

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

LUIS AUGUSTO BAISCH SOARES

A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

CURITIBA

2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

LUIS AUGUSTO BAISCH SOARES

A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção de formação profissional específica e para a colação de grau da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Professor Doutor Paulo Ricardo Opuszka

CURITIBA

2017

porquanto nele foram criadas todas as coisas nos céus e na terra, as visíveis e as invisíveis, sejam tronos ou dominações, sejam governos ou poderes, tudo foi criado por Ele e para Ele.

Colossenses 1.16

AGRADECIMENTOS

A Deus, que tem me sustentado até aqui e que, durante a faculdade de Direito na Universidade Federal do Paraná, se revelou a mim de forma especial.

À minha família, por todo o apoio e ajuda que me deram nesses cinco anos de faculdade.

À Monik, minha noiva, por ter sido meu apoio e alegria nos momentos difíceis.

Ao Rafael Marks, que se mostrou um grande amigo na trajetória acadêmica.

Ao professor e orientador Paulo Opuszka, por ter realizado a orientação para a conclusão desse trabalho.

RESUMO

O uso da terceirização é prática comum nas empresas, e consiste no repasse de determinadas atividades empresariais para outras empresas, em tese mais especializadas, visando a redução de custos e flexibilização dos trabalhadores. Constituindo-se como um dos fundamentos sobre os quais o modelo de produção Toyotista se apoia, o tema ganhou novo destaque no mundo da prática jurídica trabalhista em 2017, com a promulgação da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista. Com os novos dispositivos legais, passa-se a permitir a terceirização da atividade-fim das empresas, prática até então vetada pela Súmula 331 do TST. Há portanto interesse em se ampliar as possibilidades de terceirização. Para além de uma prática administrativa e empresarial, a terceirização causa diversos prejuízos aos trabalhadores, como a precarização do ambiente de trabalho, a dificuldade de construção de uma identidade coletiva e ataques à dignidade dos obreiros. Neste sentido, busca-se estudar desde a evolução dos modelos de produção, passando pela regulamentação do instituto no Brasil e finaliza-se com a análise da precarização causada pela terceirização.

Palavras-chave: terceirização, precarização, modelos de produção, enfraquecimento sindical, acidente de trabalho, dignidade.

ABSTRACT

The use of outsourcing is a common practice among companies, and it consists in a repass of certain business activities for other companies, higher qualified, aiming the reduction of costs and the flexibilization of workers. This is one of the pillars of toyotism production system, The subject has gained a new highlight on the labour law area, with the promulgation of the Law of outsourcing and the Labour reformation. With the new legal aspects, outsourcing is now allowed for the companies' main activity, which was prohibited before according to Precedent 331 of TST. Therefore, there is interest in majoring the possibilities of outsourcing. Beyond an administrative and business activity, outsourcing brings many losses to workers, such as the precariousness of the work environment, the difficulty of building a collective identity and attacks to the dignity of the labourers also. Hence, it is the subject of this study to learn the evolution of the production systems, going through the regulation of this institute in Brazil and the study is concluded by an analysis of the precariousness caused by outsourcing.

Key words: outsourcing, precariousness, systems of production, union weakening, work accident, dignity.

ABREVIÁRIO

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

MPT – Ministério Público do Trabalho

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. MODELOS DE PRODUÇÃO, CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO E RELAÇÃO TRILATERAL.....	11
2.1 O DESENVOLVIMENTO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO.....	11
2.2. CONCEITO E RELAÇÃO JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	20
3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	26
3.1 HISTÓRICO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	26
3.1.1. Panorama Histórico Legislativo	26
3.1.2. Panorama Histórico Jurisprudencial	30
3.2. AS MODALIDADES DE TERCEIRIZAÇÕES LÍCITAS E ILÍCITAS NO BRASIL	32
3.3 A TERCEIRIZAÇÃO UTILIZADA COMO FRAUDE	38
3.3.1. Intermediação de Mão-de-obra	39
3.3.2. Pejotização.....	41
4. O PREJUÍZO CAUSADO PELA TERCEIRIZAÇÃO AO TRABALHADOR.....	43
4.1 O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA SINDICALIZAÇÃO DO TRABALHADOR	43
4.2. O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	48
4.3. O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA DIGNIDADE DO TRABALHADOR.	52
5. CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59

1. INTRODUÇÃO

A terceirização não é algo novo no Brasil, sendo utilizada pelas empresas desde aproximadamente a metade do século XX. Tal prática consiste no repasse de atividades acessórias ou periféricas para empresas prestadoras de serviço, permitindo assim que a empresa tomadora possa investir seu tempo e seus recursos na consecução da sua atividade fim.

Assunto bastante presente na prática jurídica trabalhista, a terceirização era regulada por meio de uma legislação esparsa, tendo como principal instrumento de regulamentação, não uma lei, mas sim a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que serviu de base para o julgamento de ações relativas à terceirização.

Em 2017 foram promulgadas duas novas leis (Lei nº 13.429 e Lei nº 13.467) que alteram de forma substancial o modo com que se regulava a terceirização no sistema jurídico brasileiro, sendo que a principal mudança trazida foi a possibilidade realizar a terceirização da atividade-fim de uma empresa, algo até então vedado pela Súmula 331. A primeira lei é a de nº 13.429, também chamada de Lei da Terceirização, a outra é a Lei nº 13.467, mais conhecida pelo nome de Reforma Trabalhista.

Assim, revela-se importante o estudo de tal instituto, não apenas de sua evolução histórica e da sua regulamentação pelo sistema jurídico, que são sim importantes, mas também de suas consequências para os trabalhadores que se enquadram na categoria de terceirizados, e como a situação de tais empregados é precária. Abarcar esses três pontos referentes ao assunto é o que esse trabalho propõe.

Primeiro, procura-se demonstrar a evolução histórica dos modelos de produção mais conhecidos e como a terceirização vai se tornando fundamental para a constituição do Toyotismo. Ainda, busca-se definir o que é a terceirização, apresentando os conceitos mais utilizados, além de demonstrar como se dá a relação jurídica proveniente deste instituto.

Após, objetiva-se tratar da regulamentação da terceirização no Brasil. Para isso, divide-se tal processo entre a regulamentação legislativa e a

jurisprudencial, uma vez que no que se refere à terceirização, tanto a atuação dos legisladores como a dos tribunais demonstra-se importante e fundamental para a construção do artefato jurídico sobre o tema. Posteriormente, abordam-se as modalidades lícitas e ilícitas da terceirização no Brasil, relatando depois como a terceirização vem sendo usada para fraudar a proteção trabalhista, com a intermediação de mão de obra e a “pejotização”, o que também prejudica o trabalhador.

O estudo da regulamentação da terceirização se mostra importante para verificar como o sistema jurídico tem tratado este fenômeno que precariza e desprotege o trabalhador. Além disso, verifica-se ao longo da história, uma tendência para o aumento da desregulamentação do trabalho, o que favorece o empresariado ampliando a terceirização e afetando diretamente o trabalhador.

Por fim, trabalha-se com os prejuízos que a terceirização acarreta para o trabalhador, quando se demonstra que tal instituto precariza a situação dos trabalhadores, dificultando a sua identidade coletiva e, por consequência, afetando a sua proteção sindical, que acarreta a irresponsabilidade das empresas no que tange à saúde e a proteção dos trabalhadores, além de violar a dignidade destas pessoas.

Ressalta-se que este trabalho não propõe qualquer meio de solução dos problemas ocasionados pela terceirização para o trabalhador. Ele apenas visa expor como a terceirização vem se tornando fundamental para o modo de produção, como o Brasil tem regulado o instituto, e a precarização do trabalho do trabalhador ocasionada por ele.

2. MODELOS DE PRODUÇÃO, CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO E RELAÇÃO TRILATERAL

O Direito não pode ser visto de maneira isolada, como se fosse uma instituição autônoma, independente de qualquer substrato na realidade econômica ou social.

Karl Marx percebe isso e retrata que as classes dominantes, utilizando o poder econômico que possuem, utilizam o Estado para garantir seus interesses e legitimar suas ideias. Diz o autor, sobre as classes dominantes, que *“eles dominam também como pensadores, como produtores de ideias, que regulam a produção e distribuição das ideias de seu tempo; e, por conseguinte, que suas ideias são as ideias dominantes da época”*¹.

Dentro desse conceito de ideias, está inserido o direito. Assim, para se ter uma noção exata da instrumentalidade do direito, deve-se entender como se dá o modo de produção e quais os interesses dos detentores dos meios de produção. A partir deste panorama, fica fácil entender que a desregulamentação, com a consequente precarização do trabalhador, é interessante a classe dominante.

Por isso, antes de analisarmos propriamente o tema da terceirização e precarização do trabalho, objeto do presente estudo, se faz necessário um panorama histórico dos modos de produção, ainda que resumido, para que entendamos os principais sistemas de produção que existiram e sob qual deles a ideia de terceirizar a produção se torna mais presente.

2.1 O DESENVOLVIMENTO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO.

Os sistemas de produção e organização do trabalho já passaram por diversas mudanças ao longo da história. Como o presente trabalho possui como assunto o tema da terceirização e a precarização do trabalho em uma perspectiva atual, não faz sentido remontarmos toda a história do trabalho até os dias de hoje.

¹ MARX, Karl. **A ideologia alemã**. 9ª ed. São Paulo: Hucitec, 1993. P 72

Por isso, iremos partir a nossa análise de um ponto histórico específico, a virada do século XIX para o XX, uma vez que aqui temos o desenvolvimento dos principais sistemas de produção modernos e a gênese do modelo atual.

O primeiro grande sistema de produção foi elaborado por Frederick Winslow Taylor, na passagem do século XIX para o XX. Em 1911, Taylor publicou uma obra intitulada “Os princípios da Administração Científica”, que viria a criar um modelo organizacional do trabalho chamado de taylorismo, ou “administração científica do trabalho”².

Taylor buscou o controle total do processo de produção. Assim, ele fragmentou todas as atividades necessárias para a produção, controlando o tempo despendido para cada uma e regulando os movimentos dos operários, tornando-os máquinas de trabalho, com atividades mecânicas, extremamente repetitivas e altamente controladas.

Carelli diz que o trabalho do operário, no taylorismo, “se restringia a cumprir os movimentos pré-estabelecidos pelo empregador, tanto em relação a forma quanto a tempo de cada operação”³.

A fábrica era extremamente hierarquizada, estratificada e altamente segmentada, com atividades intelectuais, realizadas pela chefia, e atividades manuais e mecânicas realizadas pelos operários do chão de fábrica⁴. Essa separação entre atividade intelectual e manual é uma das características mais importantes do taylorismo, sendo que anteriormente, segundo Carelli, as fábricas eram operadas por

trabalhadores que se pareciam mais com artesãos, com pleno conhecimento e domínio sobre o ofício realizado. Foram os trabalhadores, destarte, alijados de qualquer forma de discricionarietà na realização das operações, que foi passada aos organizadores e administradores da fábrica. Portanto o trabalho manual é deixado aos trabalhadores do chão de fábrica, enquanto que todo o trabalho intelectual foi transferido para os altos empregados, engenheiros e administradores⁵.

² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 30.

³ *Ibidem.* p. 31

⁴ *Ibidem.* p. 33.

⁵ *Idem.*

A principal característica desse sistema, portanto, era o completo controle, pela gerência, das atividades e do tempo que o funcionário se dedicava a cumprir cada tarefa. O fator temporal era tão importante para Taylor e seu modelo de produção, que ele criou uma função nova, porém essencial, chamada “cronometrista”, funcionário responsável por controlar o tempo de cada atividade, buscando sempre a diminuição dos movimentos para um aumento de agilidade na produção.

Devido a todo esse rígido controle do trabalho do operariado, aliado ainda com a retirada da subjetividade do trabalhador e a coisificação do empregado, tratado praticamente como uma máquina, fez com que os trabalhadores oferecessem resistência ao trabalho. O taylorismo, então, começa a dar sinais de desgastes.

Surge, assim, um novo arranjo de produção, que alterou algumas características trazidas por Taylor, adequando a produção aos novos paradigmas econômicos e sociais. Esse modelo foi trazido por Henry Ford, e não constituiu uma ruptura imediata com o taylorismo, mas coexistiu com ele durante algum tempo, sendo que ambos são os modelos de produção que predominaram na indústria durante o século XX⁶.

Henry Ford teve duas grandes percepções que o ajudaram a implementar seu sistema de produção. A primeira diz respeito aos próprios trabalhadores, uma vez que Ford percebeu que para vencer a resistência dos trabalhadores, era necessário oferecer benefícios a eles, que deveriam ser concedidos de acordo com o modo com que trabalhavam⁷. Além disto, Henry Ford percebeu que o modo e a quantidade com que os produtos eram produzidos afetava o próprio mercado consumidor. Como diz David Harvey:

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e

⁶ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho - 11ª Edição. São Paulo, Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006. p. 25.

