes, dos quais são assegurados a mesma alimentação, transporte, treinamento e iguais condições sanitárias.

No entanto, Siqueira (2013, p. 147) chama atenção ao parágrafo único:

Art. 12. [...]

Parágrafo único. 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.

O disposto no artigo até amenizaria as perdas da classe dos trabalhadores terceirizados senão fosse pelo uso da palavra “pode”. Segundo a autora, se aprovado o projeto com essa redação, dificilmente esse artigo terá utilidade prática no mundo empresarial, vez que será uma faculdade da empresa tomadora de serviços, que já busca na terceirização justamente a redução de gastos.

Quanto à responsabilidade das empresas contratadas, destaca-se “a emenda em alusão traz, em seu art. 15, a responsabilidade solidária da contratante frente às obrigações

trabalhistas e previdenciárias da contratada”. (DUARTE, 2015, p. 40). Essa responsabilidade solidária também se aplica a empresa subcontratada (Art. 15, parágrafo único, do PLC n.º 30/2015).

O art. 16 trata da obrigação da empresa contratante a exigir comprovantes do cumprimento das obrigações devidas aos empregados terceirizados e caso não seja comprovado, há possibilidade, pela empresa contratante, da retenção do pagamento da fatura mensal proporcional ao inadimplemento.

Sobre a obrigação de retenção por parte da empresa contratante da folha de pagamento à empresa contratada para: (i) fins previdenciários (Art. 31 da Lei 8.212/1991 e Arts. 7º e 8º da Lei 12.546/2011); e (ii) fins tributários são dispostos no Arts. 17 e 18, respectivamente. Na ausência da retenção mencionada ou sendo menor do que o valor retido, a empresa contratante possui responsabilidade solidária pelo pagamento integral da contribuição previdenciária dos empregados envolvidos no contrato. Além disso, é prevista, no Art. 19 a caracterização do crime de apropriação indébita, a retenção de má-fé.

O Art. 21 dispõe que a terceirização não pode ser aplicada à relação de trabalho doméstico. As penalidades pelos descumprimentos do disposto nesta lei são previstas no Art. 22. Enquanto os arts. 23 e seguintes, por fim, determinam a adaptação dos contratos em vigência e a entrada em vigor desta lei, caso for aprovada.

A idéia de regulamentar esse fenômeno que já faz parte da realidade econômica brasileira é louvável, pois é uma possibilidade de resolver a insegurança jurídica que paira sobre o tema. Ademais, é função típica do Poder Legislativo, “obedecidas às regras constitucionais do processo legislativo, elaborar as normas jurídicas gerais e abstratas” (PAULO, 2013, p. 163). Diante disso, a realização de um marco civilizatório se mostra necessário e pertinente.

Mesmo com tantas modificações e emendas, com o fim de atenuar a perdas dos direitos, que já são reduzidos, dos trabalhadores terceirizados, persiste a possibilidade da terceirização a todas as atividades.

A essa situação, merece destaque o comentário do magistrado Homero Silva (2015, p. 6): “O Congresso demorou tanto para desenvolver um projeto e, quando o faz, parece ao mesmo tempo açodado, confuso e fora de hora, escancarando aquilo que silenciosamente já é praticado em inúmeras empresas – a terceirização maciça dos empregados”.

Deste modo, é necessária a reflexão das possíveis alterações que o projeto produzirá no plano real e jurídico. O estudo se mostra ainda mais pertinente, pois irá refletir, sobretudo, na seara trabalhista, atingindo direitos sociais resguardados constitucionalmente. Assim, será

estudado abaixo o aspecto principal do projeto, qual seja a possibilidade de uma terceirização irrestrita, permitindo-se que se contrate tanto para execução de atividade-fim e atividade-meio.

3.2 DO DEBATE CONSTITUCIONAL DA TERCEIRIZAÇÃO PARA ATIVIDADES-FIM

O fenômeno da terceirização invoca dois institutos reconhecidos constitucionalmente como fundamentos para um Estado Democrático de Direito, quais sejam: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Inicialmente, registra-se que o debate acerca da possibilidade da terceirização em atividades-fim já foi levado ao Supremo Tribunal Federal, diante do Recurso Extraordinário 713.211/MG em junho de 2014, que reconheceu a repercussão geral da proibição da terceirização de atividade-fim, por meio da Súmula n.º 331/TST, por suposta violação da liberdade de contratação, verificada à luz do Art. 5º, II, da Constituição Federal (MELLO FILHO; DUTRA, 2014, p. 187).

