

**CURSO DE DIREITO**

Matheus Pessoa Monteiro

**A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Santa Cruz do Sul, RS  
2017

Matheus Pessoa Monteiro

## **A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Profª. Dra. Suzéte da Silva Reis  
Orientadora

Santa Cruz do Sul, RS  
2017

## **TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA**

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, da acadêmica Matheus Pessoa Monteiro adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCs do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, RS, 21 de novembro de 2017.

Prof<sup>a</sup>. Dra. Suzéte da Silva Reis  
Orientadora

*Aos meus pais, por toda a atenção, dedicação, carinho e amor em todos os momentos.*

## RESUMO

O presente trabalho monográfico trata da situação legal do trabalhador terceirizado diante da ausência de uma regulamentação específica que lhe assegure melhores e iguais direitos quando em comparação ao trabalhador não terceirizado. Pretende-se, portanto, apontar as principais causas que levam à terceirização; os impactos que tal forma de produção podem causar à sociedade; bem como mostrar a reação da indústria e de magistrados e operadores do Direito do Trabalho após a aprovação e sanção das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Para tanto, utiliza-se a metodologia de pesquisa bibliográfica que consiste, basicamente, na leitura, fichamento e comparação das teorias dos principais autores do Direito que tratam desse problema. Partindo-se do pressuposto de que por séculos a indústria aperfeiçoa as formas de produção para produzir mais, de forma menos custosa, ao passo que os ganhos são aumentados, e há décadas adotou o sistema de terceirização, os trabalhadores passaram a ser banalizados a ponto de tornarem-se meros objetos de negócio, o tema é de ordem pública, uma vez que a tendência é que a terceirização se intensifique, e com isso empregos de carreira e com melhores salários sejam extintos com o passar do tempo.

**Palavras-chave:** terceirização; trabalhador terceirizado; desigualdades.

## **ABSTRACT**

This monographic work deals with the legal situation of the outsourced worker in the absence of specific regulations that assure him better and equal rights when compared to the non-outsourced worker. It is intended, therefore, to point out the main causes that lead to outsourcing; the impacts that this form of production can cause to society; as well as to show the reaction of the industry and labor law magistrates and operators after the approval and sanction of Laws 13429/2017 and 13467/2017. For this, the methodology of bibliographical research is used, basically, in the reading, writing and comparison of the theories of the main authors of the Law that deal with this problem. Assuming that for centuries the industry has perfected the forms of production to produce more, in a less costly way, while the gains are increased, and for decades it has adopted the system of outsourcing, the workers began to be trivialized to the point to become mere business objects, the issue is a matter of public policy, since the tendency is for outsourcing to intensify, and thus career and better paid jobs become extinct over time.

**Keywords:** outsourcing; outsourced worker; inequalities.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2</b>	<b>ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO TERCEIRIZADO.....</b>	<b>11</b>
2.1	Acontecimentos históricos, criação e evolução de métodos de administração que dão origem à terceirização .....	11
2.1.1	Primeiras teorias sobre economia e produção industrial que marcaram época e inspiraram outras pessoas, escritas por Adam Smith .....	13
2.1.2	Taylorismo .....	14
2.1.3	Fordismo .....	15
2.1.4	Toyotismo .....	17
2.2	Aspectos históricos do trabalho terceirizado e de sua legislação no Brasil.....	21
<b>3</b>	<b>TRABALHADORES TERCEIRIZADOS <i>VERSUS</i> NÃO TERCEIRIZADOS.....</b>	<b>25</b>
3.1	Fatores (encargos) que levam à terceirização .....	25
3.2	Resultados econômicos e sociais gerados pela terceirização.....	33
<b>4</b>	<b>CONSEQUÊNCIAS QUE A AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO QUE TRATE ESPECIALMENTE DO TRABALHO TERCEIRIZADO PODE CAUSAR À ESSA CATEGORIA.....</b>	<b>38</b>
4.1	Riscos causados à categoria pela ausência de legislação específica para regulamentação do trabalho terceirizado. Reivindicações e sindicatos ameaçados.....	38
4.2	Aprovação da lei de terceirização (Lei 13.429/2017) e da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017): um caminho para legalização de fraudes existentes e enfraquecimento de direitos? .....	43
4.3	Como, então, proceder diante de uma situação visivelmente catastrófica?.....	50

<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>55</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Há tempos a sociedade trabalha para sustentar-se e evoluir, e sobre isso é sabido que em determinadas épocas da história nem sempre o trabalho teve regulamentação adequada, fazendo com que portas e janelas fossem abertas para explorações escravocratas.

Algo semelhante ocorre hoje com o sistema de trabalho terceirizado em alguns países, como os asiáticos, por exemplo; e, no Brasil devido ao fato de tal modo de trabalho não ser devidamente regulamentado, há uma forte tendência de retorno aos períodos onde pessoas eram vendidas como objetos e em seguida escravizadas.

Recentemente o assunto vem sendo estudado, criticado e debatido por professores, alunos e demais profissionais do Direito, além de políticos, empresários, empregados e dentre outros interessados no assunto, tendo em vista que o setor está em constante crescimento e mutação.

Em razão de o trabalho terceirizado ser relativamente novo, e por estar em constante expansão, frente a uma legislação trabalhista antiga e omissa para tratar do assunto, associada aos novos regramentos que favorecem largamente a classe empresarial e que muito mais restringe direitos do que os oferece ao trabalhador, questiona-se: qual o cenário que a classe terceirizada de trabalho enfrentará em um futuro próximo?

O tema “trabalho terceirizado” ou “terceirização” repercute não apenas no campo jurídico, mas também na esfera social, vez que as más consequências atingem aqueles que são as “ferramentas da terceirização”, enquanto que os bons resultados irão alcançar de forma satisfatória somente, ou quase que tão somente, os “utilizadores” e “gerenciadores” dela.

Nessa senda, a terceirização não pode ser tratada de qualquer maneira, tampouco ser regida por algumas leis que beneficiam amplamente a classe empresária, ao passo que restringem e retiram direitos daqueles que são a mão de obra, a locomotiva e a alma da terceirização.

É preciso que a legislação que regule a terceirização esteja voltada à proteção dos direitos dos trabalhadores, e não somente às formas de fazer com que empresas lucrem cada vez mais, explorando uma mão de obra de baixo custo, pregando uma falsa oportunidade de empreendedorismo e oportunidades.

É necessário observar que hoje, sem legislação específica e completa, o trabalhador terceirizado trabalha mais do que um não terceirizado, ao passo que recebe um salário inferior, em um cenário onde ambos exercem uma mesma atividade.

Por essa razão, as novas legislações, bem como os Projetos de Lei que tramitam na Câmara dos Deputados devem ser criteriosamente analisados, reformados e até mesmo revogados antes de se tornarem a base legal para uma exploração imoral, pois, do contrário, tamanha discrepância se tornará legal, banalizando, assim, o trabalhador terceirizado, e não apenas este, como toda a classe de trabalhadores.

Assim, por meio do presente trabalho buscar-se-á demonstrar a importância da discussão do tema terceirização, principalmente sob o ponto de vista daqueles que exercem as atividades laborais. Da mesma forma, serão apontadas as diferenças salariais entre um trabalhador terceirizado e um não terceirizado, além dos direitos que são restringidos, bem como os benefícios que as empresas obterão com as novas regras para o trabalho terceirizado.

## **2 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO TERCEIRIZADO**

Ao adentrarmos no tema acerca do trabalho terceirizado é necessário que antes uma análise histórica seja feita, a fim de que seja compreendido de onde surgiu esse método de trabalho, quem o desenvolveu, bem como as razões que fizeram com que tal prática fosse adotada.

Assim, o presente capítulo irá tratar da evolução dos aspectos históricos mundiais que concorreram para que fosse criada a forma terceirizada de trabalho que conhecemos hoje, abordando os primeiros métodos de produção em escala industrial desenvolvidos primeiramente por Adam Smith, passando por Frederick Taylor, sofrendo em seguida uma adaptação por Henry Ford e em seguida aperfeiçoada por Taiichi Ohno nas indústrias da Toyota Motor Company o qual difundiu a terceirização com uma forma bastante enxuta e organizada de trabalho.

Ainda, analisar-se-á o histórico da terceirização em nosso país, onde será abordado o cenário em que tal forma de produção fora incorporada por nossas indústrias, bem como as primeiras legislações que regulamentaram essa modalidade, juntamente com a evolução legislativa que tivemos com o passar dos anos.

### **2.1 Acontecimentos históricos, criação e evolução de métodos de administração que dão origem à terceirização**

A terceirização não é um acontecimento recente, pois ela natural e paulatinamente vem evoluindo por conta do aperfeiçoamento e transformação dos meios de produção, bem como pela necessidade que as empresas enfrentam por questões logísticas, ou mesmo por necessidade financeira, ou estratégia econômica, ou ainda por visualizarem de alguma maneira uma vantagem, transferem para terceiros a execução de algumas tarefas e/ou fases do processo de produção que não sejam atividades fim/essenciais da empresa (ROCHA, 1995, <https://www.juslabo.ris.tst.jus.br>).

Seu objetivo principal é buscar cada vez mais a redução dos custos de produção, ressalte-se aqui o da mão de obra, de modo que haja um aumento na produção, ao passo que ambas as coisas estejam associadas a grandes margens de

lucro, tudo através da descentralização das atividades secundárias da empresa, tornando-a mais enxuta (MIRAGLIA, [2006], <http://www.publicadireito.com.br>).

Da mesma maneira em que a humanidade, a tecnologia e tudo em nossa volta evoluem gradativamente, não seria diferente com o método terceirizado de trabalho, conforme se verá adiante.

Acredita-se que a terceirização teve seu início durante o período da Segunda Guerra Mundial, onde as maiores produtoras de armamento bélico na época, não deram conta da enorme demanda de seus aliados, e em razão disso não conseguiram, assim, abastecer sozinhas a todo o mercado, tampouco melhorar o produto e as técnicas de produção, motivo que levou tais indústrias a delegar parte de suas produções para outras empresas menores, as quais iriam auxiliar no processo de produção (MARTINS, 2003).

Para se entender melhor o processo de evolução do método de trabalho, dever-se-á analisar toda a história da humanidade. Por outro lado, para entender a evolução da terceirização do trabalho, é necessário regressar a um período anterior ao das grandes Guerras Mundiais.

A história nos mostra que por volta de 1780 o mundo assistiu ao surgimento da revolução industrial, e pela primeira vez a humanidade viu a possibilidade de ser libertada da manufatura, visualizando a possibilidade de produção rápida, contínua, ilimitada e quem sabe até menos desgastante fisicamente (HOBSBAWM, 1962).

O processo de industrialização mundial causou naturalmente uma vasta multiplicação de produtos fabricados. Para entender melhor, digamos que antes da industrialização, um artesão levasse um dia para tecer lã manualmente, logicamente ao final do dia esse artesão teria apenas um rolo de fio de lã com alguns poucos metros.

Agora, digamos que esse mesmo artesão, no mesmo período histórico seja dono de uma fábrica de tecelagem de algodão, com quinze funcionários, sendo que cada funcionário seja responsável por alimentar e controlar uma máquina de tecelagem, e que cada máquina produza um rolo de linha a cada hora, ao final do dia este artesão teria uma quantidade imensa de produtos, não é mesmo? Agora imagine essa produção contínua ao final de um mês.

Pois bem, tratou-se, portanto, de um grande impacto para a sociedade da época, e a partir desse momento de inovação e imediatas mudanças no processo de fabricação de produtos, é possível compreendermos, ou, ao menos visualizarmos os

motivos e necessidades que levaram ao que conhecemos hoje como terceirização, muito embora esta não tenha sido lançada no mesmo período da revolução industrial.

Da Revolução Industrial, aos dias atuais, muitos estudiosos passaram a desenvolver métodos de administração de empresas, sendo que alguns revolucionaram e marcaram a história como Adam Smith, Frederick Taylor, Henry Ford e Taiichi Ohno, e para compreender melhor como se chegou ao objeto de estudo do presente trabalho, importante é compreender cada um desses métodos.

### **2.1.1 Primeiras teorias sobre economia e produção industrial que marcaram época e inspiraram outras pessoas, escritas por Adam Smith**

Ao tratarmos da terceirização, devemos antes de tudo falar um pouco acerca daquele que foi uma fonte de inspiração, Adam Smith (1723-1790), pois foi ele quem escreveu com maior destaque e notoriedade teorias sobre economia, e sobre produção industrial. Grande exemplo disso está retratado em seu livro intitulado *As riquezas das nações*, escrito em 1776.

Smith (1981, p. 1) ao escrever seu livro sobre economia, inicia-o com a seguinte frase: “um maior aperfeiçoamento nas forças produtivas do trabalho, e a maior parte do engenho, destreza e discernimento com que é dirigido em qualquer lugar, ou aplicado, parecem ter sido efeitos da divisão do trabalho”.

A partir da referida frase, podemos notar que as ideias de Smith são claríssimas e diretas, encaixando-se perfeitamente com os ideais da terceirização que temos hoje.

Para Adam Smith (1723-1790) os efeitos dessa divisão de trabalho seriam mais bem compreendidos ao se analisar o modo de operação de cada manufatura, e para isso Smith (1981, p. 2) ilustra a situação da seguinte forma:

Para tomar um exemplo, pois, de uma manufatura pouco significativa, mas uma em que a divisão do trabalho tem sido muito notada: o ofício do alfineteiro; um operário não educado para esta ocupação (que a divisão do trabalho transformou numa atividade específica), nem familiarizado com o uso da maquinaria nela empregada (para cuja invenção essa mesma divisão do trabalho provavelmente deu ocasião), dificilmente poderia, talvez com seu máximo empenho, fazer um alfinete por dia, e certamente não conseguiria fazer vinte. Mas de modo em que este ofício é agora exercido, não só todo o trabalho é uma atividade especial, mas está dividido num número de ramos, dos quais a maioria pode ser outras tantas indústrias. Um

homem estica o arame, outro o endireita, um terceiro corta-o, um quarto o aponta, um quinto esmerilha o topo para receber a cabeça; fazer a cabeça exige duas ou três operações distintas, colocá-la é uma tarefa à parte; branquear os alfinetes, é outra; é mesmo outra indústria, o colocá-los no papel, e o importante negócio de fazer alfinetes é, destarte, dividido em cerca de dezoito operações distintas.