⁷ KRANSZBRG; GIES *apud* CARELLI, Rodrigo. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. P. 34.

gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.⁸

O fordismo, nos países centrais (Estados Unidos da América e países da Europa, como Alemanha, França.), se alinhou com a corrente econômica denominada de Keynesianismo, que defendia uma grande intervenção estatal para garantir o pleno emprego por meio de investimentos estatais maciços e adoção de políticas fiscais para o crescimento econômico⁹.

Deste modo, para garantir o consumo de massa, o Estado e as entidades representativas de patrões e empregados firmaram um pacto baseado no ganho de produtividade, garantindo um aumento dos salários reais e permitindo o consumo de massa¹⁰. Este pacto estabeleceu o que viria a ser chamado de norma salarial fordista.

Ford mudou o modo de percepção da pessoa do trabalhador. Ele passou a enxergar o trabalhador de sua fábrica também como um consumidor de seus produtos, e não apenas como uma máquina para a produção. Desta forma, ele prezou pela motivação e pelo pagamento de bons salários, no montante de cinco dólares ao dia¹¹, à época.

Ainda, como principais características do fordismo, elencam-se: a produção em massa através da linha de montagem, a fabricação de produtos mais homogêneos, controle do tempo e movimento, fragmentação das funções, separação entre elaboração e execução no processo de trabalho, unidades fabris concentradas e verticalizadas e constituição do operário-massa¹².

⁸ HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 9ª Edição, 2008. p.121.

⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. P.39.

¹⁰ DUARTE, Adriana. **A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil**. Revista Trabalho & Educação, Belo Horizonte, n. 7, jul/dez - 2000. p. 50

¹¹ SENNET *apud* CARELLI. Ob. Cit p.37.

¹² ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho - 11ª Edição**. São Paulo, Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006. p. 25.

Há ainda outras características, como a repetição de movimentos simples, ritmo de trabalho controlado mecanicamente (pela esteira da linha de montagem), procedimentos, técnicas e instrumentos pré-selecionados para o empregado¹³.

A empresa organizada de acordo com o modelo fordista era altamente hierarquizada, sendo o trabalho dos operários controlado e determinado por uma gerência. A organização do trabalho ainda era vertical.

Hegemônico no século XX e um dos grandes responsáveis pelo crescimento econômico mundial¹⁴, o modelo fordista começou a dar sinais de enfraquecimento na década de 60. Nos países centrais, grande parte do enfraquecimento do fordismo ocorreu por fatores como improdutividade e incapacidade do modelo de gerar ganhos de produtividade, além de conflitos com trabalhadores, altamente escolarizados, que estavam submetidos à trabalhos desqualificados e rotineiros¹⁵. Ainda, Carelli informa que dois movimentos interligados começaram a ganhar força nessa época: a globalização e o regime de acumulação flexível¹⁶.

O primeiro fez com que as empresas, cada vez mais, pensassem não apenas no mercado nacional, mas comesçassem a expandir as fronteiras da oferta de seus produtos; já o segundo buscava cada vez mais não fixar o capital em determinado local, para que se pudesse investir sempre onde fosse mais vantajoso.

Já para Harvey, o principal motivo da crise do fordismo foi algo intrínseco ao sistema de produção, e não conjunturas econômicas exteriores, uma vez que para o autor, o ponto de fragilidade do fordismo está no seu próprio modo de se organizar, enrijecendo o capital:

Havia problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia problemas de rigidez nos

¹³ KRANSZBERG; GIES *apud* CARELLI, Rodrigo. Ob. Cit. Pág. 36.

¹⁴ SILVA. Elizabeth Bortolaia. **Pós-Fordismo no Brasil**. *Revista de Economia Política*, vol 14, nº 3 (55), julho-Setembro/1994. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/55-8.pdf>. Acesso em: 07/06/2017.

¹⁵ FERREIRA *apud* DUARTE, Adriana. **A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil**. *Revista Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 7, jul/dez - 2000. p. 52.

¹⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. P. 45.

mercados, na alocação e nos contratos de trabalho (especialmente no chamado setor 'monopolista')¹⁷

No Brasil, o modelo fordista não foi implantado na sua totalidade, sendo quatro as características que ficaram ausentes no fordismo implementado em terras brasileiras, sendo elas: manutenção da exclusão social do trabalhador, os trabalhadores no Brasil não tinham carteira assinada e realizavam jornadas de trabalho extensivas, ausência de incentivos aos trabalhadores e ausência do Estado de Bem-Estar Social¹⁸.

Por estas ausências, muitos chamam o fordismo brasileiro de precário, incompleto ou periférico. Tal nomenclatura não é bem recebida por Boyer, que defende a ideia de que a utilização de tais termos subestima várias características do Brasil, como a fragilidade do assalariado industrial, o pequeno acesso ao consumo de massa, a divergência entre salário real e produtividade, dentre outros¹⁹.

Duarte dirá que o fordismo brasileiro, ao contrário daquele implementado nos países centrais, não fora acompanhado pelo surgimento do Estado de Bem-Estar Social sendo que a inexistência de sindicatos autônomos, combativos e reconhecidos pela sociedade, que pudessem estabelecer um pacto com o capital intermediado pelo Estado não permitiu que ocorresse no Brasil a política da norma salarial fordista²⁰.

Afirma a autora ainda, que o sindicalismo brasileiro foi marcado pelo corporativismo a partir da década de 30, e durante o regime militar sofreu diversas repressões, como o impedimento de se participar das regras que definiriam seus salários, com a adoção pelo Regime Militar de uma política de retenção salarial abaixo do crescimento da produtividade e da inflação, o que fez com que o poder de compra do brasileiro fosse mitigado, comprometendo o consumo de massa.²¹

¹⁷ HARVEY, David **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 9ª Edição, 2008. p. 135.

¹⁸ DRUCK *apud* CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. P. 43.

¹⁹ BOYER *apud* DUARTE, Adriana. **A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil**. Revista Trabalho & Educação, Belo Horizonte, n. 7, jul/dez - 2000. p. 55.

²⁰ DUARTE, Adriana. Ob. Cit. p. 55

²¹ DUARTE, Adriana. Ob. Cit. pp. 55-56.

No final da década de 1980, com o fim da ditadura e a reconstrução das centrais sindicais, os sindicatos ganharam força e diversos direitos sociais e trabalhistas foram conquistados e positivados na Constituição Federal de 1988.

São exemplos das proteções constitucional ao trabalho a vedação da dispensa arbitrária, o fundo de garantia por tempo de serviço, a limitação de jornada, o adicional de periculosidade e insalubridade, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, entre outros que se encontram no artigo 7 da Constituição Federal.

No entanto, este mesmo período foi marcado por estagnações econômicas, inflação elevada e crescimento da dívida externa, o que fez com que o Estado adotasse medidas para privilegiar a economia, flexibilizando e desregulando o mercado de trabalho, com o discurso de modernização do país²².

Assim, com a crise do modelo fordista e todas as mudanças sociais e econômicas, surge um novo modelo de produção que vige até os dias de hoje, chamado Toyotismo, que trocou a rigidez pela flexibilidade²³.

O Toyotismo se baseou em dois princípios. O primeiro deles é a produção *just in time*, que apregoa a redução ao máximo dos estoques, produzindo apenas aquilo que o mercado oferece como demanda. Isso permite uma maior personalização do produto a ser entregue, e uma melhor utilização do trabalho para a produção daquilo que seja estritamente necessário.

Outro princípio do Toyotismo que altera de maneira drástica o modo de produção é o processo de melhoramento contínuo (*kaizen*), ideia essa muito atrelada à cultura japonesa, que consiste em uma série de pequenas modificações nos produtos²⁴. Busca-se, com isso, uma melhora e adequação contínua dos produtos que eram requisitados pelos consumidores. Desta forma, a produção estaria sempre adequando seus produtos às novas necessidades e aos novos mercados que paulatinamente surgiam.

²² DUARTE, Adriana. **A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil**. Revista Trabalho & Educação, Belo Horizonte, n. 7, jul/dez – 2000. p. 56.

²³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 51.

²⁴ *Ibidem*. p. 55.

Uma grande mudança trazida por este novo modelo de produção diz respeito à estrutura da empresa, que passa de uma organização vertical para um modelo horizontal. Essa horizontalização é também recebe o nome *downsizing*, o que significa que a empresa agora se foca na realização da sua atividade-fim, gravitando à sua volta outras empresas, menores, que realizam as atividades acessórias²⁵.

Por conta desta nova orientação da empresa, surge outra mudança, com a instituição dos chamados Círculos de Controle de Qualidade, que são

grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava.²⁶

Essa ideia pode parecer interessante, mas se trata de uma forma mais orgânica de supervisão e controle social, sendo que com o advento das premiações por performances, a responsabilidade do trabalhador aumentou, visto que o bônus da equipe depende da produtividade de todos²⁷.

Com toda essa ideologia de flexibilização e máxima otimização da mão-de-obra para a atividade principal da empresa, com outras empresas realizando as atividades acessórias da empresa, o Toyotismo se mostra fundamentalmente ligado com a terceirização, e com ela

a empresa passa a receber e auferir ganhos com o trabalho humano, o qual é, contudo, despedido dos encargos trabalhistas, tributários e previdenciários que acompanham o contrato de trabalho clássico. Via de consequência, despe os obreiros dos direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego clássica.²⁸

²⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 66.

²⁶ ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Disponível em: <https://goo.gl/aUPk7j>. Acesso em: 16/04/2017. pp. 9-10.

²⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 59.

²⁸ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. Pp. 67-68.

No Brasil, a reestruturação produtiva para o modelo de produção Toyotista começou de modo tímido em 1970, quando ideias Toyotistas começaram a ser implementadas, como os Círculos de Controle de Qualidade, porém não havia ainda nenhuma mudança no modo de organização do trabalho²⁹.

Em 1980, com o avanço da economia, o princípio de produção *just in time* passa a ser difundido no Brasil³⁰, até que em 1990 as empresas buscam se reorganizar, adotando novas formas de gestão de mão-de-obra que correspondessem a flexibilidade exigida pelo modo de produção e tem o apoio do governo para a adoção de medidas que flexibilizem a estrutura da empresa e as condições dos trabalhadores. Assim, na década de 90, marcada pela busca em se flexibilizar e desregulamentar o trabalho, o Toyotismo ganha força. Druck e Franco ao analisar a expansão da terceirização no setor petroquímico da Bahia, dizem:

Em 1993, em pesquisa realizada em 44 empresas do complexo petroquímico de Camaçari, computavam-se 15.517 empregados. Uma média, portanto, de 353 empregados por empresa. Desse total de empresas, 68% empregavam menos que trezentos empregados, sendo que apenas duas empresas empregavam entre mil e dois mil funcionários e somente uma empresa tinha mais de dois mil empregados. Um quadro que já indicava a tendência no início dos anos 1990: a redução de pessoal empregado diretamente. No período 1992-98, houve uma redução de 40% no número de empregados no complexo petroquímico, agrupando neste último ano um total aproximado de seis mil trabalhadores, que representavam apenas 30% do número de empregados em meados dos anos 1980. Esse brutal encolhimento do número de empregados nas empresas do complexo petroquímico foi resultado do processo de reestruturação produtiva sustentado na flexibilização do trabalho³¹

A terceirização, portanto, constitui-se como uma característica fundamental do modelo de produção Toyotista, que vige na contemporaneidade e que começou a ser aplicado no Brasil a partir da década de 1970, ganhando força na década de 90. Bom para o empresário, que agora pode reduzir os custos e focar na atividade principal da sua empresa, porém ruim para o trabalhador, que se vê cada vez mais precarizado e possuindo uma relação com o patrão cada vez mais

²⁹ GOMES, Maria Terezinha Serafim. **O debate sobre a reestruturação produtiva no Brasil.** RA'EGA – o espaço geográfico em análise. Curitiba, 2011. P. 58.

³⁰ *Ibidem* p. 59.

³¹ DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007. p. 100.

flexível e sem segurança alguma, onde se vê incapaz frente a uma estrutura jurídica criada e utilizada pelo empresariado.

Nota-se também que, com o avanço do sistema de produção Toyotista no Brasil, a legislação e a atuação dos tribunais passou a reconhecer a importância dessa mudança e perceberam que o fundamento do toyotismo está na flexibilização e desregulamentação, que tem como fundamento a terceirização. Por isso, a maior parte das leis e das súmulas que tratam do tema surgem com a crise do fordismo e o crescimento das ideias toyotistas.

Porém, antes de se analisar a regulamentação, o instituto da terceirização precisa ser conceituado e analisado a partir das mudanças que acarreta nas relações jurídicas de empregados e empresas, para que possa ser melhor entendido e estudado.

