

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Daniele Elisa Redieske

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA TERCEIRIZAÇÃO

Santa Cruz do Sul
2020

Daniele Elisa Redieske

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA TERCEIRIZAÇÃO

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Suzéte da Silva Reis

Santa Cruz do Sul

2020

Aos meus pais, por todo amor, apoio e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando durante toda a minha vida; a todos os professores do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, pela elevada qualidade de ensino oferecido; e, em especial, deixo um agradecimento à minha orientadora, por aceitar conduzir o meu Trabalho de Conclusão de Curso.

RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como foco o estudo dos impactos da reforma trabalhista em relação à terceirização de serviços e, desta forma, tem como objetivo analisar as alterações e os consequentes impactos promovidos pela reforma trabalhista no tocante à terceirização. Nestes termos, indaga-se: quais os impactos da reforma trabalhista em relação a terceirização e aos direitos sociais dos trabalhadores? O método de abordagem utilizado é dedutivo, já que a partir da análise da reforma trabalhista em relação ao trabalho terceirizado pretende-se chegar a uma conclusão quanto aos impactos que tal mudança acarretou e/ou ainda poderá resultar na seara trabalhista, mais precisamente no aspecto do trabalhador. Frisa-se que o procedimento utilizado no presente estudo se refere à pesquisa bibliográfica. Faz-se necessário o estudo deste tema, visto que as modificações recentes das regras de contratação de serviços terceirizados, em face da reforma trabalhista, afetaram diretamente os direitos sociais dos trabalhadores, que foram tratados como meros objetos para se atingir um rápido crescimento econômico na era da globalização e da informalidade.

Palavras-chave: Atividade-fim. Impactos. Reforma trabalhista. Terceirização.

ABSTRACT

This monographic essay focus on the study of labor reform impacts related to the outsourcing services, therefore, aims to analyze the changes and the consequent impacts promoted by the labor reform regarding to outsourcing. In these terms, it asks: what are the impacts of labor reform related to outsourcing and worker's social rights? The approach method used was deductive, since from the analysis of labor reform related to the outsourced work it intend to reach a conclusion as to the impacts that such change has caused and/or may still result in the labor area, more precisely in the worker aspect. It emphasis that the procedure used in the present study refers to bibliographic research. This issue study is needed, as the recent changes of hiring outsourced service rules, because of labor reform has directly affected the social rights of workers who were treated as mere objects to achieve economic growth in the age globalization and informality.

Keywords: End activity. Impacts. Labor reform. Outsourcing.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	09
2.1	Princípios constitucionais de proteção ao trabalhador	09
2.2	Aspectos históricos quanto ao surgimento da terceirização nas relações de trabalho	15
2.3	Reforma trabalhista: ideias neoliberais.....	22
3	ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	27
3.1	Terceirização <i>lato sensu</i>	27
3.2	Contrato temporário x terceirização de serviços	32
3.3	Da pejotização	38
3.4	Súmula 331 do TST	40
4	TERCEIRIZAÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS	44
4.1	Mudanças em relação à terceirização suscitadas pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17	44
4.2	Aplicação no tempo do novo entendimento legal	47
4.3	Consequências do trabalho terceirizado irrestrito e seus impactos ao trabalhador e à sociedade	49
5	CONCLUSÃO	57
	REFERÊNCIAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, a mão de obra de trabalho foi usada de forma desenfreada e sem preocupação com os direitos básicos humanos. Aos poucos, foram surgindo direitos sociais de proteção ao trabalhador e princípios que visassem assegurar trabalhos dignos, com respeito à pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 consagra o trabalho como direito fundamental, na qual instituiu diversas garantias de proteção ao trabalhador e a dignidade da pessoa humana. Importante destacar que tais garantias constitucionais presentes no Estado Democrático de Direito visam a efetivação de fato dos direitos sociais, e ainda, evitar um retrocesso dos direitos já alcançados.

Todavia, no ano de 2017, com a reforma trabalhista, a terceirização de serviços sofreu algumas mudanças impactantes, principalmente no que diz respeito às prerrogativas dos trabalhadores.

Assim, versa o presente trabalho monográfico sobre o estudo dos impactos da reforma trabalhista em relação à terceirização de serviços, tendo como objetivo analisar as alterações e os consequentes impactos promovidos no tocante à terceirização.

Com a reforma trabalhista a terceirização foi ampliada, tendo em vista que qualquer atividade da contratante, sejam atividades-fim ou atividades-meio, passaram a ser permitidas de serem terceirizadas de forma legal, admitindo-se assim uma relação trilateral entre empregado, empregador e contratante dos serviços sem os limites antes existentes.

Logo, superou-se a distinção entre atividades principais da contratante em relação a terceirização, anteriormente adotada pela jurisprudência, como se observava na Súmula 331 do TST.

Nesse sentido, a principal questão a ser respondida com o trabalho é: Quais os impactos da reforma trabalhista em relação a terceirização e aos direitos sociais dos trabalhadores?

O método utilizado para a concretização da pesquisa foi o dedutivo, já que a partir da análise da reforma trabalhista em relação ao trabalho terceirizado pretende-se chegar a uma conclusão quanto aos impactos que tal mudança acarretou e/ou ainda poderá resultar na seara trabalhista, mais precisamente no aspecto do

trabalhador. O procedimento técnico que foi utilizado no presente estudo refere-se à pesquisa bibliográfica.

Dessa forma, no primeiro capítulo houve uma abordagem sobre a flexibilização da terceirização, especificamente em relação aos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador e aos aspectos históricos no âmbito do trabalho.

No segundo capítulo foi examinada a terceirização em seu sentido amplo, no que tange as suas características principais, diferenças com o contrato temporário e sobre o fenômeno da pejotização nas relações trabalhistas.

No terceiro capítulo foi elucidado os impactos decorrentes da reforma trabalhista na terceirização de serviços, notadamente em face do trabalhador.

O estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que as modificações recentes das regras de contratação de serviços terceirizados, em face da reforma trabalhista, afetaram diretamente os direitos sociais dos trabalhadores, que são tratados como meros objetos para se atingir um rápido crescimento econômico na era da globalização e da informalidade.

Desta maneira, através do presente trabalho, buscar-se-á apresentar os impactos e consequências da terceirização irrestrita, no que diz aos trabalhadores e à própria sociedade.

2 FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Para compreender as alterações nas relações de trabalho terceirizado ocorridas após a reforma trabalhista e assim analisar os consequentes impactos e prejuízos ao trabalhador, problema deste Trabalho de Conclusão de Curso, faz-se necessário uma abordagem inicial em relação aos princípios constitucionais que visam proteger a parte mais vulnerável no liame empregado *versus* empregador.

Ainda, o presente capítulo tratará dos aspectos históricos no âmbito do trabalho terceirizado, abordando as razões e acontecimentos que foram primordiais para o surgimento da modalidade de terceirização de serviços. Por fim, verificar-se-á as implicações das ideias neoliberais presentes na reforma legal ocorrida no ano de 2017.

2.1 Princípios constitucionais de proteção ao trabalhador

A tendência das constituições brasileiras de inserirem título ou capítulo voltado à ordem econômica e social, principalmente em relação aos direitos trabalhistas, emergiu na Constituição de 1934, que se repetiu nos textos constitucionais de 1937, 1946, 1967 e 1969. Todavia, apenas na Constituição de 1988 surgiu, de fato, um real direito constitucional do trabalho no Brasil (DELGADO, M. G., 2019).

Cassar (2017) diz que a Constituição está no topo da hierarquia das normas jurídicas, sendo que ela confere as regras que asseguram os direitos do homem e do cidadão. As garantias dos direitos sociais que são fundamentais ao trabalhador estão elencadas no artigo 7º da Carta Magna de 1988.

Ainda, o artigo 8º estabelece a liberdade para associação profissional ou sindical e o artigo 9º assegura o direito de greve aos trabalhadores em geral, sendo este direito estendido também aos servidores públicos civis. Logo, tal Constituição brasileira é uma das mais avançadas no aspecto social, tendo em vista que consagra os direitos dos trabalhadores como verdadeiros direitos fundamentais (LEITE, 2019).

As bases da Constituição de 1988 buscaram estruturar um Estado Democrático de Direito no país e efetivamente assegurou “[...] à pessoa humana do trabalhador

uma posição de centralidade e de razoável patamar civilizatório de convivência e inserção econômico-sociais.” (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017, p. 199).

Internacionalmente, o trabalho é conhecido e visto como um direito humano, como se infere na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e no âmbito nacional, sendo assim um valor estruturante do Estado Democrático de Direito e um direito fundamental social (LEITE, 2019).

Porém, há entendimento de que nem todo trabalho pode ser considerado direito fundamental, pois segundo Leite (2019, p. 48):

é preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ornamento jurídico, político, econômico e social.

Frisa-se que o Texto Magno de 1988 ressaltou a pessoa humana e o trabalho, instituiu inúmeros direitos sociais trabalhistas, incorporou importantes princípios internacionais de várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de que constitucionalizou os diversos princípios próprios do direito individual do trabalho, tais como: o da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da intangibilidade e da irredutibilidade salarial, da primazia da realidade sobre a forma, da continuidade da relação de emprego, da irretroatividade das nulidades (DELGADO, M. G., 2019).

Assim, segundo Delgado, M. G. e Delgado, G. N. (2017, p. 29), tal constituição trouxe consigo uma arquitetura principiológica humanística e também social.