Após observar um exemplo tão atual, o qual fora descrito no século XVIII, podemos concluir que embora Adam Smith (1723-1790) não tenha sido aquele a dar origem à essa metodologia de trabalho, foi ele quem a observou, a desenvolveu e escreveu sobre, ganhando notoriedade mundial, servindo como base e inspiração para tantas outras metodologias que viriam a seguir. Posto isso, passemos a falar sobre outros grandes precursores do trabalho terceirizado.

### **2.1.2 Taylorismo**

Durante o século XIX Frederick Winslow Taylor (1856-1915) inicia sua carreira trabalhista como operário aprendiz em uma fábrica metalúrgica, passando a observar e estudar como se dava a produção, e após alguns anos, inspirado pelas ideias desenvolvidas por Adam Smith (1723-1790), chega à conclusão de que um trabalhador poderia produzir mais do que o que ele realmente produzia, isso graças a sua percepção de que a destreza adquirida pelos trabalhadores fazia com que estes produzissem de maneira mais hábil e ágil, no entanto grande parcela do tempo era perdida com deslocamentos dentro da empresa, troca das ferramentas utilizadas, e também pelas trocas de atividades (PINTO, 2007).

Taylor também percebeu que esse tempo “perdido” não era decorrente apenas das condições técnicas de realização das tarefas, mas sim por causa que cada trabalhador executava de forma diferente suas atividades, em razão dos macetes criados pelos trabalhadores para que eles próprios controlassem o tempo em que trabalhavam, de forma a garantir seus conhecimentos e salários, visto que crescia o número de máquinas nas fábricas, e conseqüentemente caía o número de vagas de emprego. (MORAES, 2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

A partir dessa constatação, Taylor entendeu como sendo prejudicial à maneira como os empregados desempenhavam suas atividades, e então passou a desenvolver um estudo de como aperfeiçoar e acabar com a “proteção do tempo de trabalho”, como diz Pinto (2007, p. 30), isso porque estava convicto de que por

causa disso a produção seria maior, o que conseqüentemente acarretaria em lucros cada vez maiores, com a possibilidade de maiores investimentos, bem como a geração de empregos melhores com maiores rendas (PINTO, 2007).

Depois de tanto estudo, Taylor entendeu que a solução para o caso seria dividir ao máximo as tarefas ao ponto de que estas fossem tão simples e naturais quanto um gesto, e sendo estas controladas com um cronômetro seria possível obter o tempo real exato de produção e com isso seria possível gerenciar e controlar o trabalho e a produção (MORAES, 2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

Ainda sobre o assunto acerca do controle e gerenciamento do trabalho, Pinto (2007, p. 30) afirma que para Taylor:

Entrevia-lhe a idéia de que as gerências, na posse desses resultados, estariam possibilitadas a exigir de qualquer trabalhador o cumprimento da “quantidade ideal” de trabalho diário, ou seja: nem muito, evitando prejudicar a saúde dos trabalhadores e pô-los de licença, nem pouco, a fim de não se perder sequer um segundo do tempo de sobre-trabalho não pago que seria extraído em cada produto. (Grifado no original).

Na prática, o resultado foi contrário ao que Taylor esperava, pois não houve benefício algum para o trabalhador, que passou a ser mais exigido para gerar maior lucro à empresa. Com isso esse estudo foi fazendo com que Taylor<sup>1</sup> se tornasse famoso, sendo amado pelos empresários da época e veementemente odiado por trabalhadores e sindicatos, por razões óbvias, vez que ao apresentá-lo à gerência de onde trabalhava, foi-lhe dado a tarefa de pôr em prática tudo o que havia desenvolvido (PINTO, 2007).

### **2.1.3 Fordismo**

Henry Ford (1862-1947), jovem visionário americano, apaixonado por mecânica, iniciou sua carreira nessa área aos dezesseis anos em uma oficina. Destacado por seu belo trabalho foi trabalhar na companhia Westinghouse que fabricava veículos a vapor. Em seguida, trabalhou em outra grande empresa fabricante de motores a explosão, a Eagle Motor Works (MONTELLO, 1995).

---

<sup>1</sup> A história acerca do método de administração e gerenciamento empresarial desenvolvido por Frederick Winslow Taylor continua no livro *A Organização do Trabalho no Século 20* de autoria de Geraldo Augusto Pinto, onde são apontados os erros e acertos cometidos na aplicação do método na prática, bem como seus melhoramentos, mas para fins gerais este assunto não será abordado no presente trabalho.

Pouco tempo depois, Ford após ter projetado dois carros de corrida, sendo um deles vencedor de uma importante corrida no ano de 1903, ganhou destaque social e nesse embalo lançou a Ford Motor Company, que algum tempo depois viria a se tornar líder mundial na fabricação de automóveis (MONTELLO, 1995).

Ao lançar sua empresa, Ford iria revolucionar e inovar tanto o processo de produção, quanto o próprio produto em si, e a forma de alcançar tal façanha seria com a produção em massa e o consumo em massa. Isso viria a ser alcançado, segundo Ford, através de produtos padronizados, produzidos em maior número possível, de forma que o custo para produção seria reduzido, ao passo que o consumo aumentaria, e com o aumento do consumo, os salários seriam maiores, bem como os lucros auferidos pela empresa (PINTO, 2007).

Ford marcou época e revolucionou a história da indústria trazendo uma nova forma de se consumir e principalmente de se produzir, qual seja, a produção em série de produtos onde os trabalhadores não mais se deslocam dentro da indústria para realizar as tarefas, mas sim, aguardam em postos fixos a chegada das peças que são deslocadas por meio de esteiras até os locais onde estão os trabalhadores, trata-se de um sistema de carretilhas já existente na época em Chicago, utilizados em diversos e matadouros adaptado por Ford à sua empresa (PINTO, 2007).

Somente após a chegada da peça é que os trabalhadores procediam no serviço, dessa forma, era possível estimar a quantidade diária de produtos finalizados (PINTO, 2007).

Segundo Moraes (2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>, p. 152), as bases de Ford, que criaram a produção em massa são a “mecanização da produção; padronização das partes do produto; aplicação de novas formas de energia; e fluxo contínuo dos materiais através de uma série de máquinas, ou seja, a própria linha de montagem semovente”.

Com essa nova forma de produção a mão de obra necessariamente passa a ser mais qualificada, diferentemente do que acontecia com o método de Taylor, logo, os candidatos que disputariam as vagas demonstrariam suas melhores aptidões, e com isso a empresa escolheria a pessoa que mais se encaixasse com as suas necessidades e interesses (PINTO, 2007).

Surge, então, dentro da indústria Ford o que hoje conhecemos como departamento de recursos humanos, o qual além de estar encarregado de escolher



a melhor pessoa, estaria também encarregada de cuidá-la dentro e fora da indústria, para que não se tornasse improdutiva (PINTO, 2007).

Tal departamento deu muito certo, elevando significativamente os lucros da empresa, a tal ponto que quando os trabalhadores mais qualificados resolveram paralisar o trabalho e iniciar uma greve, Ford imediatamente os demitiu e já no dia seguinte anunciou vagas para aquelas funções com salários até então nunca vistos. Com isso a classe trabalhadora passa a ver que o trabalhador não era único e insubstituível, bem como nota a ideia de flexibilização do trabalho, dada a possibilidade de substituição imediata deste (PINTO, 2007).

Importante mencionar que o método Taylorista de gerenciamento de pessoal e de produção não fora abandonado por Henry Ford, muito pelo contrário, Ford o implantou em sua fábrica apenas acrescentando algumas características próprias, e adaptando o método ao seu estilo e visão de trabalho e mercado (MORAES, 2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

A história do fordismo vai muito além do aqui exposto, no entanto para fins de uma breve construção histórica, o presente trabalho irá ater-se somente as questões pontuais trazidas para não estender demais este ponto, bem como para não fugir do tema em questão.

#### **2.1.4 Toyotismo**

Ao se falar sobre terceirização, boa parte dos autores que tratam do tema, ou que possuem algum conhecimento a seu respeito irão apontar o sistema de administração desenvolvido por Taiichi Ohno e aplicado no interior da fabricante de automóveis Toyota Motor Company como sendo o precursor do sistema de trabalho terceirizado.

De fato, se verificarmos bem, perceberemos que depois de algumas melhorias e inovações dos sistemas anteriores (*taylorista* e *fordista*), o que hoje é conhecido como sistema Toyota de produção veremos que realmente Ohno lançou ao mundo essa ideologia de trabalho, com aplicação de meios com custos reduzidos, e em alguns casos descentralizados para se fabricar produtos, auferindo-se grandes lucros, o que ficará mais nítido ao longo dos próximos parágrafos.

O método “toyotista” de produção consiste em linhas de produção onde os trabalhadores não mais esperem que as peças cheguem até seus postos de

trabalho, como era no caso da Ford, da mesma forma que os trabalhadores sejam multifuncionais, ou seja, que tenham amplo conhecimento de diversas áreas em seu entorno na produção, oposto ao que ocorria com o método de Taylor, e ainda, impõe que as fábricas sejam enxutas, reduzindo-se o número de pessoal, e não mais se trabalhando com estoques (CORIAT, 1994).

Ele surge por volta dos anos de 1950 e 1960 a partir da necessidade de que as empresas japonesas, tão logo, se tornarem gigantes mundiais competindo lado a lado com as empresas americanas não viessem a desaparecer e com isso a economia local também sucumbir (MORAES, 2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

Mas não apenas isso, pois de acordo com Ohno (1978), citado por Coriat (1994, p.30):

O *sistema Toyota* teve sua origem na necessidade particular em que se encontrava o Japão de produzir pequenas quantidades de numerosos modelos de produtos; em seguida evoluiu para tornar-se um verdadeiro sistema de produção. Dada sua origem, este sistema é particularmente bom na diversificação. Enquanto o sistema clássico de produção de massa planejado é relativamente refratário à mudança, o *sistema Toyota*, ao contrário, revela-se muito plástico; ele adapta-se bem às condições de diversificação mais difíceis. É porque ele foi concebido para isso. (Grifado no original).

Alguns fatores como as matérias primas raras no Japão, a maior crise financeira enfrentada pela Toyota Motor Company em sua história, tendo de recorrer a empréstimos bancários, e tendo de demitir mais de 1.600 funcionários (inclusive seu fundador Kiichiro Toyoda), além da pressão imposta pelo governo Japonês quanto a sua encomenda de inúmeros caminhões militares, associada à impossibilidade de contratar novos empregados, bem como devido ao alto custo que os métodos de produção até então existentes envolviam, fizeram com que Ohno, entre os anos de 1949 e 1950, tivesse de reinventar a forma de produção industrial (CORIAT, 1994).

Ohno procurou desenvolver de imediato um sistema onde não houvesse um enorme estoque decorrente de uma superprodução em série de um único produto que sequer era possível saber se seria sucesso de vendas ou não, como era o caso do sistema Fordista, bem como que este não demandasse altos valores para produção e armazenamento, já que se encontrava com um rol de operários bastante reduzido (CORIAT, 1994).

A partir disso Ohno observou que para se ter um grande estoque, haveria a necessidade de um número elevado de trabalhadores para organizar, distribuir e manter esse estoque, e, logo, haveria um número excessivo de pessoas

empregadas sem a real utilidade, frente ao número de produtos que efetivamente seriam vendidos, ou seja, haveria muita mercadoria parada e muita gente parada, e por conseguinte, o desperdício em valores seria naturalmente bastante elevado, o que geraria ainda mais prejuízos à empresa. Em razão disso, a empresa passou a adotar o sistema de produção *just in time*, ou seja, produção somente do que fora pedido, ou no momento exato (CORIAT, 1994).

Partindo dessa constatação, surge o conceito, que pode ser chamado de fábrica enxuta, o que segundo Coriat (1994, p. 33) seria “a fábrica reduzida às suas funções, equipamentos e efetivos estritamente necessários para satisfazer a demanda diária ou semanal [...] e antes de tudo a fábrica de *peçoal mínimo*” (grifado no original), onde se reduz ao mínimo possível tudo o que uma empresa necessita até chegar ao seu produto final. Nesse processo de redução total já é possível visualizar a concepção da descentralização do processo fabril, e o nascimento da maneira terceirizada de se produzir.

Podemos ir além na conceituação e definir a forma toyotista de produção como sendo um sistema adaptável às mudanças do mercado, onde não se tenham atrasos, não haja a necessidade de estoques, os produtos não possuam defeitos e panes e os custos sejam os menores possíveis (MORAES, 2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

Sobre isso, Ohno (1978), citado por Coriat (1994, p. 33), ensina diz que:

Na Toyota, o conceito de economia é indissociável da busca da “redução de efetivos” e da “redução dos custos”. A redução dos efetivos é, com efeito, considerada como um meio de realizar a redução dos custos que é claramente uma condição essencial da sobrevivência e do crescimento de um negócio.

[...] Há duas maneiras de aumentar a produtividade. Uma é a de aumentar as quantidades produzidas, a outra é a de reduzir o pessoal de produção. A primeira maneira é, evidentemente, a mais popular. Ela é também a mais fácil. A outra, com efeito, implica repensar, em todos os seus detalhes, a organização do trabalho. (Grifado no original).