Em síntese do recurso extraordinário em comento², a empresa Celulose Nipo Brasileira S/A – Cenibra questiona a decisão da Justiça do Trabalho que, em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região condenou a empresa a se abster de contratar terceiros para sua atividade-fim.

É alegado que não existe definição jurídica sobre o que sejam exatamente, atividade-meio e atividade-fim. Sustenta ainda que tal distinção é incompatível com o processo de produção moderno. Entendendo que, a proibição da terceirização, baseada apenas na jurisprudência trabalhista, violaria o princípio da legalidade contido no inciso II do artigo 5º da Constituição Federal.

Entretanto, acerca do referido recurso registram Mello Filho e Dutra (2014, p. 187):

A perspectiva de discussão do tema à luz da liberdade de contratação, de forma desconexa dos demais postulados constitucionais que se harmonizam com essa liberdade, notadamente os valores sociais do trabalho, causa receio de potencial achaque ao patrimônio jurídico dos trabalhadores brasileiros.

De fato, a terceirização, como ressaltado, não é uma figura simples de se

² **Repercussão geral: STF discutirá conceito de atividade-fim em casos de terceirização** – Notícia disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>>. Acesso em: 23 abr 2016.

compreender, devido às múltiplas facetas nela existentes. Deste modo, é necessária a análise, não só do postulado constitucional da liberdade de contratação, mas também dos valores sociais contidos na relação de emprego, também constitucionalmente resguardados.

3.2.1 Dos Postulados do Valor Social do Trabalho e da Livre Iniciativa Para Compreensão Constitucional da Terceirização em Atividade-fim

A Magna Carta de 1988 possui um arcabouço de proteção à relação de emprego (Art. 7º e 11), além de determinar que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa (Art. 170). A terceirização, no entanto, se mostra ameaçadora, visto sua destituição da figura bilateral do emprego e incapacidade de resguardar os direitos sociais constitucionalmente previstos.

Uma terceirização irrestrita inviabiliza a manutenção do vínculo de emprego, e, conseqüentemente, todas as garantias constitucionalmente resguardadas, uma vez que, de acordo com Moraes (2013, p. 202), “será, para efeitos constitucionais de proteção do Art. 7º, o empregado, ou seja, aquele que mantiver algum vínculo de emprego”.

Da análise constitucional acerca do tema, prelecionam Delgado; Amorim (2014, p. 135):

Nesse espaço da atividade-fim, a Constituição reserva à empresa a **função social de promover emprego direto com o trabalhador, com máxima proteção social, tendo em conta a dupla qualidade protetiva desse regime de emprego**: uma proteção temporal, que remete à pretensão de máxima continuidade do vínculo de trabalho, e uma proteção espacial, de garantia de integração do trabalhador à vida da empresa. (grifo dos autores)

Nesse sentido, aduzem os autores *op. cit.*(2014, p. 135) que, constitucionalmente, a empresa tem como função social garantir uma proteção ao trabalhador. Esta proteção é percebida de duas formas: proteção temporal e proteção espacial. A primeira é decorrente dos princípios da continuidade da relação de emprego como meio de aquisição dos direitos previstos no Art. 7º da Constituição, dos quais citam: férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), dependendo da prestação de trabalho em sucessivos períodos aquisitivos e concessivos, e o direito à aposentadoria (art. 7º, XXIV), instrumento de proteção social que se submete à condição aquisitiva.

A proteção espacial estaria ligada na garantia de máxima integração do trabalhador à vida da empresa. “A Constituição também revela pretensão de máxima integração do

trabalhador ao empreendimento econômico” (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 136). Isso é percebido no inciso XI do seu art. 7º do qual determina a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração.

O *caput* do Art. 170 da Constituição Federal proclama que a ordem econômica deverá ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, o que, conforme Mello Filho; Dutra (2014, p. 190), funcionam como “vetores de garantia de existência digna a todos e de concretização da justiça social, os quais não são afirmados de forma meramente retórica, mas, sim, por meio da atribuição de um conteúdo preciso e imbricado”.

Outrossim, explana José Afonso da Silva (2005, p. 788):

[...] a iniciativa econômica privada é amplamente condicionada no sistema da constituição econômica brasileira. Se ela se implementa na atuação empresarial, e esta se subordina ao ‘princípio da função social’, para realizar ao mesmo tempo o desenvolvimento nacional, assegurada a existência digna de todos, conforme ditames da justiça social, bem se vê que a ‘liberdade de iniciativa’ só se legitima quando voltada à efetiva consecução desses fundamentos, fins e valores da ordem econômica.