Entre os três eixos centrais de estruturação da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em cinco de outubro de 1998, destaca-se sua arquitetura principiológica humanística e social. Esta arquitetura garante espaço e energia para a afirmação dos outros dois grandes eixos constitucionais, quer dizer, o conceito cardeal de Estado Democrático de Direito e o conceito de direitos fundamentais da pessoa humana.

Nesse diapasão, os princípios previstos pela atual constituição brasileira foram primordiais para a valorização do trabalhador, que há anos vinha sendo tratado com descaso em face da incessante busca pelo lucro e pelo enriquecimento desenfreado de alguns no mercado econômico. O trabalhador tendia a ser, na maioria das vezes,

a parte mais vulnerável da relação em questão e sem o respaldo da devida proteção jurídica que necessitava.

Como explica Damasceno (2002), o empregado deve ser protegido na busca pela igualdade jurídica entre as partes, já que este tem uma situação econômica e social normalmente inferior à do empregador. Assim, o princípio da proteção é necessário no Estado Democrático em que vivemos e deve ser levado em consideração pelo legislador e intérprete de normas trabalhistas.

Todavia, tal proteção não é absoluta, pois deve ser levada em conta a intenção do trabalhador, já que o “[...] o princípio da proteção, para cumprir seu papel social, deve ser aplicado coordenadamente com os da razoabilidade e da boa-fé, tudo sob o manto da capacidade de discernimento do empregado.” (DAMASCENO, 2002, p. 32).

Cumprir mencionar que o princípio da proteção visa atenuar o desequilíbrio nas relações de trabalho.

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, M. G., 2019, p. 233-234).

O princípio da proteção se divide em três premissas, quais sejam: *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Nestes postulados, percebe-se que na existência de conflitos entre duas ou mais normas, e quando houver dúvida de qual aplicar ao caso concreto, deve-se sempre optar por aquela mais favorável ao empregado, no sentido de que ao proteger o mais fraco, o hipossuficiente, tanto no aspecto econômico quanto social. Com isso, está se buscando atingir uma igualdade real (DAMASCENO, 2002).

Ademais, como destaca Almeida (2016) quando existem duas normas que podem ser aplicadas ao empregado, opta-se sempre por aquela que for mais favorável e benéfica a ele. Tal regra trata-se do princípio da norma mais favorável ao empregado, que advém do princípio da proteção. Apesar de parecer que a justiça

está voltada para auxiliar apenas o trabalhador, “[...] isso se deve ao caráter tutelar das leis trabalhistas, essas sim voltadas à proteção do trabalhador.” (ALMEIDA, 2016, p. 33).

Ainda, ao aplicar o princípio da norma mais favorável ao obreiro, nota-se que o operador do direito do trabalho necessita ter sob critério o instante da elaboração da regra, o contexto de confronto entre as regras concorrentes e o contexto de interpretação das regras jurídicas (DELGADO, M. G., 2019). Em síntese, este princípio atua em tríplice dimensão: pela informadora, interpretativa e hierarquizante (DELGADO, M. G., 2019 apud NASCIMENTO, 1991, p. 68-69).

Sobre o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, afirma Delgado, M. G. (2019) que prevalece as regras jurídicas obrigatórias diante das vontades das partes e que desta forma, são vistas como imperativas as regras jus trabalhistas no segmento de regência contratual. Ou seja, não é possível existir total liberdade e autonomia na relação entre empregador e empregado, visto que tal restrição “[...] é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego.” (DELGADO, M. G., 2019, p. 237).

Haja vista, cumpre-se dizer que não é possível que o funcionário tenha autonomia de abdicar de determinados direitos que lhe são assegurados no momento de contratação laboral. Isto porque, por ser normalmente a parte hipossuficiente da relação contratual, não haveria nenhuma garantia que a igualdade entre as partes seria mantida diante da possibilidade de tais faculdades serem negociadas no momento de uma entrevista de emprego, por exemplo. Corroborando este ponto de vista, caso o empregado não tenha conhecimento de tal princípio, em uma possível discussão judicial, certamente será anulada qualquer disposição em que ocorreu uma negociação e esta infringiu norma trabalhista no aspecto exposto, qual seja, a abdicção de direitos garantidos ao trabalhador.

Damasceno (2002) acrescenta que o princípio da irrenunciabilidade tem como característica a limitação do poder de escolha e vontade do empregado, não só pelo motivo de ser o mais frágil e de possui menor força econômica na relação, mas também para proteger o interesse social, a fim de que tais direitos sejam sempre respeitados e, por este motivo, os mesmos são irrenunciáveis e indisponíveis.

O princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial está previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que consagra que o salário é irredutível, salvo por autorização de convenção coletiva ou acordo coletivo (BRASIL, 1988). A título de esclarecimento, Cassar (2017, p. 191) descreve que:

intangibilidade significa proteção dos salários contra os descontos não previstos em lei. A intangibilidade tem como fundamento a proteção do salário do trabalhador contra seus credores. As inúmeras exceções estão expressamente previstas em lei, tais como: o pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda, contribuição previdenciária, contribuição sindical, empréstimos bancários, utilidades e outros.

No direito do trabalho, importa o que de fato aconteceu na realidade em relação ao que está escrito, segundo o princípio da primazia da realidade, o qual “[...] destina-se a proteger o trabalhador, já que empregador, poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses.” (CASSAR, 2017, p. 187). Salienta Delgado, M. G. (2019) que o contrato de trabalho não se resume ao conteúdo que está circunscrito no instrumento de papel, sendo que engloba os fatos que acontecem no dia a dia da prestação de serviços, buscando-se assim, sempre a verdade real em um litígio de relação trabalhista.

Verifica-se ainda a importância de aclarar o conceito do princípio da continuidade da relação de emprego.

Como o contrato de trabalho é de trato sucessivo, não se esgotando mediante a realização de certo ato, presume-se um vínculo que se prolonga no tempo. Atribui-se, pois, à relação de emprego, a mais ampla duração, sob todos os aspectos. (DAMASCENO, 2002, p. 34).

Diante do exposto, nota-se que toda e qualquer flexibilização é necessária no ordenamento jurídico, todavia quando se refere a flexibilização de normas trabalhistas é essencial que haja cautela e que seja de acordo com as previsões da constituição, a fim da manutenção da dignidade da pessoa humana e redução de direitos do empregado apenas em exceções de comprovada necessidade econômica de modo que seja a única forma de sobrevivência da empresa. Não seguindo tais objetivos, deverá ser considerada inconstitucional qualquer mudança

que atinja os direitos fundamentais que são protegidos pelos princípios e normas na aplicação do direito trabalhista (CASSAR, 2017).

No entanto, verifica-se uma determinada conformação com as recentes mudanças legislativas do direito do trabalho, sob ponto de vista de que a aceitação da flexibilização sem limites é indispensável para a garantia de empregos e oportunidades de trabalho, e do contrário, tem-se a ideia de que haverá apenas o aumento de desemprego (CASSAR, 2017).

Isto posto, essencial a compreensão da luta do trabalhador pelos direitos trabalhistas ao longo da história, para que estes sejam defendidos, a ponto de que qualquer flexibilização no ordenamento jurídico não infrinja os princípios e normas constitucionais de proteção ao empregado e à própria sociedade.

Logo, interessante que exista a compreensão de que é possível que se tenha uma mudança nas normas jus trabalhistas sem que exista um amplo impacto nos direitos e princípios deste ramo jurídico.

O Direito do Trabalho, por suas peculiaridades, tem mecanismos suficientes para ponderar, no caso concreto, os conflitos que surgem entre a flexibilização e a proteção dos direitos fundamentais do homem que trabalha, buscando materializar a justiça social. Assim, poder-se-ão garantir melhores relações de trabalho. (CASSAR, 2017, p. 46).

A reforma trabalhista trouxe algumas mudanças desvantajosas para os empregados em seus dispositivos legais, privilegiando as atividades dos empresários e confrontando, de certa forma, os princípios trabalhistas, mais precisamente enfraquecendo a proteção dada ao trabalhador. No que tange as mudanças suscitadas, tem-se discutido muito sobre a constitucionalidade de alguns dos artigos da Lei 13.467/2017 e sobre o receio de que a principal característica do direito do trabalho, a de equiparar a relação entre empregado e empregador, teria perdido espaço diante das novas disposições inseridas (FERREIRA, 2019).

Entretanto, mesmo com as bruscas mudanças nas leis do direito do trabalho, através da reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, ainda deve-se ter uma garantia da aplicação dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, no sentido do intérprete a norma usar da razoabilidade na aplicação das novas regras (FERREIRA, 2019).

2.2 Aspectos históricos quanto ao surgimento da terceirização nas relações de trabalho

Para tratar de uma importante mudança desencadeada na reforma trabalhista, a terceirização, regulada através da Lei 13.429/2017 (BRASIL, 2017) e tema central deste Trabalho de Conclusão de Curso, necessário se faz um estudo sobre o surgimento de tal modalidade de relação de trabalho na história do empregado, para posteriormente analisar seus impactos à sociedade.

Embora os momentos históricos, em tese, não se coincidem exatamente na mesma época em todas as regiões do mundo, nota-se que a história do trabalho se compreende por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços (LEITE, 2019).