Nesse contexto de fábrica enxuta, a Toyota Motor Company passou a subcontratar empresas menores, designando-lhes parte de sua produção, impondo-lhes curtos prazos de entrega e altíssimos níveis de qualidade. Por ser algo altamente rentável a Toyota foi ganhando destaque, e seu sistema de produção se disseminou pelo Japão e também pelo mundo, fazendo com que grandes empresas também adotassem o mesmo modelo (CORIAT, 1994).

No entanto, essa larga exploração que a Toyota aplicava às subcontratadas, fez com que no ano de 1977 a empresa fosse parar nos tribunais, sob acusação elaborada pelo então deputado Minichiko Tanaka, a qual fora enviada ao primeiro-ministro da época. Vejamos alguns trechos desta acusação, trazidas por Monden (1983), citado por Coriat (1994, p. 115):

A situação da gestão das pequenas e médias empresas é tão grave que não poderia ser comparada àquela das grandes empresas. Especialmente severos são os problemas enfrentados pelas empresas subcontratadas que fornecem no entanto 66% da produção manufatureira nacional. Por exemplo, a Toyota Motor Company realizou um lucro de 210 bilhões de yens (US\$ 1 bilhão). Atrás deste imenso lucro, quantas empresas subcontratadas tiveram que verter lágrimas? O sistema Toyota de produção, totalmente racionalizado, impõe imperativamente às empresas subcontratadas prazos de um ou dois dias para a entrega dos produtos. Assim sendo, não há nenhum estoque na Toyota.

Se hoje as leis trabalhistas, nacionais e internacionais são díspares em relação ao trabalhador terceirizado, justamente por se tratar de uma modalidade bastante peculiar e específica, imagine então em uma época onde a industrialização assentava-se e onde surge um conceito novo de produção - subcontratação ou terceirização.

Asanuma (1985), citado por Coriat (1994, p. 118) efetuou estudos empíricos no Japão acerca da relação estabelecida entre empresa contratante e empresa subcontratada, chegando a alguns resultados que mostram que se trata de uma relação de longo prazo, determinada pela vida útil dos produtos; que é institucionalizada e hierarquizada; além de ser particular, e, portanto, contratual; favorece a inovação. Tais constatações são cada vez mais vistas nas várias relações de subcontratação (CORIAT, 1994).

Ao analisarmos criteriosamente a história do toyotismo, veremos claramente que este abriu as portas para a flexibilização e principalmente para a precarização do trabalho com muito adeptos, os quais argumentavam que dessa maneira seria possível uma concorrência internacional, bem como incentivaria ao emprego, o que passa longe de ser verdade (MORAES, 2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

É possível observar através desse breve relato histórico que o método de produção Toyota é fruto de melhoramentos, evoluções e aperfeiçoamentos dos métodos até então existentes, e que o conceito de fábrica enxuta, o qual dá origem ao que conhecemos por terceirização nasceu a partir do momento de crise mais

delicado que a empresa enfrentou, sendo que sua aplicação prática deu tão certo que a Toyota Motor Company foi ganhando fama, e outras empresas adotaram seu modelo de trabalho (MORAES, 2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

Empresarialmente falando, o modelo é um grande sucesso, dada a redução dos custos para se produzir, que no final se tornarão em lucros ainda maiores. Mas do ponto de vista do trabalhador terceirizado, essa redução dos custos de produção proporcionada pela terceirização implicará drasticamente na redução de seu salário, benefícios e direitos conforme se verá no decorrer deste trabalho.

## **2.2 Aspectos históricos do trabalho terceirizado e de sua legislação no Brasil**

Estima-se que no Brasil o fenômeno da terceirização tenha iniciado por volta dos anos de 1950, período este coincidente com o do governo de Juscelino Kubitschek e seu plano de metas de desenvolvimento do país, cujo objetivo era o de investir “nos setores de transportes e energia, na indústria de base (bens de consumos duráveis e não duráveis), na substituição de importações, destacando a ascensão da indústria automobilística, e na Educação.”, conforme ensina Carvalho (2017, <http://brasilecola.uol.com.br>).

Dentre tantas metas, estava a da construção de Brasília para ser a capital nacional. Com isso, o objetivo de evolução de cinquenta anos em apenas cinco fez com que o setor da construção civil crescesse de forma gigantesca para poder dar conta de cumprir a meta.

Por outro lado, de acordo com Martins (2003, p. 16) “a noção da terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio”.

Um exemplo que demonstra bem isso é o da indústria automobilística, especialmente pela Toyota Motor Company como visto anteriormente, a qual transfere para empresas subcontratadas a fabricação das peças que compõem o veículo, ficando responsável pela criação, desenvolvimento e montagem do automóvel (MARTINS, 2003).

Além da indústria automobilística, as empresas de conservação e limpeza também são consideradas as primeiras a atuarem através do sistema de terceirização, visto que foram criadas por volta do ano de 1967, e atuam até os dias atuais tanto no setor privado, quanto no setor público (MARTINS, 2003).

O Brasil passa a dispor sobre os direitos do trabalho com maior ênfase a partir da Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 1943, sendo esta data um marco histórico na legislação trabalhista brasileira, e de lá para cá tais normas vêm sofrendo mudanças e adaptações à realidade fática do trabalhador.

Nessa senda, Antônio Álvarez Silva (2002, p. 53) afirma que “a adaptação foi uma constante das relações de trabalho, que sempre se ajustou às novas necessidades econômicas e sociais”.

Seguindo essa linha de raciocínio podemos observar que do ano 1943 até março de 2017 não havia até então uma legislação que tratasse especificamente e de maneira completa acerca do trabalho terceirizado, e com isso podemos nos perguntar: mas como a relação de trabalho terceirizado, que existe há tanto tempo, era regulamentada?

A resposta será: utilização por analogia e adaptação de leis existentes e de conteúdo próximo, além de alguns artigos muito específicos constantes na CLT, e mais adiante a edição de súmulas.

A Consolidação das Leis do Trabalho ao tratar da terceirização do trabalho, nas palavras de Delgado (2016, p. 488) “fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT)”, ou seja, algo muito limitado para um tema tão amplo.

A restrição da CLT a apenas essas modalidades de subcontratação se dá em razão de no ano de 1943 a terceirização não ter a dimensão e a força que passou a ter nos últimos quarenta anos em nosso país, com o advento da metodologia toyotista de produção, como visto em item anterior (DELGADO, 2016).

Sobre a evolução jurídica brasileira acerca da terceirização, Delgado (2016, p. 488) ensina que:

Afora essas ligeiras menções celetistas (que, hoje, podem ser interpretadas como referências incipientes a algo próximo ao futuro fenômeno terceirizante), não despontaram outras alusões de destaque à terceirização em textos legais ou jurisprudenciais das primeiras décadas de evolução do ramo justralhista brasileiro. Isso se explica pela circunstância de o *fato social* da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significado socioeconômico nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos de 1930/40. Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontada na economia nos anos de 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante. (Grifado no original).

Somente entre os anos de 1960 e 1970 foi que o país começou a ver um princípio de regulamentação dessa modalidade de trabalho, no entanto esta especificamente era destinada ao setor público, abrangendo a administração pública direta e indireta e entes da federação, através do artigo 10 do Decreto-Lei nº 200/67 que diz que “a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada”, bem como pela Lei nº 5.645/70 a qual “estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais e dá outras providências” (DELGADO, 2016).

Dos anos de 1970 em diante, o Brasil passou a conhecer novo acervo legal acerca do tema terceirização tanto para o setor público, quanto para o setor privado, pois além da legislação já mencionada surgiram a Lei nº 6.019/74 que trata do Trabalho Temporário, e a Lei nº 7.102/83 que autoriza o trabalho terceirizado de vigilância bancária (DELGADO, 2016).

Apesar de não haver, na época, texto legal específico que abrangesse o assunto como um todo, as grandes empresas cada vez mais faziam uso deste método que ganhava força em todo o mundo, e com isso as ações trabalhistas iam pouco a pouco se multiplicando, até que entre os anos de 1980 e 1990 a jurisprudência trabalhista teve de se posicionar sobre o tema, tendo o Tribunal Superior do Trabalho editado as súmulas 256 do ano de 1986 e a súmula 331 do ano de 1993, sendo que a primeira tratava do contrato de prestação de serviços, e a segunda que trouxe nova redação à súmula 256, ambas oriundas de jurisprudência uniforme (DELGADO, 2016).

Desde então, a fim de regulamentar este novo ramo tão específico e peculiar, tivemos tramitando na Câmara dos Deputados apenas alguns poucos Projetos de Lei.

O primeiro de autoria do Poder Executivo de nº 4.302, apresentado em 19 de março de 1998, o qual dispõe acerca do trabalho temporário e da prestação de serviços a terceiros, tendo sido recentemente incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro como Lei nº. 13.429/17, juntamente com a Lei nº. 13.467/17 que traz alterações à Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.

O segundo Projeto de Lei é de autoria do Deputado Sandro Mabel (PL/GO) de nº 4.330/04, apresentado em 26 de outubro de 2004 o qual trata sobre o contrato de serviço terceirizado e de sua execução.

E ainda, o projeto de lei 1621/2007 que “dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista”, elaborado pela CUT e entregue pelo deputado Vicentinho (PT-SP), o qual propõe, de acordo com dossiê elaborado pela DIEESE e CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 49) a:

Regulamentação da terceirização estabelecendo a igualdade de direitos; obrigatoriedade de informação prévia; proibição da terceirização na atividade-fim; responsabilidade solidária e penalização de empresas infratoras, fatores decisivos no combate à precarização. Além desse projeto, que tramita no Congresso Nacional, existe outro, com premissas idênticas, parado na Casa Civil.

Dessa forma, é possível observar que o tema terceirização, por ser recente e estar em constante mudança, precisa ser elaborado, diferentemente de outros ramos do direito que já possuem legislação, apenas sendo atualizadas e moldadas às necessidades e realidades da sociedade que evolui constantemente.

Dessa forma, entende-se que estamos diante de um tema o qual a Consolidação das Leis Trabalho de 1943 aborda de maneira indireta e inexpressiva, e cujo as recentes Leis nº. 13.429/17 e nº. 13.467/2017 beneficiam largamente a classe empresarial.

Além disso, por ser um tema peculiar que necessita de uma lei que lhe oriente e proteja o trabalhador, é preciso ser construído através de análise dos acontecimentos diários, questionamentos sobre supressões e disparidades de direitos e apontamentos como os que aqui serão expostos.



### 3. TRABALHADORES TERCEIRIZADOS *VERSUS* NÃO TERCEIRIZADOS

Podemos perceber que ao terceirizar uma produção ou serviços, o tomador do serviço encontrará uma grande diferença em termos econômicos em relação à produção não terceirizada.

Essa ideia surge em meio a evolução da indústria, no fim do século XIX, onde fora implantada em todo o mundo através o que ficou popularmente conhecido como *Toyotismo*, que analisado friamente nada mais do que a reunião do que havia de melhor nos métodos já desenvolvidos por Smith, Taylor e Ford, acrescido de algumas adaptações e inovações, sendo uma das principais delas, a produção *just in time*, ou seja, nada de estoques, e produção apenas no momento certo, em conjunto com a redução mais aproximada de zero dos custos.

Essa inovação abriu portas à terceirização, bem como restringiu, modificou e retirou direitos dos trabalhadores, pois, trabalhadores que fabricam produtos ou prestam serviços com a mesma técnica, mesmos materiais e qualificação, deveriam receber mesmas remunerações, não é mesmo?

Pensando nisso, o presente capítulo irá abordar aspectos que fazem com que a terceirização seja tão atrativa, alguns dos encargos que o empregador brasileiro deve pagar, e por fim, também serão apresentados dados que mostram o resultado econômico e social causado pela terceirização ao trabalhador.

#### 3.1 Fatores (encargos) que levam à terceirização

É possível notar que, com a evolução industrial, para o setor empresarial a terceirização da mão de obra tende sempre a ser o caminho mais vantajoso, pelo simples fato de que o produto será produzido com a mesma técnica que seria utilizada pelo contratante, com uso de materiais indicados e solicitados por este, não haverá necessidade de investimento em maquinários e outros elementos necessários para a produção, como grandes pavilhões e quantidades de insumos, tendo em vista que é preciso apenas investir na criação dos produtos (diga-se desenho e desenvolvimento) e no gerenciamento da marca, e, por fim, o principal, o produto estará pronto sem que se precise ter qualquer trabalhador sob sua responsabilidade contratual ou em sua empresa para a produção, ficando este ônus a cargo do empregador terceirizado na maioria dos casos, com exceção aos casos

em que toda a cadeia produtiva é responsabilizada em decisões judiciais.

A possibilidade de redução de custos e aumento nos lucros acabou gerando um crescimento e um avanço do trabalho através da mão de obra terceirizada de forma desregulada, e com o passar dos anos as condições, bem como as relações de trabalho, têm se tornado desigual e depreciada, cenário este impulsionado pela competição proporcionada pelo capitalismo (POCHMANN, 2014, <https://juslaboris.tst.jus.br>).

Atendo-se somente à questão da não necessidade de se ter qualquer trabalhador sob responsabilidade contratual daquele que contrata empresa terceirizada para a produção, e observando sob o ponto de vista empresarial, entenderemos o motivo que torna a terceirização algo tão vantajoso para quem a utiliza, o que pode ser reduzido a apenas uma palavra: ENCARGOS.

Sobre o assunto, Moraes (2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>, p. 158) nos diz que:

O termo “terceirização”, originariamente brasileiro, revela em sua acepção a real intenção do empresariado brasileiro de transferir a “terceiro”, no sentido de outro, a posição de empregador na relação empregatícia, com o objetivo claro de redução dos custos de produção, através do afastamento da responsabilidade sobre os encargos e obrigações trabalhistas, e, também, como instrumento apto a viabilizar a rápida substituição de trabalhadores conforme o sobe-e-desce da demanda, consoante o princípio do just-in-time. (Grifado no original).