Desse modo, esse saudosista constitucionalista ensina que a atividade econômica quando exercida fica subjugada ao princípio da função social, não podendo basear isoladamente na ideia capitalista do lucro e redução de gastos, mas que essa “exploração favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores”.³

Melhores explicações são verificadas por Delgado; Amorim (2014, p. 138 – 139, assim:

A prática da terceirização na atividade-fim esvazia a dimensão comunitária da empresa, pois a radicalização desse mecanismo pode viabilizar a extrema figura da empresa sem empregados, que terceiriza todas as suas atividades, eximindo-se, por absoluta liberalidade, de inúmeras responsabilidades sociais, trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Dessa maneira, a ampliação da terceirização para atividades-fim em consonância ao princípio da livre contratação, como anseiam o recurso extraordinário n.º 713.211 e o projeto de lei em análise, se mostram infundados. Isso porque, como explicam Mello Filho; Dutra

³O Art. 186 da Constituição Federal, ao prever os requisitos exigidos para a manutenção da propriedade rural, condiciona o que poderia ser considerada como função social:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I - aproveitamento racional e adequado;

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV - **exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.**

(2014, p. 192), “a existência de algum freio à liberdade de contratação, sobretudo quando ela é instrumento da reprodução capitalista e envolve o trabalho humano, é premissa básica para a humanização da dinâmica voraz do sistema capitalista”.

Reduzir o seu número de empregados diretos na empresa, mediante a terceirização, proporcionaria, como apontam Delgado; Amorim (2014, p. 140 – 141): (i) a isenção da política social de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Art. 24, XIV, CF/88 e Art. 93 da Lei 8.213/91); (ii) a isenção da participação da política social de inserção e qualificação do jovem trabalhador no mercado de trabalho (Art. 227, II, CF/88 e Art. 429 da CLT); além de, (iii) a isenção de participar diretamente do financiamento da previdência social, por meio da contribuição sobre a folha de pagamento (Art. 195, I, a, da CF/88).

Com a terceirização irrestrita, aos poucos, os empresários iriam terceirizar todas as suas atividades com o fim de eximir-se da participação de políticas sociais constitucionalmente determinantes para o cumprimento da função social empresarial.

O fundamento constitucional da livre iniciativa possui também seu valor social. Nesse sentido, a Constituição Federal garante que ela esteja a serviço de melhores condições para toda a sociedade. Registra-se, assim, o acórdão da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.950-3, da qual mostra que a livre iniciativa também está condicionada à adoção de providências tendentes a garantir o efetivo exercício de direitos fundamentais. Cola-se o julgado:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI N. 7.844/92, DO ESTADO DE SÃO PAULO. MEIO ENTRADA ASSEGURADA AOS ESTUDANTES REGULARMENTE MATRICULADOS EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO. INGRESSO EM CASAS DE DIVERSÃO, ESPORTE, CULTURA E LAZER. COMPETÊNCIA CONCORRENTE ENTRE A UNIÃO, ESTADOS-MEMBROS E O DISTRITO FEDERAL PARA LEGISLAR SOBRE DIREITO ECONÔMICO. CONSTITUCIONALIDADE. LIVRE INICIATIVA E ORDEM ECONÔMICA. MERCADO. INTERVENÇÃO DO ESTADO NA ECONOMIA. ARTIGOS 1º, 3º, 170, 205, 208, 215 e 217, § 3º, DA CONSTITUIÇÃO DO BRASIL. 1. É certa que a ordem econômica na Constituição de 1.988 define opção por um sistema no qual joga um papel primordial a livre iniciativa. Essa circunstância não legitima, no entanto, a assertiva de que o Estado só intervirá na economia em situações excepcionais. 2. Mais do que simples instrumento de governo, a nossa Constituição enuncia diretrizes, programas e fins a serem realizados pelo Estado e pela sociedade. Postula um plano de ação global normativo para o Estado e para a sociedade, informado pelos preceitos veiculados pelos seus artigos 1º, 3º e 170. 3. **A livre iniciativa é expressão de liberdade titulada não apenas pela empresa, mas também pelo trabalho. Por isso a Constituição, ao contemplá-la, cogita também da “iniciativa do Estado”; não a privilegia, portanto, como bem pertinente apenas à empresa.** 4. Se de um lado a Constituição assegura a livre iniciativa, de outro determina ao Estado a adoção de todas as providências tendentes a garantir o efetivo exercício do direito à educação, à cultura e ao desporto [artigos 23, inciso V, 205, 208, 215 e 217 § 3º, da Constituição]. **Na composição entre esses princípios e regras há de ser**

preservado o interesse da coletividade, interesse público primário. 5. O direito ao acesso à cultura, ao esporte e ao lazer, são meios de complementar a formação dos estudantes. 6. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF, Pleno, ADIn 1.950-3/SP, Rel. Min. Eros Grau, D.J. 02.06.2006, Ementário 2.235-1, *on line*, grifo nosso)