Pinto (2007) afirma que o trabalho é algo inerente ao ser humano, tanto que as organizações de trabalho são constatadas antes do período da Antiguidade clássica. Entretanto, foi apenas na época da Revolução Francesa que o trabalho passou a ser livre, em razão dos princípios jurídicos conquistados, principalmente o de liberalismo, que permitiu a autonomia de vontade e a liberdade de contratar, onde o trabalho realizado deixou de ser apenas uma relação de subordinação pessoal e tornou-se uma vinculação contratual. Desta maneira, a Revolução Industrial consubstanciou a relação que viria a ser denominada de regime de emprego, e conseqüentemente, dando origem ao salário (ALEXANDRINO; PAULO, 2010).

Porém, do século 18 em diante, com o modo de produção capitalista, a organização do trabalho teve um vasto crescimento com base no conhecimento adquirido, além da luta política e econômica entre os empresários e os trabalhadores. A industrialização se fortaleceu no final do século 19, quando o aumento da capacidade produtiva, da especialização e a busca pelo aumento de produção, além da procura pela diminuição dos custos, ocasionou um estágio cruel para os trabalhadores. Nesse aspecto, a luta pelo controle de trabalho entre os administradores e a luta pelos direitos dos trabalhadores começou a ser travada (PINTO, 2007).

Alexandrino e Paulo (2010) explicam que nessa época de alto crescimento industrial, com uma presente ideologia do liberalismo onde não se tolerava a intervenção estatal na economia e menos ainda nas relações entre empregados e

empregadores, tinha-se o desemprego, alto número de feridos ou mortes em acidentes de trabalho, insalubridade, doenças endêmicas, enfim, intermináveis consequências decorrente das péssimas condições existentes.

Desse modo, surgiu uma necessidade urgente da interferência do Estado para auxiliar e regular cláusulas contratuais de trabalho, já que as partes não poderiam mais dispor livremente da situação em face do alto nível de desfavorecimento dos trabalhadores, que não possuíam poder de negociação em tal momento histórico (ALEXANDRINO; PAULO, 2010).

Haja vista, surgiu o direito trabalhista, que tem como ponto central de investigação científica não qualquer espécie de trabalho, mas principalmente aquela em que este é prestado de modo subordinado, por uma pessoa física, de forma não eventual e contraprestação de remuneração (LEITE, 2019).

Com o declínio do modelo socialista nos países e a proliferação dos chamados grandes blocos econômicos mundiais, a globalização, levando a flexibilização, desregulamentação e privatização do Estado, teremos uma maior desconstitucionalização e terceirização dos direitos dos trabalhadores (LEITE, 2019).

Isto posto, necessário se faz uma explanação dos principais modelos organizacionais de produção à título internacional, o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, já que o histórico do direito de trabalho, mais precisamente a terceirização, está diretamente ligada as questões econômicas capitalistas.

Frederick Winslow Taylor (1856-1915), estadunidense, considerado o pai da chamada administração científica, foi o pioneiro na matéria do conhecimento em relação a organização de quaisquer atividades de trabalho, organizações que ficaram conhecidas como taylorismo e que predominaram ao longo do século 20 (PINTO, 2007). Em suas duas mais importantes obras, tratou como objeto principal “a divisão ‘técnica’ do trabalho humano dentro da produção industrial, em muitos casos dentro de uma fábrica do ramo metalúrgico, ambiente no qual trabalhava.” (PINTO, 2007, p. 22).

No contexto do fordismo, tendo como precursor Henry Ford (1862-1947), também estadunidense, tem-se que:

[...] o modelo fordista de produção se centra na fragmentação do processo de trabalho em tarefas simples e repetitivas, que exigem pouca qualificação e iniciativa do trabalhador; e nasce associado à produção verticalizada, em larga escala, de produtos padronizados e para o consumo em massa. Essa organização produtiva verticalizada, tendo como base a extrema especialização do trabalho, tornou-se a fonte mais objetiva da concentração de grandes contingentes de trabalhadores sob um mesmo teto, condições de trabalho e direção. Isso permitiu a sua organização coletiva e, com ela, a mobilização para a ação política responsável pela construção de uma normatividade para as relações sociais e de trabalho. (COSTA, 2017, p. 118).

A forma organizacional chamada de taylorista/fordista teve seu auge durante as duas guerras mundiais, ou seja, nas economias capitalistas, onde se buscou a produção e consumo em massa. Este sistema ficou conhecido pela repetitividade dos movimentos em um curto espaço de tempo, da forma que o trabalho podia ser realizado por qualquer pessoa, já que se priorizava a simplicidade, padronização das atividades e pela baixa especialização do funcionário (PINTO, 2007).

Para Antunes (2009) o binômio taylorismo/fordismo estruturou o trabalho em parcelas e em fragmentos das tarefas a fim de reduzir a ação operária, sendo que estes trabalhadores exerciam todo o conjunto das atividades em movimentos repetitivos. Assim, tinha-se uma perda da necessidade de destreza e inteligência do trabalho do operário, que apesar de realizar uma extensiva e desgastante jornada de trabalho, acabou por tornar-se um apêndice das máquinas em suas atividades realizadas de forma repetitiva e mecânica.

Nesse sentido, tal processo produtivo mesclou a produção em série fordista e maneira de cronometragem taylorista, transformando as empresas/fábricas e “[...] expandindo-se a princípio para toda a indústria automobilística dos EUA e depois para praticamente todo o processo industrial nos principais países capitalistas.” (ANTUNES, 2009, p. 39).

Pinto (2007) aborda também o sistema de Taiichi Ohno (1912-1990), engenheiro industrial da Toyota, empresa japonesa, que criou o modelo toyotista de produção, completamente diverso dos outros dois, anteriormente citados. O modelo toyotista possuía características do contexto econômico do Japão após a 2ª Guerra Mundial, onde buscavam por inovações e maior competitividade. Assim, buscou-se pela flexibilidade da força de trabalho, onde eram exigidos dos funcionários jornadas com horas extras, com centralização de várias funções a cada um deles e que também não existia manutenção dos estoques nas empresas.

Antunes (2009) esclarece que o trabalho na fábrica toyotizada tinha como finalidade essencial a intensificação da exploração da força de trabalho, reduzindo o trabalho improdutivo. Ao contrário das organizações de taylorismo/fordismo, que prezavam pelo grande número de funcionários com operações repetitivas cada um, o toyotismo prezava por “[..] aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade” (ANTUNES, 2009, p. 55).

Foi no toyotismo que se verificou inicialmente a flexibilização dos serviços e a contratação de trabalhos terceirizados, pois:

[...] se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. (ANTUNES, 2009, p. 54).

De forma resumida, conforme Reis (2019, p. 268) “o modelo de produção taylorista-fordista está relacionado à grande fábrica com produção em massa, em larga escala, em que o empresário tem sob seus cuidados, todas as etapas do processo produtivo [...]”. Já no sistema de produção conhecido como toyotismo, este é desconcentrado, com a produção reduzida e sob demanda, na qual os estoques são eliminados, possuindo assim um modelo de empreendimento conhecido como horizontal (REIS, 2019).

Essa evolução dos sistemas taylorismo/fordismo ao sistema toyotismo ficou conhecido como ascensão da verticalização para a horizontalização (GONÇALVES, 2017). A maneira mais comum de verificar-se a forma organizacional conhecida como horizontalização da produção é através da terceirização, quando a determinada empresa transfere certas atividades suas para outra empresa. Comumente, se discute a precarização do trabalho, tanto em debates políticos, técnicos e sociais, tendo em vista que os trabalhadores, normalmente, recebem salários menores, com menos benefícios por parte da firma, além de que possuem piores condições de trabalho em relação a seus colegas que são contratos de forma direta pela empresa tomadora de serviços (STEIN; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H., 2017).

Dessa forma, conclui-se que o direito do trabalho nasceu, no âmbito internacional, com a Revolução Industrial, onde se verificou a utilização sem limites da mão de obra do ser humano. Com base nessa exploração, começaram a ser criadas as primeiras legislações e constituições mundiais que se preocuparam em proteger o trabalhador, enxergando-o como a parte mais frágil e hipossuficiente na busca pelo crescimento econômico no sistema capitalista pelos empregadores e donos de fábricas (CASSAR, 2017).

Exemplo desta proteção supracitada e de suma importância, pode-se citar a Constituição do México de 1917, que foi a primeira constituição a nível mundial a proteger os direitos dos trabalhadores. No ano de 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um organismo que instituiu regras de obediência internacional de proteção ao trabalho. Importante destacar ainda a elaboração, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos do Homem (CASSAR, 2017).

No Brasil, devido ao pensamento liberal existente no século XIX, ensejou-se um Estado Social mais protetivo, com mais intervenção no cunho social, buscando-se pelos direitos fundamentais e sociais, inclusive no ramo do trabalho privado (NELSON, 2016).

Cassar (2017, p. 19) esclarece que “entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, crescendo consideravelmente o número de assalariados, já que a produção industrial brasileira multiplicou-se três vezes e meia”, o que explica a necessidade que se teve de criar com urgência normas brasileiras com o intuito de proteger a integridade do trabalhador, que penava com a produção desenfreada da época e as desgastantes jornadas de trabalho.

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de auxiliar e administrar a política trabalhista corporativa do país, sendo que a partir de então começaram a surgir as primeiras regulamentações brasileiras nas relações trabalhistas. (OLIVEIRA, 2013).