É sabido que para se ter um empregado no território brasileiro, o empregador deverá arcar com uma série de encargos, tanto de ordem trabalhista, quanto de ordem tributária, que ao final lhe custarão aproximadamente o dobro, senão até mais do que o dobro, do valor do salário a ser pago ao trabalhador, se esta empresa for optante do regime tributário de lucro real ou lucro presumido. Já se a empresa é optante pelo regime tributário do Simples Nacional, o custo com o empregado será um pouco menor, chegando aproximadamente a 1/3 (um terço) do valor do salário a ser pago ao trabalhador.

Essa realidade, não é recente, e fica ainda mais evidente ao compararmos dados dos anos de 1990 sobre o custo de um empregado ao seu empregador no Brasil, que na maioria das vezes já ultrapassava naquela época 100% do valor da folha salarial, com países como Alemanha, Inglaterra, Holanda e Estados Unidos, com custo estimado em 60%, 58,8%, 51% e 9% respectivamente (PASTORE, 1994).

Embora a terceirização tenha adentrado à nossa indústria brasileira antes dos anos de 1990, foi justamente nesse período que ela ganhou mais força.

Sobre isso, Pochmann (2014, <https://juslaboris.tst.jus.br>, p. 219) mostra que:

No Brasil, a terceirização do trabalho ganhou importância desde a década de 1990, coincidindo com o movimento de abertura comercial e de desregulamentação dos contratos de trabalho. Ao mesmo tempo, a estabilidade monetária alcançada a partir de 1994 vigorou associada à presença de ambiente competitivo desfavorável ao mercado interno de trabalho. Ou seja, o baixo dinamismo econômico, com a contida geração de empregos e em meio à taxa de câmbio valorizada e às altas taxas de juros em termos reais.

Assim, a terceirização terminou por apresentar contratações de trabalhadores com remuneração e condições de trabalho inferiores aos postos de trabalho anteriormente existentes e aos equivalentes não submetidos à subcontratação da mão de obra. Em resumo, a concentração de empregos formais na base da pirâmide social brasileira ou os de maior remuneração como pessoa jurídica (em substituição ao regime salarial), com redução sensível no mercado interno de trabalho.

Nesse período, enxergando tal cenário, e preocupado com ele, Pastore (1994, p. 133) já dizia que o elevado custo empregatício faz do Brasil “o campeão em encargos sociais”, e o resultado disso é que o empregado irá custar caro, porém, ganhar pouco.

Os encargos em questão são aqueles que recaem mensalmente sobre o valor do salário ou da remuneração percebida pelo trabalhador, os quais podem ser classificados como encargos trabalhistas, ou seja, que são pagos ao empregado em decorrência de suas atividades laborais, sua jornada e horário de trabalho e do ambiente de trabalho onde este está inserido, e diretamente a ele mensalmente, ou ao término do seu contrato de emprego onde serão cumulados com mais algumas condições de ordem temporal e pessoal.

São exemplos de encargos trabalhistas: os adicionais por trabalho extraordinário, por trabalho noturno, insalubre, perigoso ou penoso, as férias remuneradas, bem como o adicional constitucionalmente previsto de 1/3 (um terço) do salário percebido em decorrência do gozo das férias, 13º (décimo terceiro) salário, ausência remunerada, licenças remuneradas, descanso semanal remunerado, dentre outras verbas.

A listagem de encargos não se limita apenas aos trabalhistas, havendo ainda os chamados encargos sociais, que são aqueles instituídos pelo Estado na modalidade parafiscal, pagos pelo empregador, a fim de que sejam financiadas as

políticas públicas, que visam beneficiar o empregado, por meio de seguridade e previdência social, assistência social, assistência técnica, pesquisa, consultoria e treinamento profissional.

São exemplos de encargos sociais: contribuições à Seguridade e Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), contribuições ao Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), Salário Educação, contribuições para financiamento do “Sistema S”, do qual fazem parte: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); Serviço Social do Comércio (Sesc); Serviço Social da Indústria (Sesi); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac), bem como o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop); e Serviço Social de Transporte (Sest).

Para cada tipo de encargo, seja ele trabalhista ou social, haverá uma respectiva alíquota a ser aplicada. Essas alíquotas, se trabalhistas, incidirão sobre o valor da folha de cada empregado e devidas a ele, enquanto que se se tratar de encargos sociais, as alíquotas, disponíveis no *site* do Senado Federal (2017, [www12.senado.leg.br](http://www12.senado.leg.br)) e nas respectivas leis que impõe tais encargos incidirão sobre o valor total da folha de pagamento daquela empresa e serão devidas à Fazenda Pública ou quem ela a represente.

Esse cenário nos faz perceber que um trabalhador custa um valor muito elevado ao empregador, e que em contrapartida, o empregado acabará por receber uma remuneração baixa também como forma de reduzir os custos decorrentes dela (PASTORE, 1994).

Lamentavelmente essa situação acaba fazendo com que o ato de trabalhar tenha uma dupla dimensão, trazendo consigo de um lado um resultado que gera alegria e satisfação no indivíduo por estar inserido no mercado de trabalho, alcançando certa independência, e por outro, a exploração do trabalhador e da sua mão de obra, e com isso vem a submissão às condições alienantes, e muitas vezes subumanas, justamente por estarmos em um mundo capitalista, o qual não comporta elementos tão antagônicos (GIZZI, MENDONÇA, 2014, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

Dessa forma, a terceirização, nas palavras de Pochmann (2014, <https://juslaboris.tst.jus.br>, p. 219) “terminou por apresentar contratações de trabalhadores com remuneração e condições de trabalho inferiores aos postos de trabalho

anteriormente existentes e aos equivalentes não submetidos à subcontratação da mão de obra” desvalorizando, assim, tanto o trabalho quanto o trabalhador.

Uma disparidade tão grande entre trabalhadores equivalentes sequer poderia vir a ser cogitada, quiçá existir, se fossemos levar ao pé da letra o que diz o artigo 7º, XXXII da Constituição Federal, que estabelece de forma taxativa a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

Da mesma forma, o artigo 12, “a” da Lei 6.019/74 afirma que serão assegurados ao trabalhador temporário, dentre tantos outros, o direito a ter “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional”.

Muito embora o artigo acima mencionado não traga expressamente a expressão “trabalhador terceirizado”, a lei em questão trata do trabalhador temporário, e aqui está inserido o trabalhador terceirizado justamente por ser uma relação temporária entre este e o contratante do serviço.

Para se entender melhor os motivos que levam à essa triste realidade, foram desenvolvidas duas tabelas que explicam e demonstram, porém não justificam, o porquê de empregadores tentarem driblar de alguma forma os custos com mão de obra, sendo que a primeira trará os encargos trabalhistas, e a segunda os encargos sociais.

Primeiramente, é importante observar quais são as alíquotas correspondentes aos principais encargos trabalhistas registrados mensalmente na folha salarial dos empregados, as quais serão abordadas em seguida, para então se compreender a incidência dos encargos sociais.

Ainda, importante destacar que não serão abordados todos os encargos trabalhistas incidentes sobre o salário a fim de não tornar a tabela extensa, bem como pelo fato de os dados abaixo serem suficientes para se ter apenas um demonstrativo simplificado para basear o tema abordado, o que não impede que tais dados sejam inseridos e explorados futuramente com a continuidade deste trabalho, porém deve ser mencionado que cada verba incidente sobre o salário refletirá no valor final de remuneração a ser recebida pelo empregado, que por sua vez incidirá no montante a ser pago a título de encargos sociais.

Muito embora não seja evidentemente um encargo, mas sim uma contraprestação ao trabalho desempenhado, a tabela irá iniciar com o item salário, em função dos demais encargos decorrerem do valor deste, sendo, assim, utilizado como parâmetro, e, portanto, como base de cálculo para as verbas. Vejamos:

<b>Tabela 1 – ENCARGOS TRABALHISTAS</b>		
		(Continua)
<b>ENCARGO</b>	<b>ALÍQUOTA</b>	<b>PREVISÃO LEGAL</b>
Salário	Não há alíquota, mas seu valor é definido entre as partes contratantes.	Artigos 3º; 13, § 1º, I; 29, § 1º; 58-A, § 1º; 62, § único; 63 a 65; 76; 78; 81 a 84; 86; 117; 118 e 457 da CLT. Artigo 7º, IV, V, VI, VII, VIII, IX e X da CF
Horas Extraordinárias	No mínimo 50% a mais sobre o valor da hora normal	Artigo 59, § 1º da CLT c/c artigo 7º, XVI da CF. Instrução Normativa nº 01 de 12 de outubro de 1988.
Adicional de Insalubridade	De acordo com o grau de insalubridade, podendo ser de 40% se grau máximo, 20% se médio ou 10% se mínimo	Artigo 192 da CLT Artigo 7º, XXIII e XXXIII da CF Súmulas nº 17, 80, 139, 228, 264 do TST Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1978 NR 15
Adicional de Periculosidade	30% sobre o salário-base efetivo. Não incidirá sobre prêmios, gratificações ou participações nos lucros da empresa, bem como não cumulará com o adicional de insalubridade, devendo o empregado optar por um ou por outro.	Artigos 193, § 1º; 194 a 196 da CLT Artigo 7º, XXIII e XXXIII da CF
Adicional Noturno	No mínimo 20% a mais sobre a hora diurna. Considera-se trabalho noturno aquele desempenhado no período entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do outro.	Artigos 73 e parágrafos da CLT Artigo 7º, IX e XXXIII da CF Súmulas 213, 214 e 313 do STF Súmulas 60, 112 e 265 do TST
Férias	Não há alíquota. Seu valor será o da remuneração que lhe for devida na data da sua concessão adicionado de 1/3 (CF) desse valor, observado o disposto no art. 130 da CLT no que se refere ao número de faltas, os quais refletirão no valor final.	Artigos 129 a 153 da CLT Artigo 7º, XVII da CF

<b>Tabela 1 – ENCARGOS TRABALHISTAS</b>		
(Conclusão)		
<b>ENCARGO</b>	<b>ALÍQUOTA</b>	<b>PREVISÃO LEGAL</b>
Décimo Terceiro Salário	O valor integral será correspondente a 1/12 da remuneração a ser recebida no mês de dezembro, multiplicada pelos meses trabalhados, daquele ano, sendo o resultado igual ou superior a 15 dias trabalhados será havido como mês integral, e receberá o valor integral. Sendo o resultado inferior a 15 dias trabalhados, receberá o valor proporcional.	Artigo 7º, VIII da CLT Lei 4.090/62 Súmulas 45 e 253 do TST

Fonte: OLIVEIRA, 2011.

Apesar de os encargos trabalhistas terem em sua grande maioria natureza indenizatória, ou seja, o trabalhador as recebe por ter trabalhado horas além da sua jornada normal, ou porque trabalhe em local que cause riscos à sua saúde e/ou vida, elas estão incluídas no rol de encargos a serem pagos pelo empregador e são contabilizadas como despesas, em razão de o seu valor influenciar, conforme mencionado acima, sobre os valores despendidos a título de encargos sociais.

Passemos, pois, ao rol de encargos sociais. Para elaboração da tabela a seguir, cumpre informar que as informações constantes foram nela extraídas das leis que instituem cada tributo para custear os benefícios, serviços e institutos, bem como do *site* do Senado Federal (2017, <http://www12.senado.leg.br>) conforme mencionado acima, onde é possível observar de maneira discriminada cada um dos encargos sociais com suas alíquotas correspondentes:

<b>Tabela 2 – ENCARGOS SOCIAIS</b>		
<b>INSTITUIÇÃO / ENCARGO</b>	<b>ALÍQUOTA</b>	<b>PREVISÃO LEGAL</b>
INCRA - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária	0,2%	DECRETO-LEI Nº 1.110, DE 9 DE JULHO DE 1970. e LEI Nº 8.629/93.
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas	Variável no intervalo de 0,3% a 0,6%	DECRETO Nº 99.570, DE 9 DE OUTUBRO DE 1990.
SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural	Variável no intervalo de 0,2% a 2,5%	LEI Nº 8.315, DE 23 DE DEZEMBRO DE 1991.
SAT - Seguro Contra Acidentes de Trabalho / RAT - Riscos Ambientais do Trabalho	Variável de 1,0% a 3,0%, conforme o grau de risco (leve, médio ou grave) - Com possibilidade de aumento até o dobro, ou redução até metade por força da Lei 10.666 de 8 de maio de 2003.	LEI 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991.
SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	1,0%	DECRETO-LEI Nº 4.048, DE 22 DE JANEIRO DE 1942.
SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio	1,0%	DECRETO Nº 61.843, DE 5 DE DEZEMBRO DE 1967.
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	1,0%	LEI Nº 8.706, DE 14 DE SETEMBRO DE 1993.
SESI - Serviço Social da Indústria	1,5%	DECRETO Nº 57.375, DE 02 DE DEZEMBRO DE 1965.
SEST - Serviço Social do Transporte	1,5%	LEI Nº 8.706, DE 14 DE SETEMBRO DE 1993.
SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo	2,5%	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.168-40, DE 24 DE AGOSTO DE 2001.
Salário-Educação	2,5%	DECRETO-LEI Nº 1.422, DE 23 DE OUTUBRO DE 1975.
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	8,0%	LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990.
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social	20%	LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991. e LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

Fonte: Autor.



Visto isso, outro fator relevante que deve ser mencionado, que muitas vezes passa despercebido, e que vai além dos encargos, é o de que o empregador terá de enfrentar, ainda, outra causa que gera despesa, qual seja a concorrência por mão de obra qualificada, sendo assim, muitos empregadores oferecem diversos benefícios aos seus empregados, como planos odontológicos e de saúde, previdência complementar, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), dentre tantos outros possíveis benefícios, para atrair os olhares dos melhores profissionais, tornando ainda maior custo da contratação.