Deste modo, verifica-se a imposição de limites à terceirização a atividade-fim é necessária para que possa garantir que seja preservada a função social da empresa.

É imprescindível registrar, também, que, conforme o legislador infraconstitucional. Segundo Porto (2014, p. 164), a vedação da terceirização da atividade-fim encontra fundamento também nas normas de direito empresarial. Explica a autora:

A existência de uma empresa somente se legitima se ela busca a concretização de seus fins, isto é, o efetivo exercício da atividade econômica para a qual se constituiu (Art. 45 e 46, I, e 966 do Código Civil). Resta claro, portanto, que ela não pode delegar a um terceiro a consecução do seu objeto social, isto é, não pode terceirizar a sua atividade-fim, sob pena de fraude na sua constituição e descumprimento de sua função social (arts. 421 e 2.035 do CC e arts. 5º, XXIII, e 170, III, da CF/88), além de abuso da personalidade jurídica caracterizado pelo desvio de finalidade (art. 50 do CC).

Até mesmo a liberdade de contratação necessita de limitações em obediência ao princípio civilista da “função social do contrato”. É o que dispõe o Art. 421 do Código Civil: “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

Conforme a interpretação do Enunciado n.º 23 do Conselho Federal de Justiça, aprovado na Jornada de Direito Civil:

A função social do contrato, prevista no art. 421 do novo Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance desse princípio, quando presentes interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana.

O que se visualiza, portanto, é que em garantia a função social, a liberdade de contratação pode ser atenuada, reduzindo seu alcance para que sejam respeitadas os direitos fundamentais do trabalhador prevalecendo o vínculo empregatício entre o tomador e o obreiro. A terceirização em todos os tipos de atividades, a livre critério do tomador de serviços, se não os extingue, diminui direitos, tendo em vista sua natureza destrutiva dos valores sociais do trabalho.

3.3 A TERCEIRIZAÇÃO E A SUA FACE PRECARIZANTE

Anunciada como modelo de modernização do processo produtivo, o fenômeno da terceirização, na verdade compreende-se como um caminho que abriga fraudes e relações arcaicas de trabalho. Ela possui uma face que desqualifica as relações do contrato de emprego, à medida que, afasta os encargos trabalhistas para o tomador de serviços, gerando baixos salários aos trabalhadores terceirizados e o expõe a péssimas condições.

A redução do salário do trabalhador parece está inserida na própria lógica da terceirização. Isso porque, conforme explicação de Duarte (2015, p. 71), “a terceirização, se não diminuísse os salários, tornaria o trabalhador mais caro, porquanto ainda teria que ser acrescido ao preço do serviço o excedente que gera o lucro para a empresa terceirizante”. Comunga mesmo entendimento Viana (2014, p. 4), afirmando que:

Embora a empresa que cede o trabalhador não possa legalmente lhe cobrar qualquer taxa, é evidente que lhe cobra, ao encurtar seu salário. Aliás, não fosse assim, seria inviável terceirizar. E exatamente essa diferença que explica o processo, em termos econômicos.

Ocorre que, a vantagem econômica pretendida pela terceirização acaba por ferir os aspectos sociais. Sem redução salarial, a terceirização não se torna lucrativa, tampouco capaz de reduzir os custos empresariais.

Essa realidade é verificada pela pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos em parceria com a Central Única dos Trabalhadores⁴, em setembro de 2014, na qual constatou que a remuneração dos trabalhadores terceirizados é inferior a 27%, à remuneração dos trabalhadores permanentes. Além dos dados noticiarem que a remuneração dos trabalhadores terceirizados se concentra nas faixas de um a dois salários-mínimos e de três a quatro salários-mínimos, sendo que os trabalhadores diretos estão mais distribuídos entre as diversas faixas salariais.