2.2. CONCEITO E RELAÇÃO JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização, apesar de ser um assunto contemporaneamente muito debatido e estudado pela ciência jurídica, em especial no ramo trabalhista, não tem sua origem no Direito, mas sim em outras áreas de estudo, como a Economia e Administração, sendo incorporada e estudada pelo direito para que se possa verificar a sua existência ou inexistência em determinada situação³².

No entanto, apesar de não ser um termo originário do direito do trabalho, muitos autores se debruçam sobre ele para conceituá-lo e entendê-lo, de maneira a possibilitar uma melhor interpretação e aplicação do direito no caso concreto.

Delgado afirma que a expressão “terceirização” é proveniente de neologismo derivado da palavra *terceiro*, aqui entendido como intermediário, e que foi construído, não pelo direito, mas sim pela área da administração da empresas para dar destaque à descentralização empresarial de atividades³³.

³² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 75-78.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 407.

É de se perceber, portanto, que a terceirização não possui gênese ou natureza jurídica, mas sim administrativa, sendo incorporada pelo Direito pela necessidade de a ciência jurídica dar respostas aos casos que envolvem o fenômeno. Em que pese ser um fenômeno exterior ao Direito, ele se constitui como algo relevantíssimo para essa ciência, bastando observar quantas ações trabalhistas são movidas no judiciário sobre o tema da terceirização. Por isso, o Direito busca a sua conceituação, caracterização e regulação.

Diversos autores utilizam palavras diferentes para conceituar a terceirização, no entanto o conceito continua sendo o mesmo, em que pese as diferentes palavras usadas.

Robortlla diz que a palavra terceirização indica “*a existência de um terceiro que, com competência, especialidade e qualidade, em condição de parceira, presta serviços ou produz bens para a empresa contratante.*”³⁴.

Já para Cassar, a terceirização se conceitua como uma relação trilateral que se forma entre trabalhador, intermediador de mão-de-obra, e o tomador de serviços, e se caracteriza pela não identidade entre empregador real e o formal³⁵.

Godinho vai afirmar que para o Direito do Trabalho a terceirização “*é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente.*”³⁶.

Alguns doutrinadores dizem que o termo terceirização é incompleto, uma vez que não se trata apenas de delegar serviços a terceiros, mas sim de retirar da linha de produção etapas periféricas da atividade-fim, sendo que a entrega a terceiros é resultado desse enxugamento da linha de produção, e não o fator principal³⁷.

Oliveira também irá utilizar o termo terceirização não para nomear o processo de delegação de atividades ou de contratação de empresa interposta, mas

³⁴ ROBORTLLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1994. p. 236.

³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4ª ed, ver. e atual. Niterói: Impetus, 2010. p. 481.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 407.

³⁷ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Da terceirização e da flexibilização como estágios para a globalização. *In: Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos*, Bauru, n. 21, p. 187-231, abr./jul. 1998. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/20231>. p. 188.

para nomear o próprio elo que liga a empresa tomadora de serviço e a empresa prestadora, como vemos no trecho a seguir.

Denomina-se terceirização o liame que liga uma empresa tomadora à empresa prestadora de serviços, mediante contrato regulado pelo direito civil, comercial, ou administrativo, com a finalidade de realizar serviços coadjuvantes da atividade-fim, por cuja realização somente responde a empresa prestadora de serviços, não tendo a empresa tomadora qualquer possibilidade de ingerência na mão-de-obra da empresa prestadora³⁸.

Viana trás para a discussão dois sentidos em que a palavra “terceirização” é empregada. O primeiro refere-se à uma empresa que se serve de trabalhadores alheios, ou seja, uma empresa contrata outra para que esta forneça empregados para o serviço de vigilância, por exemplo, sendo denominada de “terceirização interna”. O segundo sentido é utilizado como a ideia de redes de empresas, onde uma empresa delega para outra a realização de determinada etapa produtiva, chamada “terceirização externa”³⁹.

Buscando uma definição mais ampla e que possa abarcar todos os tipos de terceirização sem que qualquer elemento menos instável possa descaracterizá-la, Marcelino conceitua terceirização como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta”⁴⁰.

Conceituando a terceirização desta forma, a autora privilegia as relações empregatícias na definição, uma vez que é na natureza dos contratos estabelecidos entre as empresas e os empregados, e no fato de haver uma empresa prestadora de serviço interposta nesta relação, que se encontra o núcleo fundamental de toda terceirização, já que conceitos como atividade-meio, atividade-fim, real capacidade das empresas subcontratadas e noções de parceria são instáveis e fluídos, podendo não ser encontrados em diversas situações de terceirizações⁴¹.

Essa fluidez é fácil de ser percebida quando pensamos nos conceitos de terceirização que abordam a ideia de que a empresa prestadora de serviços é mais

³⁸ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Da terceirização e da flexibilização como estágios para a globalização. In: **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, n. 21, p. 187-231, abr./jul. 1998. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/20231>. p. 189.

³⁹ VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017. pp. 14-15.

⁴⁰ MARCELINO, Paula. Afinal, o que terceirização?: Em busca de ferramentas de análise de ação Política. In: **Revista Pegada**, v. 8, n. 2 (2007). p. 57.

⁴¹ *Ibidem*. p. 58.

competente para realizar aquela atividade específica. Ora, a título de exemplo, se para caracterizar e conceituar um processo de terceirização é necessário que a empresa interposta seja especialista no desenvolvimento da atividade, em todas as situações em que isso inexistir, não ocorrerá terceirização. É neste sentido que Marcelino alerta sobre a fraqueza de sustentação das definições usadas por grande parte da doutrina.

Apesar das críticas apontadas por Marcelino no que tange ao modo com o qual a doutrina brasileira conceitua a terceirização, enorme parcela da doutrina continua utilizando-se de conceituações quase que idênticas, que possuem sempre o mesmo núcleo fundamental: empresa tomadora de serviço, empresa prestadora de serviço (ou terceiros), atividade-meio e trabalhador.

Analisando o modo com que se conceitua o fenômeno da terceirização, percebe-se claramente uma mudança nas relações e vínculos jurídicos existentes em uma situação de trabalho direto e em um caso de terceirização.

Em um contrato de trabalho comum, em que não há o fenômeno da terceirização e o trabalho é prestado de forma direta, temos dois sujeitos (empregado e empregador) e um vínculo jurídico (o vínculo de emprego), que liga os dois sujeitos de forma direta. As duas partes da relação empregatícia estão conceituadas na CLT, o empregador no artigo 2º e o empregado no artigo 3º.

“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 serviços.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.⁴²

Então, na relação de emprego temos o empregador e o empregado, que se vinculam mutuamente e diretamente através de um contrato de trabalho, e cada um possui obrigações e direitos que decorrem da posição que ocupam na relação.

⁴² BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

Tem-se, portanto, uma relação jurídica bilateral. Essa relação obedece a diversos princípios, como pessoalidade, subordinação, alteridade, etc.

O fenômeno da terceirização transforma essa relação jurídica, que passa de bilateral para uma relação trilateral, formada entre trabalhador, intermediador de mão-de-obra, e tomador de serviços⁴³. Ainda, antes a relação se dava através de um único contrato, já com o fenômeno da terceirização há a presença de dois contratos, um de natureza trabalhista que vincula de maneira empregatícia o trabalhador com a empresa prestadora de serviço, e outro de natureza cível, que vincula a empresa tomadora de serviços com a empresa tomadora.

Agora as relações se dão da seguinte forma: O trabalhador é contratado pela empresa intermediadora de mão-de-obra, mediante um contrato de trabalho; a intermediadora de mão-de-obra se vincula à tomadora de serviços por meio de um contrato civil, no qual se compromete a prestar determinado serviço, sendo que o empregado irá realizar seus serviços na empresa tomadora de serviços.

O obreiro realiza seu trabalho dentro da empresa tomadora, sem ser integrante de sua estrutura jurídica, visto que é empregado da empresa prestadora de serviços, a qual é responsável pelo pagamento das verbas trabalhistas, pelo treinamento e reciclagem, além do plano de carreira⁴⁴, ou seja, a empresa prestadora de serviço é responsável por todo o encargo trabalhista, enquanto quem se beneficia do labor obreiro é a empresa que contrata a prestadora de serviço. A empresa intermediadora de mão-de-obra nada produz, não utiliza seus empregados, mas subloca-os. Nos dizeres de Viana,

O que esse intermediário quer não é o mesmo que o empresário quer. Ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas como valor de troca. Não a consome: subloca-a. O que ele consome, na verdade é o próprio trabalhador, na medida em que o emprega como veículo para ganhar na troca. Em outras palavras, o mercador de homens os utiliza tal como o fabricante usa seus produtos e todos nós usamos o dinheiro.⁴⁵

⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4ª ed, ver. e atual. Niterói: Impetus, 2010. p. 481.

⁴⁴ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.. p. 141.

⁴⁵ VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017p. 56.

A relação gerada entre as empresas é de natureza civil, por isso não precisa respeitar os princípios existentes no Direito do Trabalho. A título de exemplo, para a empresa tomadora de serviços não há necessidade de que esteja presente o elemento da personalidade. Se o serviço for prestado com rotatividade de funcionários pouco importa.

Em diversos casos, os empregados são subordinados aos mandos e desmandos da empresa tomadora de serviço, além de estarem subordinados a sua real empregadora. Ainda, poucas tomadoras de serviço se importam com a devida quitação das verbas trabalhistas devidas pela empregadora dos obreiros.

Assim, com a terceirização, há uma completa transformação na prestação de serviço, com o surgimento de mais um sujeito na relação e com a mitigação e usurpação dos princípios atinentes às relações de trabalho, resultando na precarização do trabalho e do trabalhador terceirizado.

Por fim, a terceirização torna mais difícil a proteção jurídica do empregado, que verá o caminho se alongar para ter suas verbas salariais ou rescisórias devidamente adimplidas, visto que, em grande parte, as empresas intermediadoras de mão-de-obra não possuem a saúde financeira das tomadoras de serviço, porém deve-se, no caso de uma terceirização da atividade-meio, esgotar os meios executivos em face da real empregadora para que depois atinja a real beneficiadora da mão-de-obra obreira. Caminho esse que será longo e que pode estimular a confecção de acordos em virtude das necessidades imediatas do empregado.

Necessário agora entender, a luz do modelo de produção, do conceito e da relação trilateral que se estabelece, como o Brasil tem encarado a terceirização e realizado a sua regulamentação jurídica

3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

3.1 HISTÓRICO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Para entender como se construiu a atual regulação da terceirização que se tem no sistema jurídico brasileiro, se faz necessário analisar como se deu a evolução histórica da legislação e da jurisprudência sobre o tema.

Importante destacar que no que tange à terceirização, a atuação dos Tribunais na consolidação de Súmulas sobre o tema foi de fundamental importância, haja vista a falta de sistematicidade da legislação para tratar do tema.

3.1.1. Panorama Histórico Legislativo

O embrião da utilização da terceirização no Brasil remonta ao Século XIX, identificada primeiramente como a locação de serviços, e disciplinada pelas normas de Direito Civil. O Código Civil de 1916 regulamentou a locação de serviços, revogada em 1943 pela CLT, assim como a empreitada, modelo de terceirização muito usado na construção civil⁴⁶.

Alguns autores dirão que a regulação da terceirização no Brasil começa na década de 1960⁴⁷, uma vez que é a partir desta década que o legislativo começa a ser mais proativo quando o assunto é terceirização e intermediação de mão-de-obra.

No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, já mencionava duas figuras de subcontratação em seus artigos 455⁴⁸ e 652, a, III⁴⁹,

⁴⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 60.

⁴⁷ MARTINS, *apud* MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.. p. 142.

⁴⁸ 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.

disciplinando a empreitada e subempreitada, e a pequena empreitada, respectivamente. À época da elaboração e aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, a terceirização não era um fenômeno tão abrangente como se mostrou nas últimas décadas do século XX⁵⁰, sendo este o motivo de a CLT não disciplinar tal matéria de modo enfático e mais detalhado.

A década de 1960 foi produtiva quando o assunto é instrumentos normativos para regulamentar a terceirização. Em 1966 dois Decretos-Leis, de números 1.212 e 1.216, passam a regulamentar os serviços bancários prestados por empresa interposta; o Decreto-lei 200/67, como parte de uma estratégia de descentralização da administração pública, previu a possibilidade de execução indireta, mediante contrato, de tarefas executivas e instrumentais, ou seja, que não possuíam caráter decisório; em 1968 o Decreto-Lei 756 regulamentou as agências de intermediação de mão-de-obra; e por fim em 1969, o Decreto-Lei 1.034 impôs medidas de segurança para empresas de segurança bancária.