### **3.2 Resultados econômicos e sociais gerados pela terceirização.**

Para desviar da via direta e mais onerosa de contratação, as empresas buscam a subcontratação ou popularmente conhecida em nosso país como terceirização da mão de obra.

O resultado econômico para a empresa que adota essa modalidade de contratação de mão de obra é evidentemente fantástico em termos de redução de gastos e aumento dos lucros, mas para que uma parte saia no lucro, outra acabará no prejuízo, e esse alguém é o empregado de modo geral.

Acerca disso, Basile (2012, p. 122) assevera que dentro do que pode oferecer o processo de terceirização:

Sempre serão efeitos perversos: a redução dos postos de trabalho; a contratação de trabalhadores por valores mínimos e sem concessão de diversos benefícios e vantagens (ignorando o piso e os demais dispositivos da convenção coletiva da categoria econômica a que pertencer a empresa contratante); a marginalização dos prestadores de serviços terceirizados em relação aos demais empregados e na escala de importância dentro da empresa, além da maior dificuldade na fiscalização do trabalho.

Para se ter ideia da complexidade e profundidade do assunto, de acordo com a informação extraída do dossiê *Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha* elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE em parceria com a Central Única dos Trabalhadores - CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 9):

Segundo uma pesquisa da CNI (Confederação Nacional da Indústria), a principal motivação para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2%, a especialização técnica.

Tal modalidade indireta de contratação acaba por causar dois grandes impactos abordados no dossiê elaborado pela DIEESE e CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 9), um de cunho econômico e outro de cunho social, ambos devidamente descritos. Vejamos o primeiro:

Do ponto de vista econômico, as empresas procuram otimizar seus lucros pelo crescimento da produtividade, pelo desenvolvimento de produtos com maior valor agregado - com maior tecnologia - ou ainda devido à especialização dos serviços ou produção. Buscam, como estratégia central, otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, por meio de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho, que passam a ser de responsabilidade da subcontratada.

O segundo grande impacto é por demais negativo, e muitas das vezes negligenciado, o que, de acordo com o DIEESE e CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 9):

Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um “trabalhador de segunda classe” com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores (as), aos golpes das empresas - que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados - e às altas e extenuantes jornadas de trabalho.

O resultado causado pela inobservância aos direitos dos trabalhadores terceirizados pode ser observado através de alguns dados que comparam a categoria com o trabalhador não terceirizado. Somente no ano de 2013, cerca de 26,8% dos postos de emprego eram ocupados por trabalhadores tipicamente terceirizados, sendo suas remunerações médias 24,7% menor; suas jornadas semanais contratadas (em horas) 7,5% maior - cerca de 3 horas a mais por semana; e o tempo de permanência nos empregos 53,5% menor em relação aos não terceirizados (DIEESE, CUT, 2014, <https://cut.org.br>).

Prova disso é uma rotatividade muito elevada nos empregos, a qual é acompanhada por uma incerteza financeira, que, por consequência, leva a indefinições futuras, interferindo e muito em um planejamento pessoal, profissional e familiar (GIZZI, MENDONÇA, 2014, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

Ainda sobre o assunto, Pochmann (2014, <https://juslaboris.tst.jus.br>, p.224) diz que:

[...] a taxa de rotatividade dos empregados terceirizados foi 76,2% maior que a dos ocupados não terceirizados no ano de 2010. Enquanto a taxa de rotatividade dos empregados formais não terceirizados chega a 36,1%, a

rotatividade dos empregados formais terceirizados alcança 63,9%.

Embora se ponha a culpa na crise econômica para justificar a diminuição de postos de trabalho no país, entendo que ela pode até influenciar de certo modo, mas não é a única causa, tampouco a principal quando nos deparamos com tamanha diferença entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados.

Isso tudo acaba sendo um dos principais fatores, de vemos diariamente filas enormes de pessoas na disputa por uma ou duas vagas de emprego, ou disputando poucas vagas em concursos públicos, ou ainda, vemos e até mesmo passarmos por demissões inesperadas.

Outros resultados desastrosos ficam por conta dos números de acidentes e mortes no trabalho, o que segundo Gizzi e Mendonça (2014, p. 29) “ficam em torno de cerca de 80% dos casos”.

No mesmo sentido o DIEESE e CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 23) trazem a seguinte informação:

Os acidentes e as mortes no trabalho são a outra terrível faceta da terceirização no país, talvez a mais nefasta. São inúmeros os acidentes e mortes entre os trabalhadores terceirizados computados todos os anos. A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores.

O resgate de trabalhadores em condições análogas à de escravidão, representando no período entre 2010 e 2013 cerca de 85% dos casos, é outro dado que nos choca, principalmente ao vemos que isso ocorre com frequência em dias considerados tão “modernos”, bem como pelo fato de que esses dados existem, são representados em números assustadores e estão lideradas por trabalhadores terceirizados (GIZZI, MENDONÇA, 2014, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>).

Não bastasse isso, há ainda algo que tem se tornado muito comum, como tentativa de burlar o sistema, trata-se das contratações “frias”, que são aquelas onde o trabalhador tem seu emprego, mas não tem sua carteira de trabalho assinada, ato que por si só além de ilegal gera prejuízos sociais e para o trabalhador, tais como a não contribuição à previdência social, ausência de garantia de emprego, possibilidade de exploração excessiva da mão-de-obra, além de dificultar a fiscalização e o levantamento de dados sobre as condições do trabalhador, dentre

outras coisas que lotam as varas da Justiça do Trabalho dia após dia para serem reivindicadas.

Depois de apresentados tais pontos, eis a questão: além dos encargos, onde está a diferença entre o trabalhador terceirizado e o não terceirizado se o trabalho a ser executado será o mesmo do que se o serviço fosse na própria empresa contratante?

A resposta estará na “desoneração das obrigações trabalhistas e fiscais” por parte do contratante da mão de obra terceirizada, ou seja, para que a empresa contratante continue preservando seu nome e sua marca, diga-se manutenção da boa imagem transmitida para a sociedade e autoridades sem que se faça uma exploração absurda e abusiva ao trabalhador descumprindo as leis e princípios de ética, respeito e até mesmo compaixão pelo próximo, associado a um alto custo por empregado, contrata-se uma ou várias empresas que estão em ascendência, não tendo fixado ainda sua marca no mercado e que não se importam muito com cumprimento de leis e respeito ao próximo para que executem as tarefas de produção e sejam, assim, suas “testas de ferro”.

Em um primeiro momento fica difícil entender como uma mesma peça, produto ou serviço, feito com a mesma técnica, com os mesmos materiais, necessitando muitas vezes do mesmo maquinário para serem feitas, e por um profissional que precisa do mesmo conhecimento é mais barato em uma empresa terceirizada do que na empresa contratante.

Isso se dá devido ao fato de a empresa denominada outrora “testa de ferro” estar despreocupada com outras coisas, como sua marca por exemplo, senão apenas com o lucro, visto que muitas das vezes o dono desta empresa acaba sendo um ex empregado que passou a vida toda trabalhando muito e ganhando pouco, e na primeira oportunidade que tem de abrir seu próprio negócio resolve fazer o mesmo que um dia lhe fizeram, como forma de “dar a volta por cima na vida”.

Além disso, a forma como a mão de obra é explorada e de quem será essa mão de obra, irá influenciar sobremaneira o resultado final dessa equação. É o que podemos notar com o trecho extraído do dossiê anteriormente referido, elaborado pela DIEESE e CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 9):

As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse “abrigo” não tem caráter social, mas é justamente porque esses

trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego. (Grifado no original).

É possível observar que a terceirização na maioria das vezes está associada à oportunidade de aproveitar-se da precarização, seja ela econômica e/ou social, como vimos acima, através da exploração da mão de obra de sujeitos determinados, seja ela pela ausência de regulamentação normativa adequada.

Da mesma forma, por se originar na maioria dos casos de um aproveitamento da precariedade, certamente desenvolver-se-á também de maneira precária, com baixas remunerações, ausência de segurança e condições adequadas de trabalho, instabilidade, o que pode ser reduzido à expressão “cerceamento de direitos”.

#### **4 CONSEQUÊNCIAS QUE A AUSÊNCIA DE LEGISLAÇÃO QUE TRATE ESPECIALMENTE DO TRABALHO TERCEIRIZADO PODE CAUSAR À ESSA CATEGORIA**

Nos capítulos anteriores foram analisados os aspectos históricos da evolução da terceirização tanto a nível nacional, quanto internacional, passando por um estudo acerca das diferenças entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados no que se refere à execução do trabalho (inexistentes), bem como quanto às diferenças salariais e de jornada de trabalho, as possíveis razões que levam para esse caminho, analisando ainda pontos sobre segurança e saúde do trabalho, estabilidade e rotatividade de um e de outro, finalizando com resultados econômicos e sociais gerados pela terceirização.

Dadas essas informações, fica o questionamento acerca da regulamentação do trabalho terceirizado, ou da sua ausência, bem como as consequências e riscos que isso tende a causar ao trabalhador brasileiro.

Posto isso, deverá ser dado início a um estudo, o qual não se resumirá apenas ao presente capítulo, dada a sua amplitude e complexidade que se pormenorizada demandaria alguns anos de análises e pesquisas.

Assim, a seguir serão abordados pontos acerca dos riscos que a ausência de legislação específica que regulamente o trabalho terceirizado pode causar à essa categoria e ao(s) seu(s) sindicato(s); na sequência a abordagem estará voltada ao trabalho terceirizado e trabalho escravo ou análogo seguida por uma análise sobre a aprovação da lei de terceirização (Lei 13.429/2017) e da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), onde, a partir do questionamento se tais leis abrem caminho para legalização de fraudes já existentes e para o enfraquecimento de direitos, fatos, notícias e posicionamentos serão trazidos.

##### **4.1 Riscos causados à categoria pela ausência de legislação específica para regulamentação do trabalho terceirizado. Reivindicações e sindicatos ameaçados**

É indiscutível da mesma forma quanto é notório que com o passar dos anos a ação de “atribuir a terceiros a realização de uma atividade útil ao interesse comum

de determinada comunidade ou aos fins sociais de uma empresa” como se refere Basile (2012, p. 122), tem se tornado habitual em nosso país e em todo o mundo.

Também, é sabido que até recentemente, mais especificamente até o ano de 2017, não havia legislação específica que regulasse o trabalho terceirizado, e por consequência disso, essa lacuna legislativa fez com que, com o passar dos anos tivéssemos uma enorme desproporcionalidade entre os direitos dos trabalhadores terceirizados e dos não terceirizados, o que parece crescer a cada dia, principalmente no que se refere ao seu cumprimento e fiscalização da aplicação.

Ao analisarmos nossa legislação (vide item 2.2) perceberemos que ao longo de vários anos algumas leis, artigos e Súmulas foram editadas a fim de regulamentar áreas ou segmentos específicos do trabalho terceirizado. São os casos, por exemplo dos artigos 455 e 652, “a”, III da CLT, que falam da empreitada e da subempreitada respectivamente; do Decreto-Lei nº 200, de 1967 que trata da descentralização dos serviços públicos; ou ainda da Súmula 331 do TST que trata da terceirização da atividade-meio, esta que é “mais frequente nas áreas de limpeza, vigilância (Lei n. 7.102/83) e conservação, o que se verifica, em larga escala, nas funções de servente, segurança, porteiro, zelador, jardineiro etc” como explica Basile (2012, p. 122).

A ausência de uma legislação que trate do trabalho terceirizado como um todo, ou como uma categoria homogênea, assim como o são os metalúrgicos, ou os motoristas, por exemplo, acaba dificultando a defesa da categoria terceirizada, principalmente em relação à debilidade e às disparidades que o mercado de trabalho lhes impõe cotidianamente (DIEESE, CUT, 2014, <https://cut.org.br>).

Ainda sobre o tema, de acordo com o que fora relatado em dossiê elaborado pela DIEESE e CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 30):

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina como parâmetros para a organização sindical a categoria profissional e a unicidade sindical. Ou seja, a representação por categoria impossibilita a existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir apenas um único sindicato da categoria profissional em uma mesma base territorial (unicidade sindical). Estes dois aspectos da organização sindical formam uma estrutura pulverizada e fragmentada, com sindicatos divididos em inúmeras categorias profissionais e com unidades que chegam ao nível municipal.

Com isso, gerou-se a possibilidade de criação de inúmeros sindicatos, sendo que muitos existem apenas de fachada, servindo apenas como um acumulador de

verbas e votos, sem sequer agir fielmente em defesa dos direitos dos trabalhadores vinculados.

Isso fica muito bem retratado, e nos dá uma noção do que pode causar, ao analisarmos o que fora noticiado em 29/04/2013 pelo *site* do jornal O Globo, onde vemos que somente no ano de 2013, até a data de publicação da matéria, já havia um total de 15.007 sindicatos no país, sendo que somente no período de 2005 a 2013 cerca de 250 sindicatos haviam sido criados a cada ano (ALMEIDA, CARNEIRO, 2013, <https://oglobo.globo.com>).

Mantendo-se essa média de 250 sindicatos por ano, é possível e provável que hoje, no ano de 2017, tenhamos mais de 16 mil sindicatos em todo o território nacional, frutos de uma fragmentação descontrolada.

Como, dificilmente se teriam tantas profissões para um número tão expressivo de sindicatos existentes, claramente podemos perceber que para uma mesma categoria existem pelo menos três sindicatos, podendo ser distribuído em um de abrangência regional ou municipal, um estadual e um federal, e não sendo suficientes esses, uma mesma categoria poderá ter ainda sindicatos de Estados e Municípios diferentes.