Tornar a terceirização a todas as atividades é aceitar a ocorrência da redução ao mínimo do salário. Além disso, com a diminuição da remuneração do trabalhador, reduzem-se todos os direitos patrimoniais calculados proporcionalmente com base na remuneração. Citam-se: as férias acrescidas do terço constitucional, FGTS, gratificações, décimo terceiro, adicionais. (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 108).

O relatório também indica as péssimas condições a que são sujeitados os

⁴ **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos** - Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2016.

trabalhadores terceirizados, “de 2005 para 2012, o número de trabalhadores terceirizados cresceu 2,3 vezes na Petrobras e o número de acidentes de trabalho explodiu: cresceu 12,9 vezes”. A precarização é também observada no tocante de reduzir o empregado à condição análoga à de escravo, nesse sentido, Filgueiras (2013, p. 28), ao analisar os dados do Ministério do Trabalho e Emprego noticia que “em 90% dos 10 maiores resgates, os trabalhadores submetidos a condições análogos a de escravos eram terceirizados”.

Sob esses aspectos é difícil imaginar que a terceirização representa desenvolvimento econômico quando esse desenvolvimento representa a perda de direitos sociais ao salário, à estabilidade no emprego, à saúde e segurança no trabalho, sobretudo o direito à dignidade, o que distancia o trabalhador terceirizado do trabalhador celetista (MELLO FILHO; DUTRA, 2014, p. 196).

No que tange aos impactos materiais proporcionados pela terceirização dizem respeito à ameaça à dignidade do trabalhador. De forma crítica e metafórica, Viana (2014, p. 2) analisa:

[...] O que se produz, aqui, não são parafusos ou geladeiras, mas o próprio trabalhador. Ele se coisifica da maneira mais completa possível. Por adquirir uma segunda natureza – a de coisa – esse homem pouco se identifica com o outro - o empregado da tomadora - mesmo estando ao seu lado. À maneira dos antigos escravos ou das vacas de uma fazenda, ele tem a sua marca, o seu estigma.

Conforme o autor, o trabalhador terceirizado se coisifica, transformando em mercadoria ou produto oferecido para as empresas tomadora de serviços. Sem dignidade nem proteção à direitos mínimos, é temível o futuro onde se pode terceirizar todas as atividades.

Nesse sentido, Mello Filho; Dutra (2014, p. 196) prelecionam que a terceirização obsta “ao trabalhador reconhecer e ter reconhecido o valor do seu trabalho para a dinâmica empresarial, obsta-se a afirmação de sua identidade enquanto sujeito, como integrante da categoria econômica da qual efetivamente faz parte”.

Isso reforça o que já foi estudado, o trabalhador deixa de ter valor social para empresa, não a representa e por mais que ele contribua para o seu desenvolvimento não irá receber o reconhecimento.

A terceirização frustra todos esses objetivos. Porto (2014, p. 162) menciona que a terceirização “não permite essa integração na empresa, seja pela grande rotatividade de mão de obra, seja porque o terceirizado não se sente e nem é assim visto e tratado pelo patrão, pelos empregados diretos e pelos próprios clientes – como parte da empresa”.

Essa reação muitas vezes gera discriminação, segregação, além de opor o trabalhador

com os vínculos celetistas ao trabalhador terceirizado. A discriminação é apenas outro aspecto constatado pelo relatório referido (2014, p. 29):

Segundo relatos de dirigentes sindicais do setor de vigilância, que atuam nos bancos, o local de vestuário, descanso e refeição desses trabalhadores é nos porões. “É só perguntar onde fica o porão que você encontra o local onde ficam os vigilantes. São lugares escuros e pouco ventilados” (Relato de dirigente sindical do setor). No setor de saúde, os dirigentes relataram que, em muitos casos, o local de descanso dos trabalhadores terceirizados fica ao lado dos necrotérios. É o “lugar” do terceirizado na sociedade, física e simbolicamente.

Diante dessas considerações, é plausível que o legislador, ao editar a legislação que tanto necessita essa situação, adote critérios de limitação à terceirização, seja por sua natureza ameaçadora aos direitos sociais, seja para, se possível, adaptar esse fenômeno nos moldes da Constituição da República.

CONCLUSÃO

No início do desenvolvimento da pesquisa, se fez necessário expor o contexto histórico que se originou o Direito do Trabalho, bem como seu objetivo de promover proteção jurídica do trabalhador subordinado face os efeitos do capitalismo e das condições da infraestrutura social intensificadas pela Revolução Industrial.