Ainda, antes da atual constituição, nos meados da década de 1940, mais precisamente no ano 1943, houve a consolidação das leis trabalhistas em um único texto legal, a CLT, que integrou os direitos fundamentais trabalhistas, proporcionando maior conhecimento por toda a sociedade, a qual vigora até hoje (CASSAR, 2017). A CLT não pode ser vista como um código, mas como uma lei, equiparada a lei

federal, de caráter geral e que deve ser aplicada a todos os empregados sem distinção de trabalho, seja ele intelectual, manual ou técnico (LEITE, 2019).

Consoante Nelson (2016), nos dizeres da CLT, em uma relação bilateral entre empregado e empregador, o primeiro deixou de ser visualizado e tratado com um objeto de trabalho, passando a ser considerado um sujeito de direitos, em face da atividade exercida e vista a partir de então como dignificadora do homem. Há autores que entendam que seria interessante a existência de um Código Brasileiro do Trabalho, como se vê nos dizeres de Leite (2019, p. 43):

o ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do Direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete e aplicador do direito do trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterpretando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos.

No período de elaboração da CLT, “[...] a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial”. (DELGADO, M. G., 2019, p. 542).

A prática da terceirização de serviços surgiu no Brasil de forma gradativa e sem nenhuma legislação específica para sua regulamentação no início:

elemento nuclear do modelo toyotista de produção, o fenômeno da terceirização é relativamente novo no Brasil, e sua inserção no país acontece de maneira gradual desde a década de 1970. Não obstante, é a partir da década de 1990, quando a ideologia neoliberal toma força no Brasil, que a contratação triangularizada experimentou considerável crescimento. (REIS, 2019, p. 269-270).

Enfim, ao final da década de 1960 e início da década de 1970, começou-se a dar mais referência ao fenômeno da terceirização no país, quando houve preocupação em relação ao segmento público e estatal, através do Decreto-Lei n. 200/67, em seu artigo 10, e pela Lei n. 5.645/70. A partir dos anos 70, a legislação incorporou finalmente um diploma legal que abordava especificamente da terceirização no ramo privado, a Lei do Trabalho Temporário, Lei n. 6.019/1974 (DELGADO, M. G., 2019).

Nesse sentido, o marco inicial brasileiro das relações de triangularização, deu-se primeiramente com duas legislações, a Lei n. 6.019/74, já citada acima, que dispôs especificamente sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e pela Lei n. 7.102/83, regulando através de normas o funcionamento das empresas particulares que exploravam serviços de vigilância e de transporte de valores (NELSON, 2016). Esta última, que veio por permitir a execução de serviços por empresa especializada contratada, no setor de vigilância ostensiva e de transporte de dinheiro de estabelecimentos do ramo financeiro, foi “[...] a primeira modalidade de terceirização, no Brasil, na qual se autorizava uma prestação intermitente.” (NELSON, 2016, p. 113).

Delgado, M. G. (2019, p. 543) frisou que tal evolução foi importante para o início da regulamentação da terceirização, que cresceria no segmento privado da economia brasileira nas últimas décadas do século XX “[...] independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico [...]”.

De suma importância na terceirização também foi a jurisprudência trabalhista, que, segundo Delgado, M. G. (2019, p. 543):

[...] nos anos de 1980 e 90, se debruçou sobre o tema, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do país. Nesse contexto, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas, o TST editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de n. 256, de 1986, e a de n. 331, de dezembro de 1993 (esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256).

Como já abordado, após uma intensa evolução na legislação do Brasil, a Constituição de 1988 introduziu os inúmeros direitos em prol dos trabalhadores, que sofriam com as suas condições sociais na relação laboral (CASSAR, 2017). Apesar da tendência desreguladora, que priorizava a flexibilização, nos demais países que possuíam uma economia mais avançada na época, a nossa Constituição priorizou a categoria de direitos sociais, de suma importância ao contexto dos direitos trabalhistas (OLIVEIRA, 2013).

Porém, a partir dos anos de 1990, ocorreram grandes mudanças ao povo brasileiro, já que houve considerável redução de intervenção estatal na economia, maior abertura e conseqüentemente uma diminuição na regulamentação dos

mercados, buscando-se assim desenvolver um mercado de acordo com os países que adotavam o capitalismo de forma mais avançada (OLIVEIRA, 2013). Oliveira (2013, p. 194) destaca que “no âmbito das relações de trabalho, tais mudanças levaram a disseminação de ideias acerca da flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho”.

2.3 Reforma trabalhista: ideias neoliberais

A terceirização acentuou-se de forma considerável nos anos seguintes a 1970 no Brasil, generalizando essa forma de contratação no segmento privado, principalmente. Com o aumento da relação trilateral, superior as hipóteses que permitiam nas duas leis já mencionadas, surgiu a necessidade da hermenêutica de regular a compreensão e manter a ordem jurídica aplicável ao caso em comento (DELGADO, M. G., 2019).

No que tange ao já explanado, em que pese a Constituição de 1988 ter sido totalmente omissa em relação a terceirização de serviços, foi necessária a utilização de jurisprudência para aclarar os pontos que surgiam, a fim de regular a terceirização, pela qual foi permitida em atividades-meio das empresas, através da Súmula n. 331 do TST:

a legislação trabalhista no Brasil foi omissa em relação à terceirização desde a promulgação da Constituição de 1988. Para suprir essa lacuna, o Tribunal Superior do Trabalho formulou a Súmula 331/1993, que define que as empresas podem terceirizar “serviços de vigilância e de conservação e limpeza, ou outros serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta”. A preocupação em proibir a terceirização mais ampla parece estar ligada à ideia de que de alguma forma a terceirização implica a contratação dos trabalhadores em condições piores do que eles teriam caso fossem contratados diretamente [...]. (STEIN; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H., 2017, p. 589)

A reforma trabalhista, iniciada em 22 de dezembro de 2016, pelo projeto de Lei n. 6.787/2016, encaminhado por Michel Temer, Presidente da República na época, para a Câmara de Deputados, alterava a redação de apenas 7 artigos da CLT, artigos 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775, com ênfase para a introdução do art. 611-A. Entretanto, o referido projeto de lei foi, de forma substancial e também antidemocraticamente, ampliado pelo então relator Deputado Rogério Marinho, do

partido PSDB-RN, que incluiu e alterou 97 artigos da CLT, 3 artigos da Lei n. 6.019/74, 1 artigo da Lei n. 8.036/90, 1 artigo da Lei n. 8.213/91 e 1 artigo da MP 2.226/2001 (LEITE, 2019).

Leite (2019) explica que tais alterações não se limitaram a alterar o texto da CLT apenas, elas, com base em argumentos sobre a necessidade de modernizar as relação de trabalho, instituíram três princípios voltados a proteção econômica, a liberdade, segurança jurídica e simplificação, invertendo-se as regras, princípios e valores de proteção ao trabalhador, notável em diversas constituições, tanto na brasileira como nas internacionais.

Quanto a terceirização de serviços, com a inovação jurídica da reforma trabalhista, teve-se uma autorização na prestação de serviços em relação as atividades principais da empresa tomadora, contrariando assim a antiga súmula 331 do TST, que vinha sendo utilizada pela jurisprudência até então, onde somente era permitida a terceirização nas atividades-meio da empresa. (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017).

Nota-se que, após uma época com altas necessidades de inserção de direitos fundamentais trabalhistas, verificou-se o fenômeno da globalização nas relações de trabalho, com evidente competitividade do mercado econômico internacional, passando a existir uma maior flexibilização dos ornamentos jurídicos até então elaborados. O efeito negativo da globalização econômica, principalmente nos países menos avançados, “[...] repousa na especulação em torno da possibilidade de flexibilização *in pejus* dos direitos sociais, conquistados paulatinamente pelos trabalhadores ao longo dos últimos cem anos.” (LEITE, 2019, p. 531).

Corroborando tal afirmação, do retorno de uma maior liberdade nas relações trabalhistas, Alexandrino e Paulo (2010, p. 8) dizem que:

a tendência moderna, portanto, é a redução do intervencionismo estatal e o concomitante incentivo à solução de conflitos mediante a livre negociação. As regras estatais tendem a tornar-se mais flexíveis, com a substituição de normas impositivas, indisponíveis, por regras dispositivas, passíveis de derrogação por meio de acordos ou negociações coletivas. Conforme orientação do próprio Ministério do Trabalho, objetiva-se o “redimensionamento do papel do Estado nas relações do trabalho, transformando-o de repressor e intervencionista num organizador e articulador do processo, além de viabilizar efetivamente a liberdade e a autonomia sindical”. O centro das preocupações passa a ser a manutenção do emprego e não mais a obtenção de novas conquistas ou ampliação das já obtidas.

Nesse sentido, nota-se que a CLT, por exemplo, foi redigida em um sentido mais protecionista do trabalhador, e agora, a realidade tende a levar a uma maior flexibilização, e desta forma tivemos a reforma trabalhista e a ampliação legal da terceirização.

De acordo com Delgado, M. G. e Delgado, G. N. (2017) as mudanças trazidas pela Lei n. 13.467/2017 são dissociadas das ideais principiológicas e sociais constitucionais, além dos direitos fundamentais da pessoa humano no campo jus trabalhista, tendo em vista que asseguram um modesto padrão protecional a estes. Os princípios constitucionais e o estudo do direito do trabalho, juntos, protegem os empregados e visam a realização “[...] de política pública de distribuição de renda no mundo da economia e da sociedade capitalistas, diminuindo, em alguma medida, as tendências concentradoras de renda e de poder que são características do capitalismo.” (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017, p. 41).