O que pode parecer uma força de defesa, com a representação por tantos sindicatos para uma mesma categoria, acaba gerando um efeito contrário, muitas das vezes não passando de disputas políticas. Nesse sentido, o dossiê elaborado pela DIEESE e CUT (2014, <https://cut.org.br>, p. 30) indica que:

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 reivindicação.

Não bastasse a fragilidade gerada pela existência de sindicatos divididos de acordo com a divisão da forma federativa brasileira, é comum, ainda, que haja uma subdivisão dentro da própria categoria, que enseja a criação mais sindicatos.

Para ilustrar a situação, tomemos como exemplo a categoria dos motoristas; caso houvesse apenas um sindicato nacional para essa categoria, entende-se que seriam abrangidos todos os profissionais que trabalham na condução de veículos automotores, o que seria muito simples.



Ao invés disso, se procurarmos detidamente, veremos que existem inúmeros sindicatos classificados de acordo com a sua atividade específica; há os sindicatos dos motoristas de ônibus, dos motoristas de caminhões, de transporte escolar, de transportes rodoviários, de transporte de passageiros, e a lista segue enquanto alguém for motorista de uma atividade específica.

Embora a classe no exemplo utilizado acima não se caracterize totalmente como de trabalho terceirizado, o objetivo é ilustrar, o que tende a acontecer quando existem tantas subdivisões na criação de sindicatos, e através dessa categoria é possível visualizar claramente isso.

Assim, afastando a forma legal, obviamente, e analisando os demais aspectos de criação, ao que parece, para criação de um sindicato bastaria a expressão “sindicato dos”, seguida pelo nome da atividade estritamente específica, acompanhada pelo nome da cidade onde está situado ou região de abrangência, e com isso veremos o exemplo acima posto em prática.

Dessa forma, cada sindicato, que não fora criado apenas com o intuito de arrecadação monetária e eleitoral, acaba por reivindicar direitos ou fazer acordos coletivos somente de interesse daqueles que possuem o estreito vínculo consigo, como mencionado acima, mesmo havendo milhares de outros trabalhadores em par de igualdade, e que poderiam também ser abrangidos pela tutela buscada, mas que por estarem vinculados a outro sindicato, só terão tais direitos alcançados depois de buscados por aquele que os representam, protelando direitos iguais.

Mesmo essa análise tendo sido feita em caráter geral, fica evidente o que ocorre com trabalhadores terceirizados, ainda mais quando falamos nas desigualdades. Assim, em vez de se buscar um direito e este valer para todos que se identificam com aquele tipo de atividade, seja de segurança armado (a), obreiro (a) ou costureiro (a), cada subclasse acaba tendo de buscar o seu, gerando uma evolução desordenada em termos econômicos, sociais e legais, deixando brechas para a exploração daqueles que ainda não alcançaram o mesmo direito.

Nesse efeito cascata, o próprio direito do trabalho vai se enfraquecendo, pois dentro do que foi visto até aqui, nota-se que a terceirização fortalece o poder de exploração da força de trabalho pelo contratante da mão de obra terceirizada e do terceiro empregador, reduzindo sobremaneira as chances de atuação fiscalizatória sobre o empregado terceirizado, a qual tem, ou deveria ter, o poder para limitar esse processo.

Além disso, esse caminho tortuoso leva a situações que podem ser irreversíveis se não controladas, e o que pode parecer uma conspiração contra o trabalho terceirizado, na verdade trata-se de uma análise de fatos e dados associada a apontamentos de situações que ocorrem em nosso país diariamente e que muitas das vezes não nos damos conta do quão gravosa pode ser a situação, o que merece uma atenção da sociedade e principalmente do legislador brasileiro.

Os fatos apresentados acima, acabam dando ensejo a outro tema que caminha paralelamente com este, que é o das condições de trabalho análogas às de escravidão.

Esse tema fica evidenciado ao olharmos os dados publicados no ano de 2015 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) acerca do balanço do trabalho escravo do ano de 2014 em suas ações fiscais.

Segundo dados divulgados pelo Portal Brasil, (2015, <http://www.brasil.gov.br>), em um total de 248 ações fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) efetuadas através da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) realizadas em todos os Estados no ano de 2014, com exceção ao Distrito Federal, foram resgatados 1.590 trabalhadores que estavam em situação análoga a de escravo (BRASIL, 2015, <http://www.brasil.gov.br>).

Do total de 248 ações, 129 tiveram resultado negativo para constatação de trabalho análogo ao de escravo, restando às 119 ações restantes a distribuição do número de trabalhadores resgatados.

Através dessa ação de fiscalização, restou constatado também, em uma escala decrescente, os cinco setores com o maior índice de trabalhadores resgatados das situações análogas às de escravo, iniciando-se a escala com a Construção Civil (437), seguida pela Agricultura (344), Pecuária (228), Extração Vegetal (201) e o Carvão (138) (BRASIL, 2015, <http://www.brasil.gov.br>).

Depois de analisados os dados oficiais, divulgados por órgãos governamentais, é possível dizer que além de serem assuntos paralelos, terceirização e trabalho escravo ou análogo ao escravo se assemelham e estão interligados, sendo mais um motivo de alerta para a devida regulamentação e fiscalização dessa forma de trabalho.

#### **4.2 Aprovação da lei de terceirização (Lei 13.429/2017) e da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017): um caminho para legalização de fraudes existentes e enfraquecimento de direitos?**

A aprovação da lei de terceirização e da reforma da legislação trabalhista têm sido pauta de discussões entre trabalhadores empregados da indústria e comércio, sindicatos e profissionais de diversos ramos do Direito, desde quando ainda eram projetos.

Mesmo depois de aprovados os projetos pelo Senado e sancionados pelo Presidente da República o debate permanece, e com certeza irá permanecer por longos períodos dada a sua amplitude e a insegurança causada pela limitação dos textos normativos, os quais abordaram o tema de forma superficial.

As principais mudanças na legislação trabalhista estarão presentes no que se refere a férias, período de jornada de trabalho diária/semanal, tempo à disposição do empregador tanto dentro da empresa quanto no curso do seu deslocamento até lá, intervalo intrajornada para repouso, remuneração, plano de carreira, transporte, trabalho intermitente, trabalho remoto, trabalho parcial, acordos e convenções coletivas, sua validade e seus prazos, representação da classe trabalhadora, demissão, limitação à condenações por dano moral, contribuição sindical, terceirização, trabalho da gestante, banco de horas, rescisão contratual não mais em sindicatos, ações judiciais e multas ao empregador que mantém empregado não registrado (CAVALLINI, 2017, <https://g1.globo.com>).

Enquanto isso, a Lei de Terceirização (Lei 13.429/2017) inova ao permitir não apenas a terceirização da atividade-meio, que nas palavras de Rocha (1995, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>, p. 54) consistem naquelas “que não constituem a atividade essencial e finalística de um negócio, seja ele agropecuário-extrativo (setor primário), seja na atividade industrial (secundário) ou nas atividades comerciais e de serviços (terciário)”, mas agora também permitem das atividades-fim.

O assunto sobre a reforma da legislação trabalhista demanda um novo trabalho como este, de modo que um subtítulo de um capítulo não seria suficiente para abordar o assunto, por essa razão não será discorrido sobre cada ponto da reforma, a fim de que não sejam transmitidas informações incompletas.

Apesar de as leis que regulamentam o trabalho terceirizado e que altera a CLT transmitirem uma sensação de que estarão protegendo ainda mais o trabalhador

através de institutos como o da “quarentena” onde o empregador só poderá dispensar o empregado e recontratá-lo como terceirizado após 180 dias e o de extensão de “mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado” ao trabalhador terceirizado, como dispõe o artigo 9º, § 2º da Lei 13.429/2017, e ainda por passar a valer somente para contratos firmados após suas entradas em vigor, muito embora mediante acordo entre as partes possam ser aplicadas aos contratos antigos, já podemos ter uma noção do cenário que virá em breve através de algumas matérias jornalísticas já publicadas.

Recentemente o Jornal Folha de São Paulo publicou em seu *site* a matéria intitulada “*Empresas estudam substituir mão de obra por terceirizados e autônomos*”, escrita por Natália Portinari (2017, <http://www1.folha.uol.com.br>), onde são apresentadas as razões para o desenvolvimento do estudo pelas empresas para aderirem à terceirização.

No cerne desse estudo, além das causas já mencionada aqui, como redução de custos e desoneração da responsabilidade trabalhista sobre o trabalhador terceirizado, estão justamente a aprovação da reforma da legislação do trabalho e da lei que trata da terceirização.

De acordo com Portinari (2017, <http://www1.folha.uol.com.br>), “com a aprovação da lei de terceirização e da reforma trabalhista, empresas já estudam como substituir a mão de obra empregada por pessoas jurídicas sem violar a lei”.

Ou seja, aquilo que antes era feito de forma ilegal e duvidosa e às escondidas, regido muito mais pelas leis de direito civil através de contratos de terceirização entre empresas, sem a preocupação com a saúde, segurança e remunerações adequadas de quem iria fazer ser cumprido tal contrato, agora não terá óbice algum para ser feito, em razão da permissão dada pelas Leis, que apenas contam com alguns ajustes para aparentar haver uma forte proteção.

Se antes era possível apenas a terceirização de atividades-meio, depois de aprovada a Lei 13.429/2017 e de sua entrada em vigor, agora o será também das atividades-fim, conforme dispõe o parágrafo terceiro do artigo 9º da referida Lei, segundo o qual, “o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”.

Grande problema que isso tende a causar está principalmente na desvalorização da mão de obra, e aqui inclua-se além da terceirizada, também a não terceirizada. E sobre o assunto, Pochmann (2014, <https://juslaboris.tst.jus.br>, p. 217) nos diz que:

A ampliação da terceirização desregulada para as atividades-fim poderia tornar sem efeito o patamar existente de empregos de maior salário e proteção social. Nesse sentido, o retorno ao funcionamento do mercado de trabalho pré-década de 1950, quando o mercado geral de trabalho operava com quase 4/5 dos ocupados com remuneração ao redor do salário-mínimo oficial.

Antes da redação trazida pelas Leis 13.429/2017 e 14.467/2017 o entendimento passado pelo disposto na Súmula 331, III do TST era o de possibilidade de contratação de mão de obra terceirizada apenas de atividades-meio, isso porque o intuito era o de evitar a intermediação de mão de obra, o que restou superado pelas novas leis que agora não mais distinguem as atividades-meio das atividades-fim.

Acerca da intermediação da mão de obra, Moraes (2008, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>, p. 160) ensina que “quando se tratar de repasse de atividade-fim, ou central, da empresa, não estaremos diante de terceirização, mas sim de fraude trabalhista, pois, em qualquer caso, ver-se-á materializada intermediação de mão-de-obra”.

Sobre isso, Rocha (1995, <https://www.juslaboris.tst.jus.br>, p. 55) explica que:

Enquanto na prestação de serviços por empresa, esta se constitui e atua economicamente no sentido de fornecer a quem a contrata uma atividade ou serviço especializado, contando com seu próprio quadro de pessoal, com estrutura e estabelecimentos próprios, no **leasing** ou fornecimento de pessoal faz-se simples intermediação, onde o trabalhador passa a ser objeto do contrato, locando-se sua atividade mediante uma paga ajustada com o intermediário, "atravessador de mão-de-obra", "gato", "testa-de-ferro" ou "marchandeur". Nenhuma transformação se dá ao trabalho, por mínima inclusão de bens, produtos, insumos ou serviços que exijam alguma especialização. O trabalho, **singularmente considerado**, é o próprio móvel da intermediação. (Grifado no original).

A explicação para o que é a intermediação de mão de obra, segundo o que consta no Portal Emprega Brasil do Ministério do Trabalho e Emprego (2017, <https://empregabrasil.mte.gov.br>) é de que:

A intermediação de mão-de-obra visa colocar trabalhadores no mercado de trabalho, por meio de vagas captadas junto a empregadores, reduzindo o

tempo de espera e a assimetria de informação existente no mercado de trabalho, tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Portanto, o serviço busca promover o encontro de oferta e demanda de trabalho.

As principais etapas da execução do serviço de intermediação de mão-de-obra são: inscrição do trabalhador; registro do empregador; captação e registro de vagas de trabalho; cruzamento de perfil dos trabalhadores cadastrados com o perfil das vagas captadas; convocação de trabalhadores conforme pesquisa de perfil e encaminhamento para entrevista de emprego; e registro do resultado do encaminhamento. Ainda, o serviço de intermediação de mão-de-obra pressupõe a administração das vagas, do momento de sua captação até seu preenchimento – ou, eventualmente, até a extinção do prazo definido pelo empregador para a seleção. Em todas as etapas, é necessário o gerenciamento e controle das informações.

O instituto da intermediação de mão de obra nesses moldes descritos pelo Ministério do Trabalho e Emprego não seria um problema, uma vez que isso caracteriza o que conhecemos como “serviço de recursos humanos”, ou simplesmente “RH” onde há divulgação das vagas de emprego disponíveis centralizadas em tais agências, onde o trabalhador interessado preenche seus dados nelas e um perfil curricular é “montado” segundo o interesse do candidato, sem que este precise deslocar-se até diversas empresas, e somente isso, entregando seu currículo, de modo que, de certa forma, as chances de encontrar uma vaga de emprego são aumentadas.

Porém, no âmbito do assunto terceirização, a intermediação tende a ser perturbadora, pois não se fala mais em um serviço que auxilia o trabalhador a encontrar sua vaga de emprego, mas pelo contrário, se fala em uma empresa que, na linguagem popular “pega alguém e põe para trabalhar em outra empresa”, ou seja, uma empresa é contratada por outra para prestar serviço, e ao invés de prestá-lo com seu quadro de funcionários, subcontrata outra pessoa e o põe para trabalhar para a tomadora do serviço, sendo o trabalhador o produto do negócio.