Explanou-se, também, como as transformações ocorridas no cenário mundial em decorrência da formação de uma aldeia global e o avanço tecnológico afetaram o Direito do Trabalho, reduzindo o seu caráter imperativo, processo que os autores chamam de “flexibilização das normas”. A terceirização se desenvolveu durante esse tempo. No Brasil, ela está intimamente ligada a expansão do modelo de produção *toyotista*.

Como evidenciado durante a pesquisa, a terceirização não nasceu no meio jurídico, mas trata-se de técnica gerencial, que propõe a externalização de determinadas atividades para que possa melhorar a qualidade de seus produtos ou serviços, com o fim de diminuir custos de produção e encargos sociais.

Ocorre que, a prática da terceirização atinge intimamente as relações laborais, ao dissociar o vínculo empregatício direto celetista e construir uma relação contratual triangular. A respeito da sua natureza jurídica, possui essa contratação um caráter híbrido, por formar uma relação de natureza civilista, mas que possui reflexos trabalhistas.

Embora haja leis esparsas que regulam algumas atividades que podem ser terceirizadas, não foi o suficiente para suprir a intensidade que esse fenômeno alcançou. Isso deixa a mercê que essa forma de contratação possa ser usada para fraudar a legislação trabalhista e promover uma exploração indiscriminada do trabalhador. Esse fator agrava-se quando se verifica que, após o trâmite processual de reclamação trabalhista de um obreiro terceirizado, constata-se que a empresa prestadora de serviço é insolvente, e o empregado não via satisfeito seu crédito.

A jurisprudência, mediante a omissão legislativa, foi desafiada a formar um entendimento que garantisse, em suma, a proteção jurídica do trabalhador terceirizado. Atualmente, o Enunciado n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é a fonte que reflete esse pensamento, não a proibindo, mas cria limitações à terceirização, que em síntese, só pode ser usada em serviços ligados a atividade-meio do tomador de serviços. A contratação para atividades-fim de uma empresa é considerada ilícita e, para tanto, forma-se o vínculo de emprego entre a tomadora de serviços e o trabalhador.

A crítica dada ao supracitado enunciado, diz respeito ao não estabelecimento de

critérios para a distinção de atividade-meio e atividade-fim, o que possibilitaria decisões com entendimentos divergentes. Entretanto, no decorrer da pesquisa, verifica-se que para tal distinção, pode-se considerar o estatuto ou o contrato social da empresa para identificação das atividades-fim da empresa.

A discussão travada durante o desenvolvimento da pesquisa científica cinge-se acerca da provável ampliação da terceirização a qualquer atividade, como pretende o projeto de lei 4.330/2004 (atualmente, sob a numeração n.º 30/2015), e sua possível ameaça aos direitos trabalhistas conquistados.

Diante da análise do projeto, desde sua redação original, constata-se que ele é fruto de um discurso unilateral movido pelos ideais capitalistas de obter lucro a qualquer custo, não hesitando de suprimir direitos trabalhistas, colocando a forma de contratação terceirizada como regra em detrimento da relação de emprego direto elegida como a mais digna pela Constituição Federal (CF/88).

Registrou-se, também, que o debate constitucional da terceirização para atividades-fim já foi levado à Suprema Corte (STF) no bojo de recurso extraordinário que aduz a Súmula n.º 331/TST como inconstitucional, por ofender a livre contratação insculpida no Art. 5º, II da CF/88.

No entanto, compreende-se que ao analisar a terceirização sob ótica constitucional apenas da livre contratação é negar-se a considerar o seu arcabouço constitucional que protege a continuidade do vínculo de emprego e da valorização o trabalho para que se mantenha uma ordem econômica equilibrada.

Uma relação triangular, já na sua essência, reduz o salário do trabalhador, estimula a desigualdade nas relações laborais e tira a oportunidade para que o trabalhador atinja seus direitos fundamentais. Se ela não for contida, seria incapaz esse alcance entre o equilíbrio do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Ademais, ressalta-se que a manutenção de terceirização nas atividades-fim é incompatível com a função social da empresa, pois se o empreendimento econômico não é capaz de concretizar seus próprios fins, não se justificaria a existência desse segmento empresarial.

Portanto, tornar possível a terceirização para qualquer atividade seria uma forma de negar toda a luta de uma classe que outrora teve que enfrentar. Permitir uma terceirização irrestrita não é sinônimo de modernização, como prega o projeto, afinal já se viveu um tempo na história onde se imperava a livre contratação, bem como é consenso que essa liberdade era apenas uma doce ilusão.