Tal alteração da reforma trabalhista instituiu mecanismos contrários a lógica de proteção ao empregado, na qual, por meio da desregulamentação e da flexibilização das regras que regiam o contrato de trabalho, adquiriu uma visão mais neoliberal, favorecendo os empresários.

No momento que se flexibiliza demais e sem limites as normas trabalhistas, tal como ocorreu na Lei. n. 13.467/2017 e na Lei. 13. 429/2017, rompe-se com igualdade material que se buscava manter nas relações contratuais trabalhistas. É o que dizem Delgado, M. G. e Delgado, G. N. (2017, p. 41) ao afirmar que:

ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei n. 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego.

Para melhor compreender o que é neoliberalismo verificado na reforma trabalhista, interessante um estudo sobre a definição do liberalismo econômico. Os autores Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014) afirmam que Adam Smith foi o pai do liberalismo, sendo que este sustentava que a riqueza das nações dependia da ampla liberdade da sociedade, na qual o Estado atua apenas como intermediário na vontade geral lhe cabendo “[...] dar cumprimento, com um mínimo de

interferência e com o máximo empenho no sentido de assegurar a liberdade civil e política, bem como os direitos naturais, porque estes preexistem ao Estado e não se sujeitam a restrições.” (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014, <http://lelivros.love>).

Porém, o liberalismo econômico, quando presente de forma ilimitada, não se preocupa com questões sociais, como foi possível verificar ao longo da história do trabalho, e nesse sentido o empregado, a parte mais “fraca” da relação contratual trabalhista, sofre as consequências.

O capitalismo neoliberal, presente nas transformações da reforma trabalhista, é quando os Estados são guiados por uma ideia empresarial voltada para concorrência, mas em um patamar a nível internacional, no qual os países concorrem globalmente pela riqueza (QUEIROZ, 2018).

Segue-se, portanto, uma concorrência mundial em busca de investimentos externos, fazendo com que as legislações sejam revistas e reanalisadas por todos, além de que o papel do Estado como entidade integradora passa a ser relativizado, e toda ação estatal passa a ser gerida pela visão de concorrência. Conclui-se que pela ótica neoliberal, o governo age como uma entidade que busca melhores resultados econômicos, como se fosse uma empresa (QUEIROZ, 2018).

A adesão ao neoliberalismo nos países da América Latina, assim como foi no Brasil, foi devido, principalmente, em decorrência do aumento de dívida externa, da hiperinflação e da crescente presença de empresas internacionais dentro do país (CANDIOTTO, 2012).

Então, a globalização pela ideia neoliberal é aquela que visualiza a estabilidade da economia com fundamento na redução de custos salariais, na ampla liberdade do mercado de trabalho, gerando-se problemas de ampliação de desigualdade social e consequente redução de direitos sociais. Desse modo, a globalização e a flexibilização reascendem as discussões entre defensores de um Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, sendo que os neoliberais apoiam a desregulamentação do direito do trabalho, ou seja, sem intervenção do Estado nas relações de trabalho, as quais devem ser guiadas consoante as leis do mercado econômico (LEITE, 2019).

No que tange a reforma trabalhista de 2017 apresentar ideias neoliberais, é evidente que o Brasil sofre os efeitos da globalização, e que essa nova racionalidade

vai estar altamente presente nas relações sociais atuais (QUEIROZ, 2018). Portanto, nota-se que “não é apenas o Estado que se adequa a essa nova racionalidade neoliberal, mas toda a sociedade passa a ser concebida como um ‘mercado’, no qual cada sujeito é uma ‘empresa’ que está em contínua concorrência [...]” (QUEIROZ, 2018, p. 189).

Tem-se que a recente precarização dos direitos trabalhistas foi em virtude de ações sob o viés neoliberal, a fim de auxiliar as empresas nos custos decorrentes aos empregados e de reduzir a intervenção social por parte do Estado (BRESSER-PEREIRA, 2014).

Haja vista, todos os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador são contrariados com o capitalismo neoliberal.

[...] A luta por políticas sociais equânimes jamais foi o objetivo principal do neoliberalismo. No bojo do pensamento neoliberal o crescimento econômico supõe a desigualdade e o desemprego como algo natural e estrutural. Impera a subserviência explícita do trabalho ao capital, do trabalhador ao empresário, dos países periféricos aos países centrais. (CANDIOTTO, 2012, p. 166).

No Brasil, o neoliberalismo usou como discurso o fim dos privilégios e assim ampliou sua adesão na sociedade, porém está se referindo à redução dos direitos conquistados por parte das classes populares, como, por exemplo, os direitos trabalhistas (PACCOLA, 2016).

E assim, tendo como fato de que a reforma trabalhista trouxe mudanças consideradas neoliberais, Candiotto (2012) aduz que todas as reivindicações de trabalho e de salários mais justos são e serão consideradas, por este modelo, um retrocesso econômico e político.

Por fim, temos que alterações decorrentes da reforma trabalhista, precisamente na terceirização de serviços, a qual foi amplamente flexibilizada, ocorreram com o propósito de beneficiar os empregadores e empresários, no sentido de priorizar apenas a economia brasileira e acabaram por enfraquecer os direitos fundamentais do trabalho.

3 ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

A tendência pela terceirização de serviços faz com que surja uma necessidade de aprimorar o conhecimento dessa modalidade de contrato de trabalho. Por isso, importante um estudo geral sobre essa contratação, a qual vem ganhando cada vez mais espaço nas empresas e chamando atenção dos economistas.

Nesse aspecto, no presente capítulo abordar-se-á a terceirização em seu sentido amplo, no que tange as suas características principais, além das diferenças com o contrato temporário. Ademais, imprescindível o estudo sobre o fenômeno da pejetização nas relações trabalhistas, tal como uma reflexão no tocante a súmula 331 do TST.

3.1 Terceirização *lato sensu*

Tendo em vista a competitividade ditada pela globalização e pelo crescimento da ideologia neoliberal, muitas empresas visualizaram na terceirização uma forma de reduzir custos, principalmente em encargos sociais, fiscais e trabalhistas. Com isso, houve uma diminuição quantitativa de empregados, já que as empresas passaram cada vez mais a buscar por pequenos empresários dispostos a fazerem determinadas atividades (LEITE, 2019).

Várias são as denominações usadas para esse serviço terceirizado, como subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, horizontalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, dentro outras. Porém, o termo mais comumente usado é a terceirização, tendo como explicação que o setor primário remete à agricultura, o setor secundário à indústria, e conseqüentemente, o setor terciário vincula-se ao setor de serviços (MARTINS, 2003).

Consoante Cardone e Silva (1993) o termo que melhor define a terceirização é parceria, pois na terceirização não se tem presente a situação de *affectio societatis*, de unir esforços entre as sociedades. Todavia é mais complexa que a simples situação *animus* presente no contrato entre a empresa desconcentradora e a sua fornecedora.

Garcia (2018) alega que a terceirização acontece quando a contratante, também chamada de tomadora, transfere suas atividades, inclusive as atividades principais, consoante adoção do atual critério legal da Lei 13.467/2017, à uma pessoa jurídica de direito privado, que prestará tais serviços.

Como já tratado no capítulo anterior, com a terceirização de serviços tem-se a horizontalização da atividade econômica, já que as empresas terceirizam parte de suas funções. Assim, acaba por concentrar-se em um rol de atividades mais restrito, pois transfere algumas atividades que antes exercia diretamente. Observa-se, nesse aspecto, que há uma parceria especial entre as partes envolvidas (CARDONE; SILVA, 1993).

De acordo com Cassar (2017), a subcontratação de empregados deveria ser uma exceção, pois não está de acordo com a finalidade do direito do trabalho, dos princípios trabalhistas e da função social. Isso porque a relação bilateral é a regra dos contratos trabalhistas e a terceirização deveria ser utilizada de forma excepcional e de modo mais restrito.

A terceirização deriva da palavra em latim *tertius*, que significa o terceiro. Para Martins (2003, p. 20):

[...] terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

Importante destacar que existem muitos adeptos na ideia de que a terceirização é uma forma de *marchandage*, na qual há transferência de responsabilidade na contratação de serviços, em que as obrigações antes assumidas pela contratante passam para outras empresas intermediadoras, tudo com o intuito de burlar os direitos trabalhistas (LEITE, 2019). Leite (2019, p. 545-546) enfatiza que as empresas intermediadoras “[...] se interpõem à relação que deveria existir entre o prestador do serviço (o empregado) e o beneficiário dessa prestação (o empregador).”

Martins (2003) afirma que existe uma classificação da terceirização, a qual é dividida em três estágios: inicial, intermediário e avançado. O estágio inicial é aquele em que a empresa repassa a terceiras atividades não essenciais e preponderantes

ao seu negócio, como os restaurantes, limpeza, vigilância, assistência contábil e jurídica, ou seja, as atividades-meio. Já o estágio intermediário verifica-se quando as atividades que são terceirizadas são mais próximas as atividades principais da empresa, como por exemplo, serviços de manutenção de máquinas e usinagem de peças. Por fim, temos o estágio avançado, sendo aquele em que são desempenhadas as atividades-fim da empresa por um terceiro, logo, as atividades principais e ligadas diretamente a atividade da empresa são terceirizadas, como a gestão de fornecedores, por exemplo.