Essa situação é bastante corriqueira no ramo da construção civil, por exemplo, onde o dono da obra contrata uma empresa para que construa toda a sua casa, desde a fundação até os acabamentos, no entanto a empresa não faz a obra com seus funcionários, que na gritante maioria dos casos sequer existem, e começa a ratear a obra: contrata um ou alguns pedreiros, serventes, encanadores, eletricitas, pintores, etc., e todos estes estarão trabalhando para o dono da obra através de uma intermediação ilegal.

Tratando-se de uma obra de pequeno porte, as subcontratações intermediadas param por ali, no entanto ao falarmos de grandes construções teremos uma lista

imensa de terceirizados, e quanto mais longa fica a lista, menor será o salário e piores serão as condições de trabalho de quem estiver no fim dela.

Apesar da permissão dada pela nova Lei, a hipótese não possui credibilidade, e nesse sentido, Garcia (2017, <http://gustavogarcia.adv.br>), ao escrever em seu *site* o artigo intitulado “Terceirização: principais modificações decorrentes da reforma trabalhista” diz que:

Ainda assim, entende-se que a intermediação de mão de obra não é admitida, por resultar em fraude ao vínculo de emprego com o efetivo empregador (art. 9º da CLT) e em violação ao valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV, da Constituição da República)[1], o qual não pode ser tratado como mercadoria (Declaração de Filadélfia, da Organização Internacional do Trabalho, item I, a).

Há de ser feito, ainda, um contraponto entre a intermediação da mão de obra, visto acima, e um novo instituto trazido pela Lei 13.467/2017 que reforma a Consolidação das Leis do Trabalho, qual seja o trabalho intermitente.

O trabalho intermitente constitui a possibilidade de se contratar alguém para trabalhar esporadicamente sem fixação de horários, sendo o salário ajustado e recebido por hora trabalhada, devendo o trabalhador ser avisado com antecedência mínima de três dias.

Em outras palavras trata-se de uma pessoa contratada que fica em um “banco de reservas”, e que enquanto estiver lá inexistem obrigações recíprocas entre contratante e contratado, como habitualidade, por exemplo.

Nesse sentido, se uma pessoa procura um alfaiate para que lhe faça uma camisa sob medida, está-se diante de uma contratação de mão de obra especializada, pois certamente tal pessoa não possui a habilidade e a técnica para produzir aquela camisa. Além disso o alfaiate, além de utilizar seu próprio quadro de pessoal, estrutura e estabelecimento, lhe cobrará um valor que entenda justo pelo seu serviço desempenhado, e o fará sem estar subordinado ao contratante, assim, valorizando-se.

Por outro lado, se essa mesma pessoa for a dona de uma marca muito famosa de camisas e procura uma pequena empresa de costura para que produza centenas, ou até mesmo milhares de camisas em série por um preço irrisório, e essa pequena empresa a fim de dar conta do serviço contrata aquele mesmo alfaiate citado acima, mas na condição apenas de costureiro para que produza as camisas em série por

um preço ainda menor, esta contratação da mão de obra poderá ser feita através de um contrato de trabalho intermitente.

Nesse segundo caso, o terceiro contratado da relação (alfaiate) acaba por submeter-se ao poder diretivo e ao controle disciplinar imposto pela empresa contratante também, diga-se dona da marca, por meio do repasse de ordens, sem que seja efetivamente e legalmente empregado seu.

Logo por acabar sendo um “desconhecido” nessa relação toda, terá salário menor, jornada maior, nada ou quase nada de benefícios, condições de saúde e segurança no trabalho praticamente inexistentes e um ritmo de trabalho intenso quando comparado aos empregados da empresa terceirizada que lhe contratou, e muito mais em relação aos trabalhadores da empresa dona da marca.

Apesar de ser apenas um exemplo hipotético, trata-se de situação baseada na realidade, e esse lado obscuro acima mencionado já começa a aparecer quando notícias como a publicada em 31/10/2017 pelo Portal UOL no caderno sobre Economia (2017, <https://economia.uol.com.br>) diz que: “Empresas já anunciam vagas seguindo novas regras; rede oferece R\$ 4,45/hora”.

A notícia se refere a inovação trazida pela Lei de reforma trabalhista quanto a possibilidade do trabalho intermitente, pois segundo o que fora exposto na notícia, publicada pelo Portal UOL em seu caderno sobre Economia (2017, <https://economia.uol.com.br>):

Nessa modalidade criada pela reforma, os funcionários não têm garantido tempo de trabalho mínimo e ganham por hora trabalhada. O contrato estipula o valor da hora de trabalho e, depois disso, o funcionário pode ser chamado para trabalhar, ou não.

Trata-se do oferecimento de vagas de emprego, onde um grupo empresarial atuante nos ramos da construção, shopping centers e franquias, sendo muitas delas de restaurantes e redes de *fast food*, o qual busca trabalhadores para atendimento aos clientes nos finais de semana com uma jornada de cinco horas em cada dia pelo valor de R\$ 4,45/hora (UOL, 2017, <https://economia.uol.com.br>).

Na tentativa de tornar atraente uma oferta de emprego tão absurda como essa, a notícia reporta à uma nota enviada pelo Grupo ofertante das vagas, a qual diz que: "Neste processo buscamos novos funcionários que hoje não trabalham por estudarem e com a escala intermitente passam a poder trabalhar aos finais de



semana e ter uma renda para auxiliar sua família no pagamento de seus estudos" (UOL, 2017, <https://economia.uol.com.br>).

Apesar de esdrúxula tal oferta de emprego, onde após trabalhar por cinco horas o trabalhador receberá um total de R\$ 22,25 por aquele dia e sequer conseguirá pagar por uma das refeições vendidas nas franquias do Grupo, e assim a frase "trabalhar por um prato de comida" torna-se legalmente verdadeira, de acordo com a notícia, em poucos dias em que a oferta dessas vagas de emprego circulou pela *internet*, até o dia 30/10/2017 mais de mil currículos haviam sido enviados, mostrando o quão necessitadas as pessoas estão (UOL, 2017, <<https://economia.uol.com.br>).

Outra justificativa utilizada para "vender" vagas de emprego ridículas é a de que pelo fato de não haver habitualidade nessa relação empregatícia, o trabalhador poderá ter tantos contratos de trabalho intermitente ele possa cumprir.

Ocorre que, cada ambiente de trabalho exige uma apresentação com vestuário diferente, adequado ao local, as empresas serão em locais diferentes e distantes umas das outras e do próprio local onde este trabalhador reside, o que exige um deslocamento, que a depender da cidade apenas um ônibus não basta, e para trabalhar essa pessoa necessita se alimentar. Agora como administrar tudo isso ganhando R\$ 22,45 por dia?

Nesse caminho de subestimação das pessoas, quanto maior a necessidade de uma população pela sobrevivência, maior será a sua submissão a condições surreais de trabalho, seja ao aceitar estar contratada, mas não trabalhar, bem como não receber até que precisem dos seus serviços, seja ao aceitar jornadas desgastantes em troca de alguns trocados ou por trabalhar em locais que não ofereçam segurança e não visem a saúde do trabalhador.

Note-se que nessa cadeia, o valor do produto nunca será reduzido, ao contrário do que ocorre com o valor da mão de obra (remuneração), ao passo que a tendência é de que apenas aumente o trabalho e a submissão até que retornemos ao "funcionamento do mercado de trabalho pré-década de 1950, quando o mercado geral de trabalho operava com quase 4/5 dos ocupados com remuneração ao redor do salário-mínimo oficial" como diz Pochmann (2014, <https://juslaboris.tst.jus.br>, p. 217).

### 4.3 Como, então, proceder diante de uma situação visivelmente catastrófica?

Como se pode ver, ao que tudo indica, a terceirização é um caminho sem volta, da mesma forma que também o será o trabalho intermitente se não forem tomadas providências imediatamente, dadas as inúmeras vantagens que são proporcionadas ao empregador, sejam elas econômicas, sejam elas contratuais, trabalhistas ou fiscais.

Tais vantagens cumuladas ao seu crescimento exponencial e desregulado certamente farão com que emprego e salário sejam banalizados quase ao ponto de retornarmos ao período feudal ou até mesmo escravocrata.

Além disso, tendo em vista o histórico dessa forma de trabalho em nosso país, bem como com uma legislação genérica que viabiliza uma maior exploração, é possível que tenhamos um problema de saúde pública, com trabalhadores exaustos pelas longas jornadas, e insatisfeitos com sua baixa remuneração, trabalhando até o seu limite em locais inadequados à saúde e segurança, sujeitos a lesões, acidentes e até mesmo a morte, cenário que não se espera que venha a existir.

Preocupada com isso, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) reunida para discutir e interpretar a Lei 13.467/2017 que trata da reforma trabalhista na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, debateu teses acerca disso, com o objetivo de elaborar enunciados que possam servir de modelo hermenêutico na aplicação e interpretação desta norma pelos diversos profissionais do Direito que a utilizarão.

Dentre tantos enunciados aprovados, passemos a analisar alguns que corroboram com o que aqui vem sendo abordado.

O primeiro enunciado separado para análise é o de número 7, que trata da isonomia salarial na terceirização e que diz:

Enunciado: 7

Título: TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL

Ementa: OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS TÊM DIREITO DE RECEBER O MESMO SALÁRIO DOS EMPREGADOS DAS TOMADORAS DE SERVIÇOS EM MESMAS ATIVIDADES, BEM COMO USUFRUIR DE IGUAIS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO E ATENDIMENTO AMBULATORIAL. VIOLA OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGOS 1º, III E 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA) O DISPOSTO NOS §§ 1º E 2º DO ARTIGO 4º-C DA LEI 6.019/74, AO INDICAREM COMO MERA FACULDADE O CUMPRIMENTO, PELO EMPREGADOR, DESSES

DEVERES CONSTITUCIONAIS. APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 3º, I, 5º, "CAPUT" E 7º, XXXII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.

A justificativa para tal enunciado se dá pelo fato de o artigo 4º-C da Lei nº 6.019/1974 ir de encontro com o que diz a Constituição Federal de 1988 a qual estabelece o princípio da igualdade no *caput* do artigo 5º. Ao adentrar na esfera trabalhista, este princípio é reforçado pelo mesmo diploma legal através do disposto no artigo 7º, XXX e XXXII, os quais proíbem o tratamento discriminatório entre trabalhador terceirizado e empregado direto quando estes desempenham mesma função (ANAMATRA, 2017, <http://www.jornadanacional.com.br>).

Outro importante enunciado é o de número 8, que trata dos limites de legalidade na terceirização, elaborado com a seguinte redação:

Enunciado: 8

Título: TERCEIRIZAÇÃO: LIMITES DE LEGALIDADE

Ementa: A VALIDADE DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PREVISTO NO ARTIGO 4º-A DA LEI 6.019/1974 SUJEITA-SE AO CUMPRIMENTO DOS SEGUINTE REQUISITOS: I - EFETIVA TRANSFERÊNCIA DA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES A UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS, COMO OBJETO CONTRATUAL; II - EXECUÇÃO AUTÔNOMA DA ATIVIDADE PELA EMPRESA PRESTADORA, NOS LIMITES DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO; III - CAPACIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA PRESTADORA, COMPATÍVEL COM A EXECUÇÃO DO CONTRATO. A AUSÊNCIA DE QUALQUER DESSES REQUISITOS CONFIGURA INTERMEDIÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA (ART. 9º DA CLT) E ACARRETA O RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE OS TRABALHADORES INTERMEDIADOS E A EMPRESA TOMADORA DO SERVIÇO.

O enunciado de número 8 visa através dos requisitos constantes em sua ementa, evitar a intermediação da mão de obra, e assim evitar que ocorram fraudes contra o regime geral empregatício através da não transferência de execução da atividade, para que não ocorra somente a locação da pessoa/trabalhador, de modo que o tomador dos serviços detenha o poder de exploração e a empresa contratada o vínculo empregatício (ANAMATRA, 2017, <http://www.jornadanacional.com.br>).

Para isso, entende-se que a transferência da execução de uma atividade para terceiro está atrelada à uma autonomia no exercício e no controle do processo produtivo por parte da empresa contratada, sem que haja qualquer interferência ou utilização da mão de obra desta por parte da contratante, sob pena de configuração de fraude contra o regime geral empregatício e de a contratante responder não mais de forma subsidiária, mas sim de forma principal, como empregadora, no caso de a

empresa prestadora do serviço não cumprir com as obrigações trabalhistas daquele empregado, gerando assim, indícios de incapacidade econômica (item III do enunciado), tornando assim ilícito o contrato.

A consequência disso é a geração de um vínculo empregatício direto entre a tomadora do serviço e o trabalhador terceirizado, salvo se a incapacidade econômica da prestadora de serviço não possa ser auferida quando da celebração do contrato, ou de inadimplemento dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados decorrerem de motivo alheio à situação econômica da empresa prestadora do serviço (ANAMATRA, 2017, <http://www.jornadanacional.com.br>).

Outro importante enunciado que renderá muitas discussões no meio jurídico-trabalhista, caso o artigo 9º da Lei 13.429/2017 permaneça com a redação que permite o repasse de atividades-fim à terceiros, é o de número 11, o qual trata justamente sobre o tema, e diz que:

Enunciado: 11

Título: TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM

Ementa: O CAPUT E PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 4º-A DA LEI 6.019/1974 (QUE AUTORIZAM A TRANSFERÊNCIA DE QUAISQUER ATIVIDADES EMPRESARIAIS, INCLUSIVE A ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA, PARA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS), SÃO INCOMPATÍVEIS COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO (ART. 7º, I, CR E ARTS. 3º E 9º, CLT), POIS IMPLICAM VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ARTS. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 E 193, TODOS DA CR E CONSTITUIÇÃO DA OIT). PRESENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT, FORMA-SE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.