REFERÊNCIAS

BARAÚNA, Cesar Ferreira de. **A terceirização à luz do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LED. 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo LTr, 2005.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A Terceirização e Seu Dinâmico Processo de Regulamentação no Brasil: Limites e Possibilidade. In: **Revista da ABET**, n. 1, v. 14, jan/jun 2015, p. 37-1. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/viewFile/25700/13876>>. Acesso em: 24 abr 2016.

BOUFLEUR, Caroline de Pietro. A responsabilidade do ente público nas licitações frente à Súmula 331 do TST. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, n. 183, a. 11, ago 2015, p. 55 – 61.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1.621/2007. Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359983>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 4.330/2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 6.894/2006. Altera o inciso III do art. 31 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e acrescenta § 6º ao mesmo dispositivo. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=320386>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. **Código Civil**, Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação

de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Lei n.º 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Lei n.º 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previstos no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8987cons.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Lei n.º 9.472, de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9472.htm>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Senado Federal. Projeto de Lei da Câmara n.º 30/2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Distrito Federal. Acórdão, Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º 16/DF. Plenário, Rel. Min. Cezar Peluso. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 25 de abr 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Distrito Federal. Acórdão, Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.950-3/SP. Plenário, Rel. Min. Eros Grau. Disponível em: <http://www.sbdp.org.br/arquivos/material/188_ADI%201950.pdf>. Acesso em: 25 de abr 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Repercussão geral: STF discutirá conceito de atividade-fim em casos de terceirização. **Portal de notícias do Supremo Tribunal Federal**. Distrito Federal, mai. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>>. Acesso em: 23 abr 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Distrito Federal. Ementa, RR n.º 2.608/89, Rel. Min. José Luiz Vasconcellos. *In*: CAVALCANTE JÚNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. 1. ed. São Paulo: LTr. 1996, p. 104.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Distrito Federal. Ementa, RR n.º 855-79.2013.5.03.0077, Rel. Min. Emmanoel Pereira. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168419100/recurso-de-revista-rr-8557920135030077>>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Distrito Federal. Ementa, RR n.º 874-02.2013.5.06.0401, Rel. Min. Maria de Assis Calsing. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168417149/recurso-de-revista-rr-8740220135060401>>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 14, Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (Cancelada). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 25 abr 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 331, Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos DEJT divulgado em 27, 30.05.2011). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 25 abr 2016.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 9. ed. 2014.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Ativismo Judicial do Supremo Tribunal Federal e o Debate Sobre a Terceirização. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, n. 3, v. 80, jul/set 2014, p. 239-256. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/71183/014_carelli.pdf?sequence=1>. Acesso em: 24 abr 2016.

CAVALCANTE JÚNIOR, Ophir. **A terceirização das relações laborais**. 1. ed. São Paulo: LTr. 1996.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DUARTE, Lara Cristina. **A proteção constitucional ao trabalho e a análise crítica do projeto de lei nº 4.330/2004**. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Brasília. 2015. Disponível em: <<http://bdm.unb.br/handle/10483/10917>>. Acesso em: 24 abr 2016.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>> Acesso em: 28 jun. 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de Direito Civil, Volume 4: Contratos – Tomo II**.

6. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações**. 1. ed. Belo Horizonte: Gelre, 2006.

GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. **Globalização, neoliberalismo e o direito no Brasil**. Brasília: edições humanidades. 2004.

HELD, David; MCGREW, Anthony. **Prós e contras da globalização**. Tradução de Vera Ribeiro. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

LOPES JÚNIOR, Ademar. Em palestra, juiz Jorge Luiz Souto Maior critica propostas de terceirização. **Portal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, mai. 2015. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset_publisher/VIG0/content/em-palestra-juiz-jorge-luiz-souto-maior-critica-propostas-de-terceirizacao/pop_up;jsessionid=6618EF9EC95652064518DE1600D51977.lr2?_101_INSTANCE_VIG0_viewMode=print>. Acesso em: 24 abr 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 70, n. 1, jan/jul 2004, p. 119-129. Disponível em: <<https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3812>>. Acesso em 24 abr 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

_____. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas. 2014.

MELLO FILHO, Luiz Phillippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A Terceirização de Atividade-Fim: Caminhos e Descaminhos Para a Cidadania no Trabalho. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 80, n. 3, p. 187-214, jul/set, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MUTA, Peterson Vilela; ALVES, André Camerlingo; VERGNA, José Daniel Gatti. Terceirização Trabalhista: Aspectos Jurídicos e Perspectivas Legais. In: **Repertório Jurisprudencial IOB**, n. 24, v. 2, dez 2010. São Paulo, p. 780 – 790. Disponível em: <<http://lob-svmfa.com.br/arquivos/site/publicacoes/files/artigos/232515512011.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva. 2010.