Em 1970 foi promulgada a Lei nº 5.645 que seguiu a mesma lógica de descentralização do Decreto 200/67, possibilitando a terceirização do serviço público em determinadas atividades como custódia, operação de valores, conservação e limpeza, entre outras⁵¹, todas consideradas atividades de apoio, cujo rol é exemplificativo⁵²; em 1974, a Lei nº 6.019 possibilitou a contratação de trabalhadores temporários mediante empresa interposta, desde que fossem respeitados alguns requisitos e desde que existissem motivos que justificassem essa contratação, como a substituição de pessoal ou o acréscimo extraordinário de demanda⁵³. Ainda, a terceirização permitida pela Lei nº 6.019/74 devia ser realizada de maneira transitória, não permitindo a terceirização permanente.

Em 1983 a Lei nº 7.102 regulamentou a terceirização nos serviços de vigilância bancária e transporte de valores de caráter permanente. Em 1994, por meio da Lei 8.863, houve a ampliação do rol de pessoas que podem contratar por meio da terceirização o serviço de vigilância, permitindo que diversos tipos de

⁴⁹ Art. 652. Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: a) conciliar e julgar: III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 408.

⁵¹ SOBRINHO, Zéu Palmeira. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008. p. 87.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. Ob. Cit. p. 411.

⁵³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 61.

peças jurídicas e até mesmo as peças físicas pudessem realizar esta contratação.

Percebe-se que por muito tempo a legislação brasileira se preocupou, principalmente, em regulamentar a terceirização em dois setores principalmente, o de serviços públicos – Decreto-Lei 200/67 e Lei nº 5.645/70 – e o setor financeiro – Decretos-Leis 1.212/66, 1.216/66, 1.034/69 e Lei nº 7.102/83.

Na década de 1990 promulgada a Lei nº 8.949/94 adicionou-se o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, prevendo: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.” O que provocou, na prática, uma onda de terceirizações baseadas na fórmula cooperada⁵⁴.

Apesar da existência de diversas leis sobre o assunto, a regulamentação da terceirização era ainda muito ineficiente, com a existência de diversas lacunas que dificultavam ainda mais o trabalho dos Tribunais. Nos dizeres de Miraglia

As regulamentações são esparsas e ineficientes diante do cenário atual brasileiro, pois não tratam o fenômeno de maneira global (como seria apropriado, uma vez ter se tornado uma prática globalizada), e sim de um modo simplista, que exclui a maior parte das modalidades terceirizantes presentes hodiernamente⁵⁵.

Mais recentemente, em 31 de março de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que passou a regular a terceirização e trouxe mudanças importantes em como tal instituto passaria a ser regulado.

Em seu Art. 9º, §3º a Lei 13.429 disciplina que “o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividade-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”⁵⁶. Também aumentou o prazo para a contratação de trabalhadores temporários. A Lei anterior que disciplinava o assunto permitia a contratação de funcionários temporários por um período de três

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 413.

⁵⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 145.

⁵⁶ BRASIL. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 de Março de 2017 – Edição Extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 12/07/2017

meses, podendo ser renovada a contratação por mais três meses; com a Lei da Terceirização, a contratação poderá ser feita por seis meses, podendo ser renovada pelo prazo de três meses⁵⁷.

Outrossim, a Lei 13.429 acrescentou alguns dispositivos à Lei 6.019/74, possibilitando a quarteirização⁵⁸ e também tornando opcional que a empresa tomadora de serviço ofereça atendimento médico e ambulatorial para os funcionários da prestadora de serviço⁵⁹.

Em 2016, também foi o ano da elaboração do Projeto de Lei nº 6.787/16, mais conhecido como Reforma Trabalhista. Em 11 de julho de 2017, o Senado aprovou o Projeto de Lei de Reforma trabalhista, e no dia 13 do mesmo mês, o presidente Michel Temer sancionou a Lei, que passou a vigorar como Lei nº 13.467/2017.

Em um parecer elaborado sobre a referida Lei da Reforma Trabalhista, alega-se que determinadas matérias abarcadas pela Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), apesar da sua sanção, não ficaram bem definidas, apresentando, portanto, algumas alterações, sendo que a primeira é a inclusão do art. 4º-A, incluído *“para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades”*⁶⁰. O texto sancionado altera a Lei nº 6.019/1974, que passará a vigorar da seguinte forma:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à empresa

⁵⁷ “Art. 10. § 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. § 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

⁵⁸ “Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

⁵⁹ Art. 5º-§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

⁶⁰ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: <https://goo.gl/wBsmYn>. Acesso em: 12/07/2017. p. 79.

prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Observa-se então que o ano de 2017 foi um ano de rupturas com antigos paradigmas a respeito da terceirização, com a aprovação de Leis que passaram a permitir a terceirização de atividades-fim das empresas, inovando completamente na regulamentação da terceirização.

3.1.2. Panorama Histórico Jurisprudencial

Diante da fragmentalidade e da ineficácia dos instrumentos normativos no que se refere à regulamentação da terceirização, e da falta de ritmo para se desenvolver um artefato legal que regulasse o fenômeno de maneira satisfatória, as respostas para as questões relacionadas com a terceirização foram dadas pelo poder judiciário, a partir da Justiça do Trabalho, que reuniu e consolidou as diversas interpretações através do Tribunal Superior do Trabalho⁶¹.

Por isso, mais do que qualquer outro tema, para entender a regulação da terceirização no direito brasileiro se faz necessário compreender como o judiciário trabalhou a questão, e como foi consolidando suas decisões ao longo do tempo através das Súmulas elaboradas pelo TST.

A Súmula 239, de 1985, foi a primeira sobre o tema, e dispunha que “*é bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante no mesmo grupo econômico*”.

Percebe-se nesta súmula que os bancos estavam utilizando a terceirização na contratação de empresas para realizar o processamento de dados, como uma maneira de driblar as disposições trabalhistas relativas aos bancários. O judiciário percebendo isso coibiu tal atitude⁶², elaborando a Súmula 239 e equiparando o empregado da empresa de processamento de dados fornecedora do serviço ao bancário. Ainda, Miraglia analisa a referida Súmula dizendo que ela:

⁶¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 59-60.

⁶² *Ibidem*. p. 106.

teve como objetivo precípua evitar a fraude recorrente no setor financeiro. Acontecia que determinado banco constituía uma empresa de processamento de dados, totalmente dependente daquele e com o intuito específico de atender à demanda da instituição financeira.

A referida prática visava burlar a legislação especial dos bancários, que previa, e ainda hoje prevê, a jornada reduzida para os empregados de bancos. Sendo assim, os empregados da empresa prestadora de serviços não se submetiam à normas específicas, incidindo as regras gerais sobre a duração do trabalho contidas na Constituição, qual seja, a jornada máxima de 8 horas e 44 horas semanais.⁶³

Em 1994 e em 1998 a Súmula 239 sofreu algumas alterações, sendo que ao final foi acrescido à Súmula o seguinte trecho “*exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros*”.

Em 1986 o TST elaborou a Súmula 256, que não tratou a terceirização de maneira científica, mas sim simplista, mostrando-se como um retrocesso ao não distinguir a terceirização da intermediação de mão-de-obra⁶⁴, além de proibir a terceirização de atividades que já estavam sedimentadas na economia e na organização fabril, como atividades de limpeza e conservação. A referida Súmula dispunha:

Salvo os casos de trabalho temporário e serviços de vigilância previstos nas Leis ns. 6.019 de 3.1.1974, e 7.102 de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

No entanto, apesar das críticas, esse era o entendimento jurisprudencial à época, servindo de parâmetro para a declaração de existência ou não de vínculo de emprego direto entre o prestador dos serviços e a empresa tomadora ou até mesmo para determinar a responsabilidade solidária das contratantes⁶⁵.

⁶³ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 147.

⁶⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 106.

⁶⁵ BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração da forma de compreender a terceirização. *In: A Terceirização e a Justiça do*

Em 1993 o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Súmula 331, que regulamenta a terceirização. Tal Súmula se mostrou como o grande paradigma para a análise de casos em que há o debate sobre a terceirização. Carelli dirá que esta súmula tem servido como único norte para os operadores do direito atualmente, e que embora tenha grandes avanços no que tange a proteção do trabalhador, ainda o faz de maneira insuficiente.⁶⁶

Como ponto mais crucial no que tange à regulamentação da terceirização, a Súmula 331 do TST proíbe a terceirização para a realização da atividade-fim, caso tal atividade seja realizada por trabalhadores terceirizados, estes formarão vínculo de emprego direto com a tomadora de serviço. A Súmula será melhor analisada no próximo capítulo, que trata das terceirizações permitidas no ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro.

3.2. AS MODALIDADES DE TERCEIRIZAÇÕES LÍCITAS E ILÍCITAS NO BRASIL

Como visto no item retro, em 2017 foi publicada a Lei 13.429, também chamada de Lei da Terceirização, e apesar do novo diploma legal e de toda a polêmica o envolvendo, uma análise cuidadosa irá demonstrar que ele veio para andar junto com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, e não para confrontá-la. No entanto, com a sanção da Lei da Reforma Trabalhista, esse tema merece um cuidado especial, na medida em que tal lei revira tudo o que já foi consolidado na prática jurídica.

Para entender, portanto, quais são as modalidades de terceirização lícitas e ilícitas de acordo com a aplicação dos Tribunais, se faz necessária a análise da Súmula 331, da Lei 13.429/17 (Lei da terceirização) e da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista). Para início, será analisada a Súmula, depois a Lei da Terceirização e por último a Lei da Reforma Trabalhista.

Há quem entenda, que ao invés de se utilizar o binômio lícito-ilícito para se falar de terceirização, o correto seria utilizar o binômio regular-irregular para

Trabalho. Relatório Científico. Projeto FAPESP n. 2007. Campinas, 2009. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/918/669>. p. 130.

⁶⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 65.

retratar o fenômeno, uma vez que não existe vedação legal expressa para a terceirização⁶⁷. Para o presente trabalho não distinguiremos nenhuma nomenclatura, uma vez que ambas são utilizadas pela doutrina.

Uma leitura cautelosa da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho ajudará a distinguir as terceirizações lícitas e ilícitas⁶⁸. A Súmula 331 possui a seguinte redação:

331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE –
REVISÃO DO ENUNCIADO N.256.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74).

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

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.0.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem 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.

Percebemos então que as hipóteses de terceirização lícita, ou regular, são: a) hipóteses que autorizem a contratação de trabalhadores temporários; b) contratação, por qualquer empresa e não mais apenas para instituições financeiras, de empresa de vigilância terceirizada, ou contratação de empresa terceirizada para

⁶⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4ª ed, ver. e atual. Niterói: Impetus, 2010. p. 487.

⁶⁸ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 153.

a realização de serviços de conservação e limpeza, ou contratação de empresas terceirizadas para a realização de atividade-meio da empresa tomadora de serviço.

Nos casos regulados pelo item III, é importante destacar que, para que não haja vínculo de emprego com a empresa tomadora, não deve existir na realidade material pessoalidade ou subordinação direta do empregado terceirizado com a tomadora. Assim sendo, a subordinação e a pessoalidade devem se manter entre o empregado e a empresa terceirizante, e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados⁶⁹.

A pessoalidade com relação à empresa tomadora evidencia-se quando esta contrata várias empresas prestadoras de serviços e mesmo diante de tais mudanças, o empregado terceirizado continua trabalhando para a empresa tomadora⁷⁰. Basicamente, para a empresa tomadora de serviço, não interessa qual empregado estará realizando as atividades, bastando saber que ela será realizada.

A subordinação é algo que requer um maior cuidado ao ser analisada. É claro que o empregado não poderá ser subordinado à duas empresas ao mesmo tempo, embora isso ocorra na prática, como se verá mais a frente. No entanto é utópico acreditar que não pode existir qualquer tipo de subordinação entre o empregado terceirizado e a tomadora de serviço, uma vez que ele deve se inserir na dinâmica da empresa, já que realiza suas atividades nela. Nos dizeres de Sobrinho:

O TST presume que na terceirização típica não é possível deduzir-se um quadro de subordinação do trabalhador terceirizado em relação ao tomador. Esse raciocínio leva a uma premissa genérica que se mostra “idealista” e “obscura”. A maior inconsistência estabelece-se quando se supõe que com a terceirização permanente é possível ao trabalhador prestar serviços sem se sujeitar minimamente às ordens da empresa tomadora. No setor de petróleo, por exemplo, a tomadora dirige, ordena e controla a força de trabalho terceirizada, reservando à empresa cedente – na maioria dos casos – as funções de efetuar os pagamentos das verbas salariais e de formalizar as sanções disciplinares⁷¹.

No entanto, não tem sido esse o entendimento do TST, que adota a interpretação de que, caso haja subordinação do empregado com a tomadora de

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 418.