Referido enunciado está pautado na justificativa de a Lei 13.429/2017 ao possibilitar a terceirização de toda e qualquer atividade e com isso possibilitar em pouco tempo que empresas contratantes não precisem ter nenhum empregado com vínculo direto e com isso modificando assim a função social da empresa que tem por objeto a geração de empregos (ANAMATRA, 2017, <http://www.jornadanacional.com.br>).

Assim, deixa-se de ter a relação bilateral de emprego, pautada, dentre outros, nos princípios da pessoalidade e subordinação, cujo a previsão está no artigo 3º da CLT, e passa-se a ter locação de pessoas, algo imoral e abominável que caminha próximo ao que ocorria nos tempos da escravidão, só que ao invés das pessoas

serem vendidas como mercadorias, poderão ser locadas como meros objetos (ANAMATRA, 2017, <http://www.jornadanacional.com.br>).

Por fim, dê-se destaque ao enunciado de número 12 que aborda a representação sindical dos terceirizados da seguinte forma:

Enunciado: 12

Título: TERCEIRIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS

Ementa: PRESUME-SE COMO SENDO DA MESMA CATEGORIA, E REPRESENTADOS PELO MESMO SINDICATO PROFISSIONAL, TODOS OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E AQUELES DIRETAMENTE CONTRATADOS PELA TOMADORA QUE REALIZEM SERVIÇOS RELACIONADOS À SUA ATIVIDADE PRINCIPAL. INTELIGÊNCIA QUE SE EXTRAI DO INTERESSE INTEGRADO E DA ATUAÇÃO CONJUNTA DA EMPRESA CONTRATADA E CONTRATANTE, PREVISTOS NO § 3º DO ARTIGO 2º DA CLT, COMBINADO COM O CONCEITO DE CATEGORIA PROFISSIONAL DECORRENTE DO TRABALHO EM COMUM EM ATIVIDADES ECONÔMICAS SIMILARES OU CONEXAS DO ARTIGO 511, § 2º, DA CLT, E COM A ATIVIDADE PREPONDERANTE CONCEITUADA NO § 2º DO ARTIGO 581 DA CLT.

Dentro do que se imagina que possa acontecer com tamanhas mudanças legislativas e do que se espera como resolução, surge o referido enunciado de número 12 da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) em um caminho um tanto questionável ao se verificar as justificativas que levaram à sua elaboração.

Como se sabe, por meio das novas leis, é possível terceirizar tanto as atividades-meio da empresa contratante/tomadora do serviço, quanto as atividades-fim.

Em uma leitura rápida e desatenta, o enunciado transmite o entendimento de que todos os terceirizados serão cobertos pela sua redação. No entanto, o texto utiliza a expressão “que realizem serviços relacionados à sua atividade principal”, logo a redação do enunciado se destina tão somente àqueles trabalhadores terceirizados de atividades-fim, deixando desamparados aqueles trabalhadores terceirizados de atividades-meio.

Outra inobservância quando da aprovação de tal enunciado diz respeito à vinculação sindical de tais trabalhadores terceirizados, os quais serão considerados da mesma categoria daqueles contratados diretos do tomador dos serviços, e aqui mora outro problema, apesar de o texto justificativo mencionar que tanto a empresa tomadora quanto a empresa prestadora do serviço devem ter interesses

relacionados, fica a questão quanto aos trabalhadores terceirizados que prestam serviços para empresas de ramos distintos. Ele estará representado por todos os sindicatos?

Essa é uma das inúmeras questões que surgem cada vez que as normas legais são lidas e comparadas à realidade fática e que não possuem uma resposta exata como um cálculo matemático, devendo cada caso ser analisado individualmente. Mas certo é que tantas brechas legislativas e incertezas darão ensejo à problemas que poderão ser irreversíveis.

## 5 CONCLUSÃO

A globalização em conjunto com o capitalismo tem desenvolvido e inserido na sociedade uma cultura consumista que pode ser percebida através de propagandas atraentes, produtos cada vez mais tecnológicos, inovadores e com prazos mais curtos de vida útil, e até mesmo pelo surgimento de produtos até então inexistentes, fazendo com que o ato de comprar deixe de ser uma liberalidade humana, e se torne uma necessidade imposta.

Para que as crescentes demandas sejam atendidas, a indústria analisa e estuda diariamente como fazer com que o custo de produção seja o menor possível, bem como o volume de pedidos continuem em ascensão, e isso pôde ser perfectibilizado por meio do repasse de atividades para terceiros, também conhecida por terceirização, uma das formas de produção mais bem aceitas pelos industriários em todo o mundo.

Ocorre que, nesse modelo de trabalho, assim como as atividades são transferidas para terceiros, o desejo de produzir muito por um custo baixo também é repassado aos terceiros, fazendo com que seja criado um ciclo vicioso de repasse e sub-repasse de serviços.

Nesse contexto, o maior e principal prejudicado é o trabalhador que, ante a necessidade, submete-se a condições desfavoráveis de trabalho, com longas jornadas, mínima proteção e segurança da sua saúde e integridade física e com salários cada vez menores.

Para que o trabalhador terceirizado não fosse escravizado, uma legislação abrangente e específica é extremamente necessária para regular as relações de trabalho dessa modalidade, vez que o Estado Democrático de Direito está pautado, dentre outros, no princípio da Dignidade da Pessoa Humana, de modo que permitir o retorno a períodos de escravidão seria uma enorme contradição aos próprios princípios previstos na Constituição Federal de 1988, bem como aos princípios que regem o Direito do Trabalho.

Em razão disso, algumas poucas leis foram criadas com o passar dos anos, mas como visto anteriormente, sempre muito genéricas, e em alguns casos, tratando apenas de atividades específicas dentro do universo que é a terceirização. Com isso, por décadas tais relações trabalhistas tiveram de ser pautadas por uma simplória súmula, abrindo, portanto, oportunidade para interpretação e aplicação

conforme o próprio interesse de empregadores de trabalhadores terceirizados e de tomadoras de serviço.

Nesse cenário é possível ver que a cultura consumista inserida na sociedade através da globalização em conjunto com o capitalismo fez com que fossem criadas relações de trabalho tão fragilizadas a ponto de ser gerado um hábito de conformismo, de maneira que hoje as pessoas se conformam com qualquer salário e em qualquer lugar, sob quaisquer condições.

Mais recentemente foram editadas as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a primeira tratando acerca da terceirização, e a segunda sobre a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Ocorre que em ambos os textos normativos vemos apenas dispositivos de teor genérico, que parecem estar desprotegendo cada vez mais o trabalhador, sendo muito mais favoráveis e protetores à indústria do que ao principal interessado nelas.

Conforme fora demonstrado acima, antes da redação trazida pelas Leis 13.429/2017 e 14.467/2017 o entendimento passado pelo disposto na Súmula 331, III do TST era o de possibilidade de contratação de mão de obra terceirizada apenas de atividades-meio, isso porque o intuito era o de evitar a intermediação de mão de obra, que, longe do conceito dado pelo Ministério do Trabalho, nada mais é do que tornar o trabalhador um objeto/produto, o que restou superado pela referida lei que agora não mais distingue as atividades-meio das atividades-fim, permitindo a terceirização em ambos os casos.

Ao que parece, o legislador pátrio buscou tornar válidas práticas imorais e ilegais no âmbito do direito do trabalho, legislando em prol de seus interesses e os interesses de seus apoiadores, e para tanto deu um suporte normativos através das referidas leis, terceirizando, assim, a sociedade, ou seja, tornando-a uma terceira classe em desenvolvimento.

Ainda não é possível se ter com exatidão o resultado e os efeitos que legislações temerárias, e, tamanha insegurança jurídica nas relações de trabalho possam causar, mas já é possível imaginá-lo através das inúmeras notícias semelhantes às que aqui foram trazidas.

Dessa forma, caso seja este o caminho legislativo a ser trilhado, certamente em um futuro muito próximo teremos uma sociedade que trabalha em troca de um prato de comida.



Quando tratamos acerca do direito do trabalho, devemos ter em mente que este é um dos principais direitos de uma sociedade e de um país, vez que seus efeitos irão afetar todas as demais áreas, interferindo no direito econômico, previdenciário, tributário, civil, penal, enfim, em todos os ramos do direito, possivelmente, haverá reflexo da precariedade do direito dos trabalhadores.

No entanto, dadas as circunstâncias de que os textos normativos são por demais recentes, bem como a amplitude dos temas direito do trabalho e terceirização, torna-se um tanto quanto difícil chegar em uma conclusão, restando apenas um debate necessário.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cássia; CARNEIRO, Lucianne. Com mais de 250 novos sindicatos por ano, Brasil já tem mais de 15 mil entidades: Valor movimentado atinge R\$ 2,4 bilhões por ano. *O Globo*. Rio de Janeiro, 29 abr. 2013. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/com-mais-de-250-novos-sindicatos-por-ano-brasil-ja-tem-mais-de-15-mil-entidades-8237463>>. Acesso em: 23 out. 2017.

ANAMATRA. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: Enunciados aprovados na 2ª Jornada. *Comissão 6: Teletrabalho. Contrato de trabalho intermitente. Contrato de trabalho a tempo parcial. Terceirização*. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

BASILE, César Reinaldo Offa. *Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 208 p., v. 27.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 4302/1998. *Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. NOVA EMENTA DO SUBSTITUTIVO: Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 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*. Brasília, DF, 19 mar. 1998. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2079>>. Acesso em: 18 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 4330/2004. *Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes*. Brasília, DF, 26 out. 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2678>>. Acesso em: 18 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 1621/2007. *Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista*. Brasília, DF, 12 set. 2007. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=359983>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967. *Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências*. Brasília, DF, 25 fev. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/civil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/civil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 18 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro, RJ, 1 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970. *Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências*. Brasília, DF, 10 dez. 1970. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm)>. Acesso em: 18 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974. *Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências*. Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 7.102, de 20 de junho de 1983. *Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências*. Brasília, DF, 20 jun. 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em: 18 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 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*. Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 18 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 31 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Portal Brasil. *Ministério divulga balanço do trabalho escravo em 2014*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/01/ministeriodivulga-balanco-do-trabalho-escravo-em-2014>>. Acesso em: 08 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Portal Emprega Brasil [do] Ministério do Trabalho. *Intermediação de Mão de Obra (IMO)*. Disponível em: <<https://empregabrasil.mte.gov.br/84/imo/>>. Acesso em: 08 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. *Sistema S*. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>>. Acesso em: 06 set. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 256. *Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (cancelada)*. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 18 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 331. *Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)*. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em: 18 maio 2017.

CARVALHO, Leandro. Governo Juscelino Kubitschek. *Brasil Escola*. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/historiab/juscelino-kubitschek.htm>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

CAVALLINI, Marta. Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei. *G1*, 11 jul. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei.ghtml>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

CORIAT, Benjamin. *Pensar pelo Averso: O Modelo Japonês de Trabalho e Organização*. Tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: UFRJ/Revan, 1994.

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

DIEESE; CUT. *Terceirização e desenvolvimento – Uma conta que não fecha: dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso: 15 out. 2017.

EMPRESAS já anunciam vagas seguindo novas regras; rede oferece R\$ 4,45/hora. *Uol notícias*. São Paulo, SP, 31 out. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/10/31/empresas-ja-anuncia-vagas-de-trabalho-intermittente-novidade-da-reforma.htm>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Terceirização: principais modificações decorrentes da reforma trabalhista*. Disponível em: <<http://gustavogarcia.adv.br/>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

GIZZI, Jane Salvador de Bueno; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. Terceirização – Instrumento de Exclusão Social e de Precarização do Trabalho. *Revista Eletrônica - Terceirização II*. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Vol. 4, n. 35, p. 74-90, dez. 2014. Disponível em: <[https://www.juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/92904/2014\\_gizzi\\_jane\\_terceirizacao\\_instrumento.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/92904/2014_gizzi_jane_terceirizacao_instrumento.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 09 set. 2017.

HOBBSAWM, Eric John Ernest. *A Era das Revoluções*. Tradução de Marcos Penchel e Maria L. Teixeira. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. *A Viabilização da Terceirização Trabalhista no Brasil*. Disponível em: <[http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/livia\\_mendes\\_moreira\\_miraglia.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2017.

MONTELLO, Josué. Ford, o mágico dos automóveis. In. FORD, Henry. *Henry Ford: por ele mesmo*. Sumaré, SP: Martin Claret, 1995.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e Precarização do Trabalho Humano. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, Vol. 74, n.º 4, out./dez. 2008. Disponível em: <<https://www.juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/5382>>. Acesso em: 04 maio 2017.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Cálculos trabalhistas*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PASTORE, José. *Flexibilização e contratação coletiva*. São Paulo: Ltr, 1994.

PINTO, Geraldo Augusto. *A Organização do Trabalho no Século 20*. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Marcio. Terceirização Desregulada e Seus Efeitos no Mercado de Trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, Vol. 80, n.º 3, p. 215-227, set. 2014. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71230/012\\_pochmann.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71230/012_pochmann.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 13 set. 2017.

PORTINARI, Natália. Empresas estudam substituir mão de obra por terceirizados e autônomos. *Folha de São Paulo*. São Paulo, SP, 03 ago. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/08/1906655-empresas-buscam-substituir-mao-de-obra-por-terceirizados-e-autonomos.shtml>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

ROCHA, Euclides Alcides. Prestação de Serviços por Empresa: Terceirização. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, Vol. 64, p. 53-59, abr.1995. Disponível em: <<https://www.juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/86593>>. Acesso em: 18 maio 2017.

SILVA, Antônio Álvares. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo. Ltr, 2002.

SMITH, Adam. *Riqueza das Nações*. Tradução de Norberto de Paula Lima. 2. ed. São Paulo: Hemus, 1981.