Não obstante, a terceirização ainda pode ser externa ou interna. A terceirização externa é quando a empresa reverte as atividades para terceiros que são realizadas fora da sede da empresa (MARTINS, 2003). Outrossim, na interna, consoante Martins (2003, p. 25), “[...] a empresa também repassa para terceiros suas atividades de produção, porém as empresas terceirizadas trabalham dentro da própria terceirizante. É o que vem acontecendo na linha de produção de certas empresas automobilísticas.”

Nessas empresas automobilísticas de automóveis é usual a terceirização interna pois o serviço terceirizado é realizado em etapas do processo de montagem dos veículos, sendo que os terceiros ficam no mesmo ambiente dos empregados efetivos. Conforme Cassar (2017, p. 474):

na indústria automobilística, é comum a necessidade de contratação de empresas especializadas para a colocação, durante a produção e a montagem dos veículos, de rádio, ar-condicionado, blindagem e demais acessórios. Estes são instalados e ajustados junto ao processo de montagem de veículos. Daí por que os trabalhadores terceirizados executam seus serviços juntos aos empregados da indústria automobilística, dentro do mesmo pátio industrial, respeitando a mesma estrutura dinâmica de produção. Essa terceirização só pode ocorrer se não houver pessoalidade e subordinação entre o trabalhador e o tomador (indústria automobilística).

Para melhor aclarar, diz-se que a terceirização é uma relação triangular entre a empresa tomadora (contratante dos serviços), a empresa prestadora (empregador) e o empregado. Entre a empresa tomadora (contratante dos serviços) e a empresa prestadora (empregador) é firmado um contrato de natureza civil ou até mesmo empresarial, mais comumente um contrato de prestação de serviços. Do contrário,

entre a empresa prestadora (empregador) e o empregado é realizado um contrato de trabalho, criando um vínculo de emprego entre estes (GARCIA, 2018).

Importante, desde logo, esclarecer que a terceirização não pode ser confundida com a empreitada. Na empreitada o que interessa é o resultado da obra em si: construção de um muro, pintura de salas etc. Nesse raciocínio, percebe-se que na empreitada não há um sistema de parceria entre o empreiteiro e o contratante da empreitada, existe apenas o interesse em concluir a obra objeto da contratação. Novamente, vemos que o sentido de parceria é essencial na terceirização de serviços (MARTINS, 2003).

Martins (2003) ainda enfatiza que a terceirização também não é sinônimo de subcontratação. Na subcontratação temos a ocasionalidade presente na relação, onde contrata-se apenas para picos de produção, ao contrário da relação com o terceirizado, a qual é permanente.

A natureza jurídica da terceirização varia de acordo com a hipótese utilizada, e se existe elementos de vários contratos ou não, nominados ou não.

[...] Poderá haver a combinação de elementos de vários contratos distintos: de fornecimento de bens ou serviços; de empreitada, em que o que interessa é o resultado; de franquia; de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não o resultado; de concessão; de consórcio; de tecnologia, *know how*, com transferência da propriedade industrial, como inventos, fórmulas etc. A natureza jurídica será do contrato utilizado ou da combinação de vários deles. (MARTINS, 2003, p. 25).

Haja vista, frisa-se que o contrato de prestação de serviços da terceirização deve ser bem completo, contendo a qualificação das partes, serviço a ser prestado, prazo, valor, tudo de acordo com o caso em específico da contratação. Isso porque é vedado que a empresa tomadora (contratante dos serviços) utilize os trabalhadores terceirizados em atividades diversas das que são objeto do contrato em questão. Ainda, importante salientar que a empresa tomadora (contratante dos serviços) pode ser tanto pessoa física como pessoa jurídica, ao contrário da empresa prestadora (empregador), que deve ser necessariamente pessoa jurídica (GARCIA, 2018).

Garcia (2018) diz que, com a ausência de vínculo de emprego entre a empresa tomadora (contratante dos serviços) e o empregado da empresa prestadora (empregador), considerando que a terceirização tenha sido realizada de acordo com as exigências legais, tem-se que os referidos empregados são juridicamente

subordinados à empresa prestadora, devendo assim, esta ter o poder de direção e a obrigação pela remuneração deles.

Delgado, M. G. (2019) corrobora que em relação ao tema da obrigação pela remuneração dos empregados, necessário o destaque da Súmula 331, IV, do TST. Ao tratar desta responsabilidade em contexto de terceirização, que fixou que quando as obrigações trabalhistas não forem pagas pela empresa prestadora (empregador), implica-se em uma responsabilidade subsidiária à empresa tomadora (contratante dos serviços) em relação àquelas obrigações trabalhistas devidas. A título de esclarecimento, a empresa tomadora (contratante dos serviços) precisa ter participado da relação processual e constar em título executivo judicial para ser exigível o cumprimento por esta.

Cumprir mencionar que inclusive o Supremo Tribunal Federal (STF), quando do julgamento do alargamento das possibilidades da terceirização, declarou a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora (contratante dos serviços) pelas obrigações trabalhistas inadimplidas (DELGADO, M. G., 2019). Nesse aspecto, o empregado foi protegido pelos juristas e teve garantido o direito de remuneração, verba alimentar essencial as necessidades básicas da pessoa humana.

As lides de emprego (com a empresa prestadora) e trabalho (com a empresa tomadora) de serviços terceirizado são processadas e julgadas na Justiça do Trabalho, sendo sua competência, assim fixada, no ramo justralhista do Judiciário:

com a EC n. 45, de 2004, confirmou-se a já sedimentada competência judicial trabalhista para conhecer e julgar lides inerentes à terceirização: é que a competência constitucional abrange não só as relações de emprego, como ainda qualquer relação de trabalho conexa à terceirização (art. 114, I, CF/88, conforme EC n. 45: “as ações oriundas da relação de trabalho...”, diz o novo texto constitucional). (DELGADO, M. G., 2019, p. 591).

Frisa-se que a administração pública também pode terceirizar serviços relacionados as suas atividades principais, porém tal situação só pode ocorrer como medida excepcional. Um exemplo dessa exceção é quando não houver tempo suficiente para aguardar a criação de novas vagas para tais cargos públicos por meio de lei e que se tenha uma urgência na concessão de tais atividades (CASSAR, 2017).

Em síntese, apesar de presentes os requisitos da terceirização nas demandas principais da administração pública, esta só será lícita se ocorrer por necessidade e não por fraude. Segundo Cassar (2017, p. 475) “[...] excepcionalmente será lícita a terceirização de mão de obra ligada à atividade-fim da Administração Pública que contratar em caso de necessidade, desde que não seja em fraude ao concurso público”.

Outrora, em relação aos cargos destinados as atividades-meio da Administração Pública, como ascensoristas, faxineiros, guardas, garçons, copeiras etc., que também são essenciais ao funcionamento da máquina administrativa, não há outra alternativa senão a terceirização. Isso porque essas vagas não podem ser criadas por lei e com a terceirização desses trabalhadores cumpre-se o disposto no Art. 10, §7º do Decreto-Lei nº 200/67, dispositivo este que dispõe sobre a descentralização da execução das atividades da Administração Federal (CASSAR, 2017).

A terceirização de serviços é um tema complexo, que deve ser base de estudos profundos, a fim de que suas regras sejam respeitadas quando presente tal relação trabalhista. Precisa-se haver o domínio do assunto para que o trabalhador terceirizado não tenha seus direitos infringidos pelo desconhecimento e assim evitar que ocorram as terceirizações ilícitas.

3.2 Contrato temporário x terceirização de serviços

Essencial se faz a compreensão das diferenças entre o trabalho temporário e o trabalho terceirizado, vez que frequentemente são confundidos entre si. Haja vista, existem algumas características que os distinguem.

Inicialmente, cumpre esclarecer que o trabalho temporário não é regido pela CLT, mas sim por lei especial, qual seja, Lei nº 6.019/1974. De acordo com o artigo 2º da lei acima referida, tem-se como definição de trabalho temporário “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa [...], para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.” (BRASIL, 1974, <http://www.planalto.gov.br>).

A Lei nº 6.019/1974, conhecida como Lei do Trabalho Temporário, permitiu de forma expressa, em nosso país, a intermediação de mão de obra como a única

possibilidade legal, em razão do princípio da não mercantilização do trabalho do homem. Tal possibilidade de intermediação de mão de obra é em virtude de que, nas situações de trabalho temporário, o objetivo é de fato o fornecimento do trabalhador em si, e não de prestação de serviço especializado (RESENDE, 2014).

Essa é uma diferença crucial do contrato temporário e do trabalho terceirizado. O primeiro busca substituir um empregado efetivo da empresa tomadora, prática que caracteriza uma intermediação de mão de obra:

a intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário. Nela, a empresa prestadora de serviços possibilita que um trabalhador temporário preste serviços em outra empresa, denominada tomadora. O temporário presta os serviços ao lado de outro empregado da tomadora. Por outro lado, a terceirização compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos (CORREIA, 2018, p. 374).

Outrossim, Resende (2014) completa que o trabalhador temporário é subordinado diretamente ao tomador de serviços, justamente por essa característica de substituição temporal de funcionário ou necessidade de acréscimo de mão de obra em determinados períodos do ano, ao contrário do que ocorre no trabalho terceirizado. Nesse aspecto, é correto afirmar que não será legal a contratação irrestrita de trabalhadores pelo contrato temporário, tendo em vista que somente será possível essa modalidade de trabalho nas hipóteses acima mencionadas (CORREIA, 2018).