⁷⁰ TRT-2 - RO: 00003609220125020434 SP 00003609220125020434 A28, Relator: REGINA DUARTE, Data de Julgamento: 12/03/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 20/03/2015

⁷¹ SOBRINHO, Zéu Palmeira. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008. p. 90.

serviço a terceirização é ilícita. Para o Tribunal, existem diversos tipos de subordinação:

“a) a tradicional, de natureza subjetiva, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; b) a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); c) a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante”⁷².

Importante, ainda, para compreender totalmente o item III da Súmula, é necessária fazer uma diferenciação entre dois conceitos: atividade-meio e atividade-fim. Apesar da existência de diversas críticas a respeito desta distinção, ela foi a que se consagrou no âmbito do direito do trabalho, por isso é relevante entendê-la.

A atividade-fim de uma empresa é aquela que se relaciona diretamente com o objeto da atividade empresarial e também com a própria causa da empresa, ou seja, a razão de existência dela⁷³, enquanto que a atividade-meio esta relacionada com o desenvolvimento de trabalhos periféricos ao empreendimento.

A título de exemplo. Uma escola tem como atividade-fim a educação de seus alunos, e para cumprir esse objetivo realiza diversas outras atividades que não são caracterizadas como atividade-fim, mas sim como atividade-meio, como o serviço de limpeza e conservação e segurança. Assim, de acordo com a Súmula 331 do TST, a escola não poderia contratar professores mediante a terceirização, uma vez que a educação de seus alunos se enquadra como atividade-fim, mas poderia contratar uma empresa terceirizada para que realize a segurança do prédio escolar.

É importante destacar que há sim a possibilidade de a empresa contratar uma terceirizada para que realize sua atividade-fim, sendo que os empregados terceirizados, neste caso, seriam subordinados à tomadora de serviço. Trata-se da hipótese de contratação de trabalhadores temporários, prevista no item I da Súmula 331 do TST. Esse tipo de contratação obedece diversos outros parâmetros e requisitos, e por não ser o objeto do presente trabalho propriamente dito, cabe apenas a ressalva de tal possibilidade.

⁷² TST - RR: 10467720135060001, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/10/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015

⁷³ VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 90.

Como visto, a Administração Pública pode contratar empresas terceirizadas, desde que respeite o Decreto-Lei 200/67 e Lei nº 5.645/70 e outros dispositivos legais sobre o tema. Neste interim, o Item II da Súmula 331 do TST refere-se à terceirização realizada por órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional.

Caso algum ente público queira que determinado trabalho seja realizado por trabalhador terceirizado mediante a contratação de uma empresa prestadora de serviço, o obreiro não terá vínculo de emprego com a Administração Pública mesmo que sua contratação tenha sido realizada de maneira irregular. Para que seja reconhecido o vínculo com a administração pública, além da ilegalidade da contratação, é necessário ainda que se evidencie culpa no cumprimento das obrigações da lei. 8.666/93⁷⁴.

Com a entrada em vigor da Lei 13.429/2017 muita discussão surgiu a respeito da possibilidade, agora legal, da terceirização da atividade-fim da empresa. Porém, a chamada Lei da Terceirização só veio a corroborar o que dispunha a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. O alvo das discussões foi o artigo 4º-A, que dispõem:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

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

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”⁷⁵

Ao se ler o *caput* do artigo, pode-se entender que houve a abertura da terceirização da atividade-fim desde que se preste “à *contratante serviços determinados e específicos*”. Entende-se que a empresa terceirizada poderá realizar

⁷⁴ TST - RECURSO DE REVISTA : RR 1707857920065150086. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Data de Julgamento: 15/04/2015, 7ª Turma. Data de Publicação DEJT: 24/04/2015

⁷⁵ BRASIL. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 de Março de 2017 – Edição Extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 12/07/2017

a atividade-fim da tomadora de serviço desde que o contrato disponha que aquela prestará serviços singulares e individualizados.

No entanto essa leitura é rasa, e como diz Manoel Filho, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, “*O conceito de atividade principal sempre esteve logicamente vinculado à potencial intensidade da subordinação do trabalhador ao contexto do empreendimento*”, completa ainda, dizendo que o §1º do art. 4-A é claro ao dizer que o empregado será subordinado à empresa prestadora de serviço, e não à tomadora. Desse modo, para que o trabalhador seja subordinado à prestadora de serviço, a atividade que ele desenvolverá na empresa só pode ser uma atividade-meio, uma vez que é materialmente impossível ele não ser subordinado à empresa tomadora quando se trata de uma atividade-fim⁷⁶.

A Lei 13.429/17, portanto não trouxe uma mudança significativa nas possibilidades para a contratação lícita de empresas terceirizadas, uma vez que respeitou o que o judiciário já havia sedimentado através da Súmula 331 do TST no que tange à impossibilidade de terceirização da atividade-fim.

Apesar de o texto da Lei 13.429/17 ser um tanto quanto dúbio, o texto da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) é claro em possibilitar a terceirização da atividade-fim. Deste modo, estando ainda no período de *vacatio legis*, é difícil dizer como isso será entendido na prática, mas adotando-se uma visão puramente positivista, temos a legalização da terceirização da atividade-fim da empresa, não havendo mais qualquer dúvida sobre esta possibilidade.

A Reforma Trabalhista veio complementar o disposto na Lei da Terceirização, como por exemplo, a garantia para que os empregados terceirizados tenham acesso às instalações das empresas tomadoras de serviço, como refeitórios e ambulatórios⁷⁷.

É difícil dizer, uma vez que a Lei se encontra em *vacatio legis*, como isso será recebido na prática pelos tribunais, mas é evidente que com a entrada em vigor do texto da Reforma Trabalhista, a Súmula 331, em seu inciso III deverá ser revista.

⁷⁶ FILHO, Manoel Carlos Toledo. **Nova lei impede terceirização permanente da atividade-fim.** Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/05/nova-lei-impede-terceirizacao-permanente-da-atividade-fim>. Acesso em: 07/07/2017.

⁷⁷ Art. 4º-C da Redação Final do Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016.

3.3 A TERCEIRIZAÇÃO UTILIZADA COMO FRAUDE

Apesar da permissão dada pela lei e pelos tribunais para que as empresas possam terceirizar determinadas atividades e, desta forma, possam ser mais enxutas e priorizar apenas aquilo que é sua atividade principal, diversas empresas utilizam os mais variados meios para utilizar a terceirização com a finalidade de mascarar uma situação de fraude às leis trabalhistas.

As empresas que realizam contratações fraudulentas buscam se desvencilhar dos encargos trabalhistas e das responsabilidades que uma empresa empregadora tem no que se refere ao seu empregado. Assim, elas simulam – e utilizam a terceirização para isso – contratos civis de prestação de serviço para esconder uma relação empregatícia.

Essa situação é tão recorrente na rotina jurídica que o Juiz do Trabalho do TRT 2ª Região, Marcos Fava, afirmou em entrevista cedida à Revista Consultor Jurídico em 2006 que “*de dez casos que chegam na Justiça do Trabalho, nove são picaretagem*”⁷⁸.

É importante destacar que a terceirização não pode ser usada com o objetivo de mascarar uma relação empregatícia para que a empresa se furte de responder como empregadora do trabalhador. Se porventura, no caso concreto, se verifique que existe uma intenção de fraudar a legislação trabalhista através da terceirização, aplica-se o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho⁷⁹.

A utilização de fraudes para a contratação de empregados gera diversos prejuízos para os obreiros, uma vez que, ao serem contratados desta forma, dificilmente terão depositada a totalidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços, ou terão seus recolhimentos previdenciários diminuídos, além de diversas outras consequências negativas para o trabalhador.

⁷⁸ PINHEIRO, Aline. Nove em dez casos de terceirização são fraudes trabalhistas. In: **Revista Consultor Jurídico**, 26 de agosto de 2006. Disponível em: <https://goo.gl/p4aXwb>. Acesso em: 12/07/2017.

⁷⁹ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Por conta do exposto, e do enorme número de reclamações trabalhistas que envolvem o tema, vamos estudar os dois tipos de fraudes à terceirização mais comuns na realidade brasileira: a intermediação de mão-de-obra, a pejotização.

3.3.1. Intermediação de Mão-de-obra

Para entendermos a intermediação de mão-de-obra (ou *merchandage*), precisamos compreender como duas correntes teóricas encaram o ato de trabalho. A primeira chama-se contratualista, e entende o labor como uma mercadoria, adotando o salário como um equivalente à lei da oferta e procura. O empregado “vende” um produto que se chama trabalho, e o empregador “compra” esse produto. Essa corrente possui um caráter fortemente liberal; a segunda corrente chama-se anti-contratualista e percebe o empregado como sujeito e o labor como parte da sua dimensão pessoal⁸⁰. O trabalho para esta corrente não seria uma mercadoria, mas sim um meio pelo qual a pessoa se expressa, algo inerente à sua pessoa e à sua personalidade.

Na atualidade, a corrente anti-contratualista é a que se sobressai não só no Brasil, mas também ao redor de todo o mundo. O documento de Constituição da Organização Internacional do Trabalho, segue claramente a linha adotada por esta corrente, uma vez que em seu Anexo – “Declaração referente aos fins e objetivos da organização internacional do trabalho”, traz como um dos princípios fundamentais que sustentam a organização a ideia de que o trabalho não é uma mercadoria⁸¹, o que se observa no art. I – a do referido documento.

No entanto, a prática de intermediação de mão-de-obra, que se trata de uma modalidade de terceirização não permitida, faz exatamente o que instituições como a OIT buscam inibir: coisifica o ser-humano e mercantiliza o trabalho. Nos dizeres de Porto, trata-se da

⁸⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. pp. 152-153.

⁸¹ Declaração de Filadélfia. Disponível em em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 10/07/2017. p. 19.

(...)utilização direta pela empresa de trabalhadores contratados por outra, com a qual celebra um contrato de prestação de serviços. O objeto do ajuste empresarial é o fornecimento de mão-de-obra, o que consiste, na verdade, na coisificação do ser humano, na utilização do trabalho como mercadoria, na prática de *marchandage*, há muito proibida pela ordem jurídica dos países civilizados.⁸²

Tal conduta adotada pelas empresas acaba gerando um alto grau de precarização do empregado e do valor que ele produz através do seu trabalho. Torna o empregado descartável. Carelli nos alerta para o perigo da prática do *merchandage*.

“Com a intermediação de mão-de-obra, de uma vez por todas, é tratado o trabalho não mais como uma relação, mas sim como uma mercadoria, a ser vendida pelo preço de mercado, posição aviltante em que, transformado em mercadoria, sabidamente abundante e descartável, pode chegar a limites extremos de valorização ínfima”⁸³.

Essa prática é bastante adotada por empresas que buscam se livrar dos encargos trabalhistas, travestindo uma relação ilícita com a roupagem de uma terceirização, e é comum nos tribunais ações que versam sobre tal situação, como demonstra a decisão abaixo.

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. MARCHANDAGE. SUBVERSÃO DA ORDEM JURÍDICA. IMPOSIÇÃO DO ART. 9º DA CLT.

1. A terceirização de serviços com o nítido intuito de sonegar direitos de trabalhadores configura intermediação ilícita de mão-de-obra, claro *marchandage* - prática que nasceu com o direito do trabalho e, desde a origem, vedada por ele -, o que atrai a força normativa do art. 9º da CLT para descaracterizar a intermediação e reconhecer o vínculo de emprego diretamente com o beneficiário da mão-de-obra.

TRT-18 - RO 0000888512012518 0121. Relator: Eugênio José Cesário Rosa. Data de Julgamento: 07/12/2012, 2ª Turma. Data de Publicação: 07/12/2012

⁸² PORTO. Lorena Vasconcelos. **Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331)**. In: Revista do TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014. p. 152.

⁸³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 155.

Tal sentença se mostra comum em outros tribunais, uma vez que tem se buscado coibir tal prática, de intermediação de mão de obra, declarando o vínculo de emprego com a tomadora e responsabilizando-a pelas verbas trabalhistas devidas.

3.3.2. Pejotização

A pejotização é uma terceirização irregular, utilizada pelas empresas para maquiar uma relação de emprego existente de fato, buscando isentar a empresa tomadora do serviço de qualquer encargo trabalhista. O TRT-5, na figura da Relatora Maria Adna Aguiar, define de maneira primordial a pejotização da seguinte forma:

O fenômeno da pejotização reconhecido nos presentes autos revela uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, micro-empresa ou cooperativa, em flagrante afronta aos princípios da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego e requer desta Especializada a adoção de uma postura mais consentânea com os princípios basilares que norteiam o direito do trabalho⁸⁴.