PAIVA, Mario Antonio Lobato de. Flexibilização e Desregulamentação. In: **Revista de Informação Legislativa**, n. 147, a. 37, jul/set 2000. Brasília, p. 107-109. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/612>>. Acesso em: 24 abr. 2016.

PAULO, Vicente. **Resumo de Direito Constitucional Descomplicado**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; SOUZA, Larissa Martins de. Acerca da Dicotomia Atividade-fim e Atividade-meio e suas Implicações na Licitude da Terceirização Trabalhista. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, v. 51. n. 201. p. 175-192. jan/mar 2014. Disponível em:

<<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/502957/001002789.pdf?sequence=1>>.

Acesso em: 24 abr 2016.

PESSOA, Valton. A Terceirização no Brasil – Análise dos Aspectos Trabalhistas da PL 4.330/2001. In: **Revista Direito UNIFACS-Debate Virtual**, n. 183-198, 2015. Disponível em: <<http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3887>>. Acesso em: 24 abr 2014

PORTO ALEGRE. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. Ementa. RO n.º 0020064-52.2015.5.04.0104, 1ª Turma. Rel. Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/308324369/recurso-ordinario-ro-200645220155040104-rs-0020064-5220155040104/inteiro-teor-308324408>>. Acesso em: 25 abr 2016.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, n. 3, v. 80, jul/set 2014, p. 150-170. Disponível em:

<<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/71288>>. Acesso em: 24 abr. 2016.

PRUDENTE, Antônio Souza. Súmula vinculante e a tutela do controle difuso de constitucionalidade. In: **Revista do Tribunal Regional Federal 1ª Região**, n. 4, ano 16, abril de 2004. Brasília, p. 21-28. Disponível em:

<<http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewArticle/689>>. Acesso em: 24 abr. 2016.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro. Ementa, RO n.º 0000805-82.2011.5.01.0011, 1ª Turma. Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24909083/recurso-ordinario-ro-8058220115010011-rj-trt-1>>. Acesso em: 25 abr 2016.

Rodriguez, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2000.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo. Ementa. RO 20020158739, 8ª Turma. Rel. José Carlos da Silva Arouca. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 70, n. 1, jan/jul 2004, p. 119-129. Disponível em:

<<https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3812>>. Acesso em 24 abr 2016.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método. 2013.

SECRETARIA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO E DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em:

<http://www.cut.org.br/system/uploads/action_file_version/ccd1777535608a1ba65cfd753d36ae83/file/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 08 nov 2015

SILVA, Homero Batista Mateus da. Terceirização: por que o Projeto de Lei 4330 despertou tanto interesse?. **Estado de Direito**. Porto Alegre, v. 9. N. 47. p. 6. Jul 2015. Disponível em: <<http://issuu.com/estadodedireito/docs/47>>. Acesso em: 24 abr 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros. 26. ed. 2005.

SIQUEIRA, Juliana de Oliveira Pereira. Terceirização no Direito do Trabalho: Reflexões Acerca do Projeto de Lei 4330 de 2004 e a Súmula 331 do TST. In: **Direito Contemporâneo**. Goiânia, v. 2. n. 2. p. 135-150. jul 2015. Disponível em: <http://www.fasam.edu.br/downloads/revistas/DC_N_02_JULHO_2013.pdf#page=135>. Acesso em: 24 abr 2016.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Direito do Trabalho**. In: GONZAGA, Álvaro de Azevedo; ROQUE, Nathaly Campitelli. (Org.). **Vade Mecum Jurídico**. 6. ed. São Paulo: Método, 2014. Cap.7, p. 583-675.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Terceirização em Serviço de Call Center. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 80, n. 2, abr/jun 2014. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/65330/2014_revista_tst_v080_n02.pdf?sequence=1>. Acesso em: 19 março de 2016.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas características e sugestões para um novo tratamento da matéria. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 78, n.4, pp. 198-224, out/dez 2012. Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-terceirizacao-revisitada/a-terceirizacao-revisitada.pdf>>. Acesso em: 24 abr 2016.

_____. Terceirizando o Direito: novos enfoques sobre o PL no. 4330. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 78, n. 4, pp 1-7, out/dez 2012, p. 1. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/Artigo_153.pdf>. Acesso em: 24 abr 2016.