O trabalhador temporário também pode ser contratado em caso de greves abusivas por parte de empregados efetivos de determinada empresa. É o que diz Garcia (2018, p. 220):

conforme o art. 7.º, parágrafo único, da Lei 7.783/1989, é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas no 9.º e 14 do referido diploma legal. Sendo assim, pode-se concluir que em caso de greve abusiva é possível haver a contratação de trabalho temporário.

Nota-se que em regra é proibida a contratação de trabalhadores temporários em razão de movimentos grevistas, salvos em situações previstas e admitidas por lei. De acordo com Correia (2018) são duas exceções, uma delas, como já foi referido, é a possibilidade de greve, apenas quando da abusividade do movimento grevista, e a outra em caso de dever de manutenção de maquinário, em virtude de que, quando parada, causa prejuízo ao empregador.

Destaca-se que, diante de greves, apenas é possível a contratação de trabalhadores temporários nestas restritas situações pois tal direito está previsto na Constituição Federal e deve ter força coercitiva para pressionar o empregador, em busca de melhores condições trabalhistas.

[...] Se fosse possível a contratação de trabalhador temporário haveria grande prejuízo ao exercício do direito de greve e os trabalhadores não exerceriam pressão em seus empregadores por melhores condições de trabalho, pois bastaria a substituição da mão de obra regular por uma temporária até o final do movimento pavidista. (CORREIA, 2018, p. 377).

Para Cisneiros (2016) o trabalho temporário é como se fosse uma espécie de terceirização, porém de forma temporária e com algumas características especiais, quais sejam, a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da tomadora ou em caso de acréscimo extraordinário de serviços na tomadora. Ainda, o contrato de trabalho temporário deverá ser escrito e será pactuado pela lei especial que dispõe sobre o trabalho temporário.

Além disso, importante frisar que o contrato de trabalho temporário não é a mesma coisa que contrato de trabalho por prazo determinado, sendo que neste último temos um empregado transitório contratado através de um contrato individual por prazo determinado, com previsão na Lei nº 9.601/98 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ademais, a principal diferença entre os dois tipos supracitados é que no contrato temporário existe uma agência/empresa de trabalho temporário, ou seja, não é realizado de forma direta como no contrato por prazo determinado (BASILE, 2012).

Frisa-se que existe o reconhecimento das atividades de empresas de trabalho temporário, que, de acordo com definição de Garcia (2018, p. 221), empresa de trabalho temporário é “[...] a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras

empresas temporariamente (art. 4º da lei 6.019/1974)”. Desta forma, evidencia-se que pessoa física não pode intermediar a contratação de trabalhadores temporários com uma empresa tomadora.

Os requisitos para o legal funcionamento de uma empresa de trabalho temporário são: confirmação de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), prova do competente registro na Junta Comercial da localidade da sede, comprovação de capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais) e prova de registro no Ministério do Trabalho (CORREIA, 2018).

Basile (2012) menciona que o contrato firmado pela empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora dos serviços é de natureza civil, devendo constar no instrumento de forma expressa o motivo justificador da demanda. Outrossim, tal contratação deve ser devidamente registrada nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos trabalhadores temporários, indicando em qual empresa os serviços serão realizado, sendo nula de pleno direito a existência de cláusula de reserva que proíba, ao final do prazo contratual, a contratação do trabalhador temporário pela empresa tomadora de serviços, conforme disposição do artigo 11 da Lei nº 6.019/1974.

Na ausência dos requisitos justificadores da modalidade de trabalho temporário, bem como em situação em que seja excedido o prazo legal, forma-se uma relação de emprego com a empresa tomadora, já que se caracteriza como fraude na contratação de trabalho temporário, de acordo com o artigo 9º da CLT (GARCIA, 2018).

Anteriormente o prazo legal de um contrato temporário era de até seis meses, nas situações de acréscimo extraordinário de serviços, ou podia ter vigência de até nove meses, quando da substituição de pessoal permanente (CISNEIROS, 2016).

Com a nova redação da vigência contratual, tem-se que “[...] o contrato temporário com relação ao mesmo empregador não poderá ser superior a 180 dias, podendo ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram” (CORREIA, 2018, p. 385). Após tal período, o trabalhador somente poderá ser novamente contratado como temporário, na mesma tomadora de serviços, após 90 dias do término do contrato anterior, do contrário haverá fraude contratual com reconhecimento do vínculo com a empresa tomadora (CORREIA, 2018).

Conforme Resende (2014), de fato é frequente a contratação de trabalhadores temporários, tanto em substituições transitórias de pessoa regular e permanente (como é caso de férias e de afastamento por doença destes) bem como em situações de crescimento extraordinário de serviços (tendo como exemplo a alta temporada do comércio, no final do ano ou em safras).

Pelo fato de o trabalhador temporário não ter seus direitos regidos pela CLT e sim por lei especial, evidente que ele não possui todos os direitos assegurados na CLT, e sim àqueles previstos na Lei nº 6.019/1974. O artigo 12 da lei especial, dentre outros, é o que elenca os direitos aplicáveis ao trabalhador contratado em caráter temporário (ALEXANDRINO; PAULO, 2010).

Certo entendimento jurisprudencial e legal (art. 16 da Lei nº 6.019/1974), hoje já ultrapassado, afirmava a responsabilidade solidária pela empresa tomadora/cliente em relação ao recolhimento das contribuições previdenciárias, pagamento da remuneração e indenizações ao trabalhador temporário, quando da falência da agência de trabalho temporário. Todavia, segundo jurisprudência atual, a responsabilidade da empresa tomadora passou a ser subsidiária em face do cumprimento de tal crédito dos trabalhadores que foram colocados à sua disposição, independentemente da decretação ou não da falência da empresa de trabalho temporário (BASILE, 2012).

Haja vista, em 31 de março de 2017, a Lei nº 13.429 alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, dispondo sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, entre outras providências, e dispondo então sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Já em 13 de julho do mesmo ano, a Lei nº 6.019/1974 foi novamente modificada, agora pela Lei 13.467, com o intuito adequar a legislação às novas relações de trabalho (GARCIA, 2018).

Para Correia (2018), a Lei nº 13.429/2017 manteve a ideia central do conceito de trabalho temporário e de modalidade de intermediação de mão de obra. Isso porque, como já observado anteriormente, no contrato temporário tem-se a permissão que “[...] um trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário preste serviços por prazo determinado a uma tomadora de serviços desde que esta última respeite as hipóteses expressamente previstas para essa contratação” (CORREIA, 2018, p. 476).

Diante das alterações citadas, a Lei nº 6.019/1974 além de reger as relações de trabalho temporário, dentre outras alterações, passou a reger também as relações terceirizadas.

[...] Os temas relativos ao trabalho temporário e à terceirização passaram a ser disciplinados no mesmo diploma legal, sabendo-se que, até então, a Lei 6.019/1974 dispunha apenas sobre o trabalho temporário, enquanto a terceirização era objeto de orientação firmada pela jurisprudência, notadamente por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (GARCIA, 2018, p. 399-400).

Nesse diapasão, consoante Correia (2018) as principais diferenças entre terceirização e trabalho temporário, após as alterações legais supracitadas são: na terceirização não há prazo determinado para a realização dos serviços, já no trabalho temporário o prazo é de 180 dias podendo ser prorrogado por mais 90 dias. Ademais, na terceirização a contratação é livre, podendo ser tanto nas atividades-meio como nas atividades-fim da empresa contratante, outrossim, o trabalhador temporário somente poderá ser chamado nas duas hipóteses expressamente previstas em lei, mas também poderá trabalhar nas atividades principais ou não da empresa tomadora.

Importante ainda ressaltar as consequências jurídicas do novo fenômeno chamado de quarteirização, que ocorre quando existe uma nova empresa na relação entre as empresas prestadora dos serviços e a tomadora. Essa nova empresa, a quarteirizada, é subcontratada pela empresa prestadora dos serviços para a realização das atividades de um setor da empresa contratante. Tal prática constituía fraude, porém, com a Lei nº 13.429/2017, passou a ser permitida de forma expressa no art. 4º-A, §1º da Lei nº 6.019/1974 (CORREIA, 2018).

Em face dessas regras legais, necessário destacar a importância dos órgãos de proteção ao trabalhador que possuem a função e o dever de fiscalizar tais contratações, a fim de verificar o real motivo da contratação e o cumprimento dos requisitos contratuais, de modo que não seja possível infringir as normas que regem o trabalho temporário (CORREIA, 2018).

É evidente que do ponto de vista legal não existam brechas para golpes econômicos, no entanto, imagina-se que as demandas que chegam ao Judiciário não correspondem ao real número de situações de fraude em relação aos contratos

temporários, bem como em face do trabalho terceirizado. Verifica-se, assim, que os maiores prejudicados nessas situações são os trabalhadores, ponto mais fraco da relação contratual, que não veem seus direitos devidamente protegidos, de fato.

3.3 Da pejetização

Sabe-se que com as possibilidades jurídicas das relações trabalhistas estão cada vez mais amplas e multiformes, emergindo formas de contratação mais flexíveis, como é o caso da terceirização. No entanto, com isso, surge também as possibilidades atípicas, ou seja, que aquelas que não possuem o reconhecimento legal trabalhista, nas quais, obviamente, não há a incidência de direitos laborais (BARBOSA; ORBEM, 2015).