A prática é fraudulenta porque o que acontece na realidade é que todos os requisitos caracterizadores de uma relação de emprego continuam a existir, porém o empregador se desincumbe das responsabilidades trabalhistas, na medida em que agora, não contrata mais o empregado, mas sim a empresa aberta por ele, existindo, pelo menos formalmente no caso, um contrato de natureza civil e não trabalhista

Casos que envolvem o descrito acima podem ser muito parecidos com a ideia de terceirização, afinal de contas temos duas empresas que firmam entre si um contrato de natureza civil, cujo objetivo é a realização de determinado serviço mediante o pagamento de um valor estipulado. Porém, na prática, o que se vê é bem diferente da terceirização regular

⁸⁴ TRT-5, 5ª Turma, RO 492001120045050021. Relatora: Des. Maria Adna Aguiar. Data de julgamento 27/10/2009. Data de Publicação: 19/11/2009.

Na pejetização, há uma maquiagem, que se utiliza da figura da terceirização. Nela, o empregado – agora empresário – continua subordinado ao seu antigo empregador, não possuindo autonomia para a realização das suas atividades, como há no caso da terceirização, porém essa relação não é mais regulada pelo direito trabalhista, e sim pelo direito contratual. Por conta da manutenção das características da relação de emprego, o judiciário entende que o que ocorre, na prática, não é uma relação entre duas empresas, mas sim uma relação de emprego, como demonstram os julgados recentes abaixo.

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Constatados os elementos caracterizadores da relação empregatícia previstas nos arts. 2º e 3º da CLT, o seu reconhecimento é medida que se impõe, não obstante a tentativa de mascarar-la através de contrato comercial de prestação de serviços, popularmente nominada de pejetização

(TRT-1 – RO 001097624201450100034. Relator: Valmir de Araújo Carvalho. Data de julgamento: 16/12/2016, Segunda Turma. Data de Publicação: 17/03/2017

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas vem demonstrando que quando ocorrem casos em que se verifica a ocorrência da pejetização, não há ali um contrato entre duas empresas para a prestação de serviço, mas sim um vínculo empregatício escondido em uma contratação fraudulenta. Por isso, têm-se entendido pela declaração de vínculo nestes casos, prezando pelo princípio da busca da verdade real.

Com todo esse panorama histórico e jurídico, parte-se agora para uma análise específica de como a terceirização precariza a situação dos trabalhadores, ao dificultar uma identidade coletiva, o que gera consequências na proteção à saúde e à dignidade do trabalhador.

4. O PRECARIZAÇÃO CAUSADA PELA TERCEIRIZAÇÃO AO TRABALHADOR

4.1 O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA SINDICALIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Para analisar a redução da proteção sindical para os trabalhadores terceirizados, é necessário antes de tudo entender a busca dos detentores de capital para reduzir a força coletiva dos trabalhadores, individualizando-os e principalmente segregando-os.

O capital tem tratado o trabalho, e agido historicamente, para que esse seja submetido aos seus ditames, influenciando até mesmo o modo como cada empregado se relaciona com seus pares. Interferindo não apenas nas relações de mercado, mas inclusive nas relações interpessoais dos trabalhadores.

Assim, é importante ressaltar que com a passagem do modo de produção fordista para o modelo toyotista, uma grande mudança trazida por essa nova forma de organização do trabalho é a incessante busca pela flexibilização das normas trabalhistas e dos trabalhadores. Flexibilização essa que tem como uma das suas consequências estruturais mais notáveis a terceirização.

Tal flexibilidade trás como reflexo para o mundo do trabalho, “a fragmentação, a segmentação dos trabalhadores, a heterogeneidade, a individualização, a fragilização dos coletivos, a informalização do trabalho, a fragilização e crise dos sindicatos (...)”⁸⁵. Analisando o fenômeno Ricardo Antunes afirma que graças a essa nova organização do trabalho

ampliou-se, então, o desenho compósito, heterogêneo e multifacetado que caracteriza a classe trabalhadora brasileira. Além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, de gênero, dos cortes geracionais entre jovens e idosos, entre nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, empregados e desempregados (...)”⁸⁶

⁸⁵ DRUCK, Graça; THÉBAUS-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 30.

⁸⁶ ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. pp 17-18.

O “novo tipo de trabalho”, portanto, lida com uma ideia de que o melhor para o patronato e para o capital é que os trabalhadores sejam segregados. Quanto menos coletivismos e pautas comuns, e quanto maior a individualização de cada empregado, melhor é para o empregador, que poderá utilizar a sua propriedade dos meios de produção e posição econômica para pressionar o empregado.

Quanto mais segregado o “chão da fábrica”, maior será a possibilidade de flexibilização disponível para o empregador. Desta forma, melhor para o capital e pior para o empregado, uma vez que uma mobilização conjunta dos trabalhadores se torna cada vez mais difícil, e a representação sindical mais fraca.

Carelli, ao analisar os efeitos que a terceirização e a intermediação de mão-de-obra ocasionam para o mundo do trabalho, afirma que a fragmentação e a pulverização da classe trabalhadora, que ocasionam o enfraquecimento da representatividade sindical são o pior, se não o pior efeito, causado pela contratação de empresas terceirizadas⁸⁷. A terceirização não precariza apenas as condições de trabalho, mas a própria relação entre trabalhadores, dificultando a sua mobilização coletiva⁸⁸.

Essa segmentação entre trabalhadores se dá das mais diversas formas, principalmente quando a empresa contratada realiza suas atividades dentro da tomadora de serviço. Lima cita, ao analisar a situação de terceirizados da Petrobras e outras indústrias petroquímicas da Bahia, como elementos usados como fatores de diferenciação dos trabalhadores as condições precárias de trabalho, falta de equipamento adequado, refeitórios diferenciados, portarias, vestiários, banheiros uniformes, e qualquer outra marca de diferenciação⁸⁹.

Ainda, Amorim nos lembra de que não existem limites para a criatividade dos empregadores na hora de elaborar mecanismos de segregação entre os funcionários. Nas palavras da autora:

⁸⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 175-176.

⁸⁸ AMORIM, Andresa Silva de. Terceirização e desigualdade sindical: uma (ou mais uma?) estratégia ideológica do capital. *In: Rede de Estudos do Trabalho*, ano 1, n. 2, 2008. p. 10.

⁸⁹ LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *In: Cadernos de Psicologia social do trabalho*, vol. 13, n. 1, 2010. p. 23.

Os empresários se utilizam da diferença salarial, de uniformes, até mesmo na elaboração de festas diferentes para os efetivos e terceirizados, seja em jogos em que competem de um lado os efetivos e do outro os terceirizados, todas as formas ideológicas de fomentar desigualdades e discórdias estabelecidas entre os trabalhadores⁹⁰.

Há, portanto, dentro das empresas, uma segregação entre os trabalhadores contratados diretamente e os trabalhadores terceirizados. Segregação esta que é realizada pelo próprio patronato para reduzir o potencial de organização da massa trabalhadora.

Para além da discriminação e segregação, a terceirização faz com que haja uma grande rotatividade dos trabalhadores, que poderão mudar de local de prestação seja por decisão da empresa tomadora do serviço ou por decisão da empresa prestadora. Essa mudança do local de prestação de serviço dificulta a criação de identidade entre os trabalhadores. Leitão nos alerta a respeito das consequências da rotatividade.

Tal rotatividade da mão de obra tem grande parcela de responsabilidade na quebra da identidade de classe provocada pela terceirização, sendo fácil vislumbrar a dificuldade dos trabalhadores terceirizados estabelecerem laços permanentes com os efetivos. Nesse sentido, diversas foram as citações expostas de trabalhadores, sindicalistas ou estudiosos a respeito dos obstáculos impostos ao desenvolvimento do sentimento de pertencimento à classe operária⁹¹.

Sobre esse aspecto nocivo da terceirização, de dificultar a identidade e segregar os trabalhadores, Godinho é assertivo ao dizer que *“a noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante”*⁹².

Para entender melhor como a terceirização afeta a força dos sindicatos, é necessário compreender como se dá a organização sindical no Brasil. E para isso, as palavras de Carelli são explicativas:

⁹⁰ AMORIM, Andresa Silva de. Terceirização e desigualdade sindical: uma (ou mais uma?) estratégia ideológica do capital. In: **Rede de Estudos do Trabalho**, ano 1, n. 2, 2008. p. 11.

⁹¹ LEITÃO, Tabata Gomes Macedo de. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 2017-08-28. p. 150.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 443.

“No Brasil, a organização sindical é por categoria, sendo entendido por isto “a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. Assim, a representação sindical é baseada na atividade econômica do empregador, que no caso dos trabalhadores terceirizados são da empresa que o contrata, e não daquela em que ele efetivamente exerce suas funções⁹³ .

Então, para que haja correspondência entre as entidades sindicais defensoras das condições de trabalho, é necessário que exista, principalmente, identidade da atividade econômica do empregador.

Assim, por decorrência da terceirização, em um mesmo local de trabalho poderemos ter diversos sindicatos. A Central única dos Trabalhadores explica melhor esse ponto em seu “Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos”, onde diz:

Com a terceirização, passamos a ter diferentes sindicatos presentes em um mesmo local de trabalho ou empresa. Quando se terceiriza a atividade de limpeza ou vigilância, já temos a possibilidade de diferentes representações. Ao terceirizar o transporte de mercadorias, nova possibilidade. A terceirização de serviços de manutenção, outra representação. E as possibilidades não se esgotam. Dessa forma, a terceirização reforça a pulverização e a fragmentação. Trabalhadores, antes representados por sindicatos com histórico de organização e conquistas, passam a ter como interlocutores entidades ainda frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e Reivindicação⁹⁴

A organização da empresa em “*diversos sindicatos profissionais leva a uma desunião dos trabalhadores, que passam a defender direitos diversos, em condições diferentes, com resultados cada vez mais incertos, trazendo mais precarização das condições de trabalho*”⁹⁵

⁹³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 176.

⁹⁴ DIEESE-CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. *In: Dossiê Acerca do Impacto da Terceirização sobre os Trabalhadores e Propostas para Garantir a Igualdade de Direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 30.

⁹⁵ CARELLI, Ob. Cit. p. 178.

Resta evidente, portanto, que a terceirização afeta muito mais do que a própria relação de trabalho, interferindo até mesmo em um dos mecanismos mais preciosos de proteção ao trabalhador e reivindicações por melhores condições de trabalho, a organização coletiva. A terceirização incidiu gravemente nas relações entre os trabalhadores⁹⁶.

Com a divisão dos trabalhadores e a ausência de correspondência de sindicatos, estes se tornam fragilizados e com poucos filiados, diminuindo drasticamente seu poder de barganha⁹⁷, o que dificulta a proposição de agendas positivas nas negociações.

Ainda sobre as consequências da terceirização e da representação sindical, Viana irá expor três maneiras de como isso ocorre, dizendo que a terceirização age “*primeiro, dificultando a criação de normas protetivas. Segundo, facilitando a edição de normas precarizantes. Terceiro, tirando vida das normas já construídas - não só em termos de obediência, mas de interpretação*”⁹⁸.

Toda essa cisão entre os trabalhadores com a consequente fragilização dos sindicatos gera diversas consequências para o trabalhador, desestimulando a ação conjunta e a solidariedade entre trabalhadores que compartilham as mesmas dificuldades e o mesmo local de trabalho, oferecendo ao patrão um enorme poder estratégico⁹⁹.

Não resta dúvida de que a terceirização tem sido uma grande aliada do capital para não apenas reduzir os custos da produção e aumentar o lucro dos patrões, mas também para dificultar a organização coletiva dos trabalhadores, prejudicando a luta protagonizada pelos sindicatos, tornando-os praticamente irrelevantes nas negociações entre empregados e empregadores.

O enfraquecimento sindical gerará resultados importantes ao dificultar a luta dos trabalhadores terceirizados, principalmente no que tange à proteção da sua

⁹⁶ AMORIM, Andresa Silva de. Terceirização e desigualdade sindical: uma (ou mais uma?) estratégia ideológica do capital. *In: Rede de Estudos do Trabalho*, ano 1, n. 2, 2008. p. 11.

⁹⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. 177.

⁹⁸ VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 65.

⁹⁹ DIEESE-CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. *In: Dossiê Acerca do Impacto da Terceirização sobre os Trabalhadores e Propostas para Garantir a Igualdade de Direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 30.

saúde, situação que se mostra extremamente gravosa ao trabalhador e é analisada no próximo tópico, e à sua dignidade.

4.2. O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR.

A proteção à saúde do trabalhador é uma garantia fundamental da classe operária, para que seja protegida a sua integridade física e psíquica, e para que o trabalho não venha a ocasionar danos irreparáveis, ou de difícil reparação, na vida do obreiro.

Desde a revolução industrial até o presente momento, essa proteção vem sendo construída, onde se passou de um ambiente de trabalho completamente insalubre e perigoso, com jornadas extenuantes, para a configuração contemporânea, com limite ao número de horas trabalhadas, normas que regulamentam o ambiente do trabalho e a preocupação com a qualidade de vida do obreiro.

Ocorre que a atual conjuntura do mundo do trabalho, com a constante busca pela flexibilização e redução dos custos, faz com que as empresas ignorem o cuidado com a saúde dos seus empregados, ainda mais quando estes são terceirizados, nos dizeres de Laurentys:

Contudo, as atuais tendências de flexibilização das normas trabalhistas, bem como o surgimento de figuras novas de relação laboral, têm colocado as conquistas no campo do direito à saúde do trabalhador a prova. Uma dessas novas construções é a terceirização, instituto o qual, inicial e teoricamente, visava dinamizar a atividade empresarial. No entanto, o que se observa é que, faticamente, o fenômeno tem sido usado com a única finalidade de burlar o rigor plenamente justificável do ordenamento jurídico-protetivo trabalhista, sendo a conta da diminuição dos custos operacionais das empresas arcada pelos obreiros, sobretudo com a sua saúde¹⁰⁰

A terceirização revela, portanto, sua face mais cruel, o aumento das doenças, acidentes e mortes por ela causadas, uma vez que as condições de

¹⁰⁰ LAURENTYS, Paulo Henrique Barros de. Terceirização: a pane no sistema de proteção à saúde do trabalhador. *In: Revista do CAAP*, v. XVIII, n. 2. Belo Horizonte, 2012. pp. 168-169.

trabalho às quais os trabalhadores terceirizados estão submetidos são extremamente precárias¹⁰¹.

Ainda, a terceirização também colabora para a fragmentalização da classe trabalhadora e dificulta a luta sindical dos trabalhadores terceirizados, que se sentem impotentes para a luta por melhores condições de trabalho, o que gera consequências diretas para a proteção do meio ambiente do trabalho. Sobre o assunto, os dizeres de Carelli:

Com a pulverização da classe trabalhadora, e a multiplicação das entidades sindicais, fica cada vez mais difícil a defesa do meio ambiente do trabalho, que é uno, é o mesmo tanto para os empregados quanto para os chamados “terceirizados”, sejam eles “cooperados” ou “empregados de empreiteiras”¹⁰².

Os terceirizados são vistos pelas empresas tomadoras, no que se refere à proteção de sua saúde, apenas como gastos. Essas empresas utilizam a mão de obra terceirizada da maneira que mais lhe agrada, porém no instante de realizar o cuidado da saúde desses trabalhadores, ela se isenta, sob o argumento de que a falta de vínculo empregatício direto exime a tomadora do serviço de prezar pela saúde dos terceirizados. Um exemplo claro disso, retratado por Miraglia, se deu quando uma instituição financeira se recusou a incluir na campanha contra a dengue (realizada dentro da empresa) os trabalhadores terceirizados¹⁰³.

Quando se trata da saúde e proteção do ambiente de trabalho para o terceirizado, é assombroso o número de acidentes e mortes decorrentes de acidentes de trabalho que envolvem os trabalhadores da prestadora de serviço, uma vez que *“as empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores”*¹⁰⁴. Com isso, o trabalhador terceirizado está muito mais sujeito a sofrer qualquer acidente de trabalho. O procurador-chefe do MPT da Paraíba, Cláudio Cordeiro

¹⁰¹ DIEESE-CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. *In: Dossiê Acerca do Impacto da Terceirização sobre os Trabalhadores e Propostas para Garantir a Igualdade de Direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 21.

¹⁰² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 181.

¹⁰³ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 205.

¹⁰⁴ DIEESE-CUT. Ob. Cit. p. 23.

Queiroga Gadelha, concorda com o exposto, trazendo até estatísticas para corroborar o alegado:

Há uma estatística de que o trabalhador terceirizado está muito mais propenso a sofrer doenças ocupacionais e cerca de 50% dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, hoje, são sofridos pelos trabalhadores terceirizados. Isso acontece pelo desleixo e descuido para com esse obreiro. Esse empregado, mesmo nas atividades-meio, é colocado em segunda categoria e não recebe a devida proteção do tomador da mão de obra¹⁰⁵.

Com relação ao número de morte dos trabalhadores terceirizados, é interessante notar os tristes acidentes fatais que envolveram os trabalhadores nas construções das arenas para a Copa do Mundo. Oficialmente, oito trabalhadores morreram em decorrência de acidente de trabalho, sendo que destes, todos eram terceirizados¹⁰⁶.

Ainda, a maior empresa brasileira, a Petrobras, demonstra o tamanho do risco que os trabalhadores terceirizados correm. Desde 1995 até 2013, mais de 300 vidas foram interrompidas por conta de acidentes de trabalho na Petrobrás, sendo que dessas, mais de 80% eram de trabalhadores terceirizados, o que perfaz aproximadamente 249 mortes de trabalhadores terceirizados, contra 61 de trabalhadores próprios¹⁰⁷.

Muitas empresas alegam que fornecem o treinamento também para o trabalhador terceirizado. No entanto, essa prática não gera efeito positivo nenhum na proteção ao trabalhador, uma vez que se trata de um curso teórico, pouco eficaz, e que pela alta rotatividade, não permite que o trabalhador se familiarize com a máquina que operará. Leitão, em sua dissertação de Mestrado diz:

“Os treinamentos oferecidos pelas empresas tomadoras de serviços são meramente teóricos e, nesses termos, ineficazes. Os acidentes de trabalho decorrem não do desconhecimento de como funciona a linha de produção

¹⁰⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA PARAÍBA. **Terceirizados sofrem mais acidentes de trabalho**. Disponível em: <http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>. Acesso em: 29/08/2017.

¹⁰⁶ DIEESE-CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. *In: Dossiê Acerca do Impacto da Terceirização sobre os Trabalhadores e Propostas para Garantir a Igualdade de Direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 24.

¹⁰⁷ *Ibidem*. p. 23.

ou do desconhecimento teórico de como deve ser desempenhada atividade em questão, mas da diferença que existe entre seu entendimento na teoria e sua execução na prática. O trabalhador necessita de treinamento prático para conhecer, no local de execução de tarefas, quais os pontos de risco da atividade que irá desempenhar”¹⁰⁸

Acontece ainda, que muitas empresas escondem informações referentes aos acidentes de trabalho que envolvem o trabalhador terceirizado, sob o argumento da falta de representatividade, impedindo que o sindicato tenha acesso às informações sobre o ambiente de trabalho no qual os obreiros estão laborando, fragilizando a atuação sindical até mesmo para os seus filiados¹⁰⁹, uma vez que o ambiente de trabalho é o mesmo.

Pela análise dos dados verifica-se que os trabalhadores terceirizados são mais sujeitos a sofrerem acidentes de trabalho, sejam eles fatais ou não, e apesar de serem os que mais se expõem a riscos, são os que mais possuem dificuldades de integrar as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, uma vez que não são empregados da empresa tomadora¹¹⁰, ou como Laurentys alerta:

“Um dos pontos perversos da terceirização em relação à saúde é a dificuldade de se integrar os trabalhadores terceirizados às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS), devido, principalmente, às altas taxas de rotatividade dos locais de prestação de serviço, em especial no que se refere à terceirização interna. Assim, existe uma gama de trabalhadores que não têm representação, nem são incluídos nas medidas de proteção ao meio ambiente de trabalho”¹¹¹.

Cada vez mais as empresas buscam terceirizar sua produção, e como a estratégia de redução de custos, não cumprem as normas de saúde e segurança do

¹⁰⁸ LEITÃO, Tabata Gomes Macedo de. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 2017-08-28. p. 155.

¹⁰⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 181.

¹¹⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (coord). **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 55.

¹¹¹ LAURENTYS, Paulo Henrique Barros de. Terceirização: a pane no sistema de proteção à saúde do trabalhador. *In: Revista do CAAP*, v. XVIII, n. 2. Belo Horizonte, 2012. p. 183.

trabalho quando se trata de empregados terceirizados, uma vez que não os consideram como integrantes da composição organizacional¹¹².

Toda essa situação ainda, é agravada pelo enfraquecimento sindical ocasionado pela terceirização, que torna difícil a luta coletiva por melhores condições de saúde e pelo respeito as normas de segurança do trabalho. Laurentys diz:

A terceirização, diante de todo exposto, representa verdadeira pane no sistema de proteção da saúde dos trabalhadores, uma vez que estes ficam relegados ao exercício da atividade laboral em condições mais precárias, sem a possibilidade de defesa estrutural, situação a qual se agrava pela perda de poder por parte dos sindicatos, figura em torno da qual se construiu todo o aparato protetivo à saúde do obreiro¹¹³.

Resta evidente, portanto, que a condição do trabalhador terceirizado não é das melhores. Com alta rotatividade e com a dificuldade de enquadramento sindical e criação de identidade com os demais trabalhadores, os terceirizados sofrem com piores condições de trabalho, estando mais expostos a riscos, sendo fácil a constatação desses dados quando se analisam os números a respeito das mortes por acidentes de trabalho.

Como resultado disso, muitas vezes os trabalhadores terceirizados são expostos situações que atingem diretamente a sua dignidade, seja pelas condições de trabalho em si ou por ações da própria chefia, esses empregados sofrem, diariamente, com práticas segregadoras e humilhantes.

4.3. O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA DIGNIDADE DO TRABALHADOR.

Além da dificuldade de sindicalização dos trabalhadores terceirizados e do descaso com a sua saúde por parte da empresa tomadora de serviços, a terceirização afeta ainda algo muito mais subjetivo do que os pontos anteriores, uma vez que os trabalhadores terceirizados se sentem diminuídos, desvalorizados,

¹¹² MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 207.

¹¹³ LAURENTYS, Paulo Henrique Barros de. Terceirização: a pane no sistema de proteção à saúde do trabalhador. *In: Revista do CAAP*, v. XVIII, n. 2. Belo Horizonte, 2012. P. 182.

excluídos e não merecedores de ocuparem cargos de trabalhadores diretos. Ou seja, a terceirização afeta até mesmo a dignidade dos trabalhadores terceirizados.

Viana diz que esse aspecto muitas vezes passa despercebido quando se analisa o fenômeno, porém quando se trata da dignidade do trabalhador, as duas formas de terceirizar – interna e externa – acabam por afetar o mais profundo do trabalhador, gerando efeitos diversos¹¹⁴.

O principal ponto em que a terceirização afeta a dignidade do trabalhador diz respeito a sua moral, danos gerados por uma constante busca por desregulamentação trabalhista, afetando os direitos básicos do trabalhador sob o argumento de que assim a empresa sobrevive em um mercado agressivo¹¹⁵.

Diversos são os meios pelos quais a dignidade do trabalhador terceirizado é afetada. Esses são vítimas de discriminação e segregação, são desvalorizados e estigmatizados nos ambientes de trabalho. Carelli e Silva nos elucidam esses pontos, dizendo que:

A delimitação de espaços diferenciados ocorre naturalmente no seio das empresas que se utilizam de mão de obra fornecida por intermediadora. Em algumas das vezes, esses espaços são fisicamente delimitados, sendo que outras vezes a delimitação é realizada por meio de identificações, como uniformes ou crachás¹¹⁶.

O trabalhador terceirizado, com frequência, situa-se à margem do contexto produtivo. São a ele direcionadas as mesmas atividades dos demais trabalhadores, mas, obviamente, sem que lhe sejam reconhecidos e, conseqüentemente, destinados os mesmos direitos, as mesmas prerrogativas e a proteção típica do empregado celetista¹¹⁷.

Ainda, tal fato é constatado a partir de entrevistas concedidas pelos trabalhadores terceirizados, em que contam como eram tratados pelas empresas tomadoras e pelos empregados diretos da empresa. Situações de discriminação e

¹¹⁴ VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 66.

¹¹⁵ SILVA, Laércio Lopes da. **A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho**: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica ao PL n. 4.330/2004. São Paulo: LTr, 2015. p. 111.

¹¹⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 207.

¹¹⁷ SILVA, Laércio Lopes da. Ob. Cit. p. 111.

desvalorização da dignidade do trabalhador que restam evidentes a partir dos seguintes relatos:

“É triste porque a gente não pode usar nem o refeitório dos demais empregados. Então chega a hora do almoço e ficamos separados em uma sala. Aí, volta o horário de trabalho e ficamos lado a lado com os colegas. A gente fica esquecido num canto (...)

(...) trabalho mais do que os bancários. Ensino o serviço a eles. Sou elogiada pelos superiores, mas não posso mostrar a ninguém, nem para a minha família que trabalho naquele Banco grande, pois a minha empregadora é uma empresa que nem conheço... não é justo isso que fazem comigo, pois me sinto frustrada. E além disso, diante de qualquer erro, logo vão dizendo: culpa da terceirizada¹¹⁸.

Viana ainda analisa que tanto a terceirização externa quanto a terceirização interna geram danos à dignidade do trabalhador. Comentando sobre a terceirização externa, ele cita o caso das redes de empresas, e diz que existem casos dramáticos, *“como o de imigrantes - a exemplo dos indianos, africanos, e albaneses na Itália, ou de coreanos e bolivianos em São Paulo - que moram nos próprios locais de trabalho, dividindo centímetros e compartilhando promiscuidades”*¹¹⁹; já no caso da terceirização interna, o mesmo autor argumenta que:

(...) exatamente porque uma empresa usa a outra para exercer o papel que deveria ser o seu (de empregadora), sua prática nada tem de justificável, e só se explica mesmo pela política de tentar se eximir de responsabilidades, explorando a mão de obra por tabela. Por mais que se tente mascarar, ambas as empresas negociam um aluguel de homens, o que as torna cúmplices num processo que a moral e o direito sempre repeliram¹²⁰.

Há ainda, situações ainda mais desesperadoras e aviltadoras da dignidade do trabalhador, que dizem respeito às situações em que há a prestação de serviço por meio de trabalhos que se enquadram em condições análogas à escravidão. Filgueiras aponta dois motivos principais para que as empresas se

¹¹⁸ SILVA, Laércio Lopes da. **A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho**: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica ao PL n. 4.330/2004. São Paulo: LTr, 2015. p. 115.

¹¹⁹ VIANA, Márcio Túlio. Ob. Cit. p. 67.

¹²⁰ *Idem*.

utilizem da terceirização para impor aos trabalhadores terceirizados uma situação tão perversa, são eles:

1- A contratação de trabalhadores terceirizados normalmente resulta em menor propensão à insubordinação, vinculada à flexibilidade de dispensa. Além disso, por conta da condição mais precária, os trabalhadores terceirizados tendem a se esforçar mais, tanto para manter o emprego, quanto para atenuar sua inserção adversa.

2- As empresas buscam transferir (afastar) a incidência da regulação exógena (Estado e sindicato) do seu processo de acumulação, externalizando ao ente interposto o encargo de ser objeto de qualquer regulação limitadora¹²¹.

Para elucidar a situação, o mesmo autor descreve um caso recente, de 2013, onde foram apuradas situações em que os trabalhadores terceirizados estavam sendo vítimas de trabalho análogo à escravidão dentro de um frigorífico. Segue o relato do caso:

“No caso do frigorífico, em 2013, os trabalhadores terceirizados com vínculo formal foram resgatados laborando na “apanha” de frango para encaixotamento e empilhamento das caixas nos caminhões. Eles guardavam a alimentação que levavam de casa dentro dos próprios aviários sem nenhuma refrigeração, estocadas por mais de 10 horas em ambiente com aves mortas e fezes (“cama de frango”). Era nesse mesmo local que realizavam as refeições, sem que sequer houvesse meio para aquecimento da comida. Não havia instalações sanitárias. O recipiente com água para consumo, feito por meio de copo coletivo, também ficava sobre a cama do frango. Quando chovia, os empregados eram obrigados a trabalhar apenas de cueca na chuva por falta de capas, pois precisariam continuar com as roupas molhadas até o final da jornada, caso trabalhassem com elas. Os produtos usados na higienização das caixas produziam assaduras no corpo por meio do contato com a roupa. Além das condições grotescas do ambiente, a Fiscalização do Trabalho detectou uma gestão quase inacreditável do tempo de trabalho, que obrigava os empregados a trabalhar entre 14 e 16 horas diariamente (das 23:30 às 15:30 do dia seguinte), com 15 minutos de intervalo para refeição¹²².

Os dados são assustadores. Entre 2003 e 2016, analisando apenas a região da Bahia, o Núcleo de estudos conjunturais da Universidade Federal da Bahia

¹²¹ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e os limites da relação de emprego: trabalhadores mais próximos da escravidão e morte**. Disponível em: <https://goo.gl/WN8NNd>. Acesso em 01/0/2017. p. 4.

¹²² *Ibidem*. p. 3.

descobriu que de todos os casos do período, 76,7% envolviam a utilização de trabalhadores terceirizados¹²³.

Ou seja, a terceirização tem em seu cerne, para além da redução de custos para as empresas, a precarização do trabalhador, com a construção de ambientes de trabalho onde sua dignidade é solapada através de segregações, divisões, assédios, e por fim, de condições análogas à escravidão, quando o homem é coisificado e comprado, sendo separado de toda a sua subjetividade, família e sonhos.

¹²³ SAKAMOTO, Leonardo. **Dados de resgates mostram relação entre terceirização e trabalho escravo**. Disponível em: <https://goo.gl/vaP3AP>. Publicado em: 30/03/2017. Acesso em: 03/09/2017.

5. CONCLUSÃO

Como restou demonstrado, a terceirização não surge como um instituto isolado, mas vem se constituindo como o principal meio do capital para privilegiar a desregulamentação e o corte de gastos das empresas.

Os modelos de produção foram evoluindo sempre em busca de melhores perspectivas para os donos do capital. Fez-se concessões aos trabalhadores buscando a sua conformação com os ditames dos proprietários dos meios de produção, mas nunca houve uma preocupação com as demandas do trabalhador, algumas foram aceitas apenas visando o não rompimento do sistema.

Com o Toyotismo, a terceirização ganhou *status* de fundamento do modo de produção, sendo certo que aquele não existiria sem essa. Buscando a flexibilização e a desregulamentação, o patronato encontrou na terceirização a saída que precisava.

No Brasil, tal instituto ganhou destaque, e nova regulamentação, em 2017. No entanto, apesar da nova legislação sobre o tema, é evidente que este vem causando diversos prejuízos, sendo utilizados como meios para fraudar a legislação e precarizando os trabalhadores que a ele estão submetidos.

A intermediação de mão de obra e a pejetização demonstram que a terceirização vem sendo usada pelos empresários para fugir das obrigações trabalhistas impostas pela lei, desvirtuando o instituto e sendo consideradas fraudes que destroem a proteção ao trabalhador trazida pela legislação.

Na primeira, a empresa tomadora utiliza-se de uma empresa prestadora de serviço para que esta apenas forneça a mão de obra, sendo que faticamente quem exerce os poderes de empregadora é a empresa tomadora, não obstante formalmente os empregados estejam vinculados à empresa prestadora de serviço. Já na pejetização, há a exigência por parte do empregador, para que o empregado constitua uma empresa para que lhe preste serviços, quando há a constituição dessa empresa, o ex-empregado é recontratado, porém agora a relação se dá entre as empresas, não havendo mais um vínculo trabalhista, mas sim cível, no entanto

faticamente todos os requisitos para a configuração de uma relação empregatícia estão presentes..

Para além da utilização da terceirização como fraude, restou demonstrado que o próprio instituto da terceirização vem causando a precarização das condições de trabalho e dos próprios trabalhadores.

Primeiramente, a construção de uma identidade coletiva é dificultada pela terceirização, na medida em que os trabalhadores terceirizados são estigmatizados e segregados dentro das empresas, o que acaba por dificultar a construção de uma coletividade que buscará a proteção dos trabalhadores. Assim, os terceirizados sofrem com sindicatos fracos e pouco combativos.

Além disso, a terceirização afeta a saúde do trabalhador terceirizado. Os dados demonstram que quando o assunto é acidentes de trabalho, sejam eles fatais ou não, os terceirizados são os mais afetados, uma vez que ninguém se considera responsável pela proteção do ambiente de trabalho desses empregados.

Por fim, a terceirização revela seu lado mais cruel ao atingir a dignidade do trabalhador, uma vez que em diversos casos esse instituto está ligado com a existência de trabalho em condições análogas à de escravos, onde estes trabalhadores são submetidos à rotinas extremamente extenuantes e ambientes de trabalho completamente degradantes.

A ideia do capital de reduzir custos e flexibilizar o trabalho não é algo sem consequência. Tal busca só pode ser alcançada na medida em que se deterioram as proteções e as garantias da classe trabalhadora, que se vê cada vez mais distante de uma proteção efetiva, e cada vez mais próxima de um labor altamente precário.

Assim, não restam dúvidas de que a terceirização precariza as condições de trabalho e a vida do trabalhador terceirizado. Os dados não mentem e demonstram o quão assombrosa é essa prática, e como ela vem sendo usada para o enriquecimento do patronato às custas da vida de trabalhadores.

O que o futuro reserva com a entrada em vigor das novas leis sobre o tema ainda é incerto, porém é quase evidente de que se os sindicatos e as entidades de proteção aos trabalhadores não começarem a agir mais enfaticamente contra a liberação deste instituto, o capital continuará agindo, e as condições dos trabalhadores continuarão piorando.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Andresa Silva de. Terceirização e desigualdade sindical: uma (ou mais uma?) estratégia ideológica do capital. *In: Rede de Estudos do Trabalho*, ano 1, n. 2, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho - 11ª Edição. São Paulo, Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Disponível em: <https://goo.gl/aUPk7j>. Acesso em: 16/04/2017.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração da forma de compreender a terceirização. *In: A Terceirização e a Justiça do Trabalho*. Relatório Científico. Projeto FAPESP n. 2007. Campinas, 2009. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/918/669>.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

BRASIL. **Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 12/07/2017

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 12/07/2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos

trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências". Disponível em: <https://goo.gl/wBsmYn>. Acesso em: 12/07/2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 30.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed, revista e atualizada. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIEESE-CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. *In: Dossiê Acerca do Impacto da Terceirização sobre os Trabalhadores e Propostas para Garantir a Igualdade de Direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio antissocial em indústrias. *In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Graça; THÉBAUS-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

DUARTE, Adriana. **A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil**. Revista Trabalho & Educação, Belo Horizonte, n. 7, jul/dez - 2000.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e os limites da relação de emprego: trabalhadores mais próximos da escravidão e morte**. Disponível em: <https://goo.gl/WN8NNd>. Acesso em 01/0/2017.

FILHO, Manoel Carlos Toledo. **Nova lei impede terceirização permanente da atividade-fim**. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/05/nova-lei-impede-terceirizacao-permanente-da-atividade-fim>. Acesso em: 07/07/2017.

GOMES, Maria Terezinha Serafim. **O debate sobre a reestruturação produtiva no Brasil**. RA'EGA – o espaço geográfico em análise. Curitiba, 2011

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 9ª Edição, 2008.

LAURENTYS, Paulo Henrique Barros de. Terceirização: a pane no sistema de proteção à saúde do trabalhador. *In: Revista do CAAP*, v. XVIII, n. 2. Belo Horizonte, 2012.

LEITÃO, Tabata Gomes Macedo de. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Acesso em: 2017-08-28.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *In: Cadernos de Psicologia social do trabalho*, vol. 13, n. 1, 2010.

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

MARCELINO, Paula. **Afinal, o que terceirização?: Em busca de ferramentas de análise de ação Política**. *In: Revista Pegada*, v. 8, n. 2 (2007). Disponível em: <https://goo.gl/My1Luo>.

MARX, Karl. **A ideologia alemã**. 9ª ed. São Paulo: Hucitec, 1993. P 72

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA PARAÍBA. **Terceirizados sofrem mais acidentes de trabalho**. Disponível em: <http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>. Acesso em: 29/08/2017.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo**. Disponível em em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_5_38.pdf. Acesso em 10/07/2017.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Da terceirização e da flexibilização como estágios para a globalização. *In: Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos*, Bauru, n.

21, p. 187-231, abr./jul. 1998. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/20231>.

PINHEIRO, Aline. Nove em dez casos de terceirização são fraudes trabalhistas. *In: Revista Consultor Jurídico*, 26 de agosto de 2006. Disponível em: <https://goo.gl/p4aXwb>. Acesso em: 12/07/2017.

PORTO. Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). *In: Revista do TST*, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014.

ROBORTLLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1994.

TRT-2 - **RO: 00003609220125020434** SP 00003609220125020434 A28, Relator: REGINA DUARTE, Data de Julgamento: 12/03/2015, 14ª TURMA, Data de Publicação: 20/03/2015

TRT-5 - **RO 492001120045050021**. Relatora: Des. Maria Adna Aguiar. Data de julgamento 27/10/2009: 5ª Turma. Data de Publicação: 19/11/2009.

TST - **RR: 10467720135060001**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/10/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015

TST - **RR 1707857920065150086**. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Data de Julgamento: 15/04/2015, 7ª Turma. Data de Publicação DEJT: 24/04/2015

SAKAMOTO, Leonardo. **Dados de resgates mostram relação entre terceirização e trabalho escravo**. Disponível em: <https://goo.gl/vaP3AP>. Publicado em: 30/03/2017. Acesso em: 03/09/2017.

SILVA, Laércio Lopes da. **A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho**: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica ao PL n. 4.330/2004. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA. Elizabeth Bortolaia. **Pós-Fordismo no Brasil**. *Revista de Economia Política*, vol 14, nº 3 (55), julho-Setembro/1994. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/55-8.pdf>. Acesso em: 07/06/2017.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017.