De acordo com o art. 5º-D da Lei nº 6.019/1974, incluído pela Lei nº 13.467/2017, quando um empregado efetivo é demitido e tem seu contrato rescindido com uma empresa, este não poderá prestar serviços a ela como terceirizado antes do período legal de 18 (dezoito) meses, contados a partir da data da demissão (BRASIL, 1974).

Tal disposição legal foi acrescentada com o intuito de evitar fraudes ao vínculo de emprego, proibida pela CLT, consoante artigo 9º (BRASIL, 1943). Para Garcia (2018, p. 403):

trata-se, na realidade, da despedida do empregado por certa empresa, não se admitindo que ele passe a prestar serviço para esta, no período referido, mas como empregado de empresa terceirizado, ou seja, como terceirizado. Após o referido prazo, entretanto, essa substituição de empregados diretos por terceirizados pode acabar acontecendo na empresa, que deixa de ser empregadora e passa a ser apenas tomadora (contratante).

Com essa proibição legal de terceirizar os serviços dos empregados antes do prazo de 18 (dezoito) meses, buscou-se evitar a fraude denominada de pejetização, que é a contratação ilegal do antigo empregado, sob a forma de pessoa jurídica, por meio da terceirização, a fim de burlar o pagamento de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais (GARCIA, 2018).

Haja vista, salienta-se que a terceirização e a pejetização são institutos diferentes, mas ambas são modalidades de externalização de serviços. Na

terceirização, como já abordado, existe uma relação triangular entre o trabalhador terceirizado, a empresa tomadora (contratante) e a empresa prestadora (empregador). Já na pejetização, verifica-se apenas uma relação bilateral, em que uma empresa contrata uma pessoa jurídica, e esta prestará os serviços, na realidade, de forma pessoal e como pessoa física. Por fim, a terceirização tem previsão legal e a pejetização não, bem como é uma forma de fraude as leis trabalhistas (BARBOSA; ORBEM, 2015).

A modalidade de externalização de atividades conhecida como pejetização advém da ideia de “PJ”, abreviação de pessoa jurídica, e esta vem ganhando visibilidade nas relações trabalhistas, na qual existe a imposição do empregador pela constituição de uma pessoa jurídica do empregado como forma de burlar à legislação trabalhista (MAGALHÃES, 2014). Conforme Magalhães (2014, p. 91-92) “consiste na criação de uma pessoa jurídica para prestação de serviços a fim de se furta no pagamento de verbas trabalhistas, reduzindo os custos da mão-de-obra pela burla da legislação”.

Aparentemente, os dois lados saem ganhando, todavia o trabalhador pejetizado abrirá mão de seus direitos trabalhistas e deverá arcar com os custos de emissão de notas fiscais, administração contábil e tributária, planejamento financeiro, pagamento de impostos, além de assumir todos os riscos da atividade econômica, já que se apresentará como um empresário ou trabalhador autônomo, detentor de autonomia nas suas atividades. Ademais, ele não terá as liberdades de um trabalhador autônomo de fato, já que não detém poder de negociar todos os aspectos da contratação. Nesse sentido, nas ações trabalhistas que tratam de verificar a existência da pejetização, o trabalhador tenta provar que prestou serviços como empregado e não como uma empresa, apesar de ter assinado um contrato de prestação de serviços de natureza civil, como pessoa jurídica (BARBOSA; ORBEM, 2016).

Outrossim, quando a empresa contrata por meio da pejetização ela está isenta de conceder ao trabalhador pejetizado as férias, o 13º salário, de fornecer os equipamentos de proteção individual (EPIs), estará liberada de realizar os pagamentos de adicionais de insalubridade ou periculosidade, além dos pagamentos dos 8% referente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e da indenização de 40% sobre o total de valores depositados quando houver rescisão

contratual. Como se já não fosse suficiente, a empresa ainda se abstém do pagamento do aviso-prévio proporcional e, por fim, não precisará fazer reajuste salarial por data base deste trabalhador. Ou seja, através da pejetização, meio fraudulento de contratação, o trabalhador perde os mais importantes direitos trabalhistas conquistados.

Assim, pode-se afirmar que esses trabalhadores são forçados a pedirem demissão para criar uma pessoa jurídica por imposição do empregador, a fim de manter seu posto de trabalho.

[...] No caso de um ex-empregado que foi obrigado a pedir demissão, sendo recontratado como trabalhador “pejota”, verifica-se que não houve alteração das condições de trabalho, que o mesmo continuou a prestar os mesmos serviços. O que se constata é que logo após a rescisão do contrato de trabalho é firmado contrato de locação de serviços com a empresa criada pelo ex-empregado, sendo este contrato renovado diversas vezes. (BARBOSA; ORBEM, 2016, p. 105).

As condições de trabalho instáveis das empresas emergentes atuais acabam, muitas vezes, refletindo na pejetização de seus funcionários, pela dissimulação de vínculos empregatícios, que conforme suscitou Wolff (2019, p. 103) geram “[...] uma rede de trabalho casuais e sem direitos. Esse encadeamento acontece em vista da modularização da produção, que permite externalizar partes de seus processos para trabalhadores autônomos conforme demanda.”

Destarte, com a pejetização, prática esta fraudulenta, perde-se a proteção conferida pelo Direito do Trabalho ao trabalhador, se tornando precária as relações de trabalho, bem como as relações sociais e as relações humanas (BARBOSA; ORBEM, 2015).

3.4 Súmula 331 do TST

Levando em consideração que não havia lei específica que regulasse a terceirização no Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 331 em 1993, como revisão do Enunciado 256 (BIAVASCHI; DROPPA, 2011).

Biavaschi e Droppa (2011) esclarecem que pelo Enunciado 256, de 1986, o TST entendia que apenas no trabalho temporário e nos serviços de vigilância era possível a contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta. Nos

demais casos a contratação seria considerada ilegal, formando-se vínculo de emprego com o tomador de serviços. Após, em 1993, foi aprovada a revisão de tal Enunciado e editada a Súmula 331 pelo TST.

Na interpretação da Súmula 331 do TST podemos distinguir a terceirização lícita e ilícita. As terceirizações lícitas estão descritas, de forma clara, no texto da referida súmula, na qual é possível delimitar quatro grupos de situações sociojurídicas lícitas (DELGADO, M. G., 2019).

Haja vista, necessário que se faça uma leitura da súmula supracitada:

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

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

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

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

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

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

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 1993, <http://www3.tst.jus.br>).

Delgado, M. G. (2019) esclarece que o primeiro grupo se refere as situações que autorizam o trabalho temporário, consoante item I da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. No segundo, tem-se as atividades de vigilância, de acordo com o item III deste mesmo precedente. O terceiro grupo de situações passíveis de contratação de forma terceirizada lícita são as atividades de conservação e limpeza, também conforme o item III. Por fim, o quarto grupo de terceirização lícita diz

respeito aos serviços especializados as atividades-meio do tomador, também do item III da Súmula 331 do TST.

Para Garcia (2018), o inciso I da Súmula 331 do TST veda a intermediação de mão de obra na terceirização de serviços, exceto nas hipóteses legalmente cabíveis de trabalho temporário.

A terceirização, portanto, não se confunde com intermediação de mão de obra, a qual, em regra, é vedada pelo sistema jurídico, uma vez que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria, o que seria contrário ao seu valor social e à dignidade da pessoa humana (GARCIA, 2018, p. 396).

Foi em dezembro de 1993 que o enunciado da súmula aqui abordada apresentou uma ampliação das possibilidades de terceirização consideradas lícitas, as quais estão no inciso III: serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como serviços ligados as atividades-meio do empregador. Além disso, no item IV, foi estabelecida a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, e não mais solidária (GARCIA, 2018).

De acordo com Biavaschi e Droppa (2011, p. 129), a responsabilidade subsidiária, adotada pela súmula em questão, reflete de forma fundamental no tempo de execução de uma sentença, na qual a demora é bem maior em relação a execução do julgado em caso de responsabilidade solidária:

[...] na responsabilidade solidária, não acolhida pela Súmula 331, todos os co-devedores são responsáveis pela dívida por inteiro perante o credor comum, cabendo a este, no caso de não pagamento do que lhe é devido, escolher qual o ou os devedores que acionará em Juízo, podendo de qualquer um deles postular, desde logo, o pagamento da integralidade do crédito. O co-obrigado que pagou a dívida poderá, depois, buscar ressarcir-se junto aos demais pelo que satisfizes além de sua quota parte. Já na responsabilidade subsidiária, o responsável subsidiário será acionado somente quando o devedor principal não tiver comprovadas condições de pagar o que deve.

Consoante Correia (2018) a previsão da Súmula 331 de permitir a terceirização apenas nas atividades-meio ou secundárias da empresa tinha o objetivo de preservar os empregos nas atividades principais das empresas, motivo pelo qual era vedado a terceirização nas atividades-fim.

Viana (2004) esclarece que a matéria da súmula nos permite compreender duas questões importantes: que não pode existir pessoalidade e subordinação direta

do trabalhador terceirizado ao tomador de serviços, e não sendo observadas tais regras, exceto no trabalho temporário, estaremos diante de uma prática ilícita de terceirização, em que o vínculo empregatício será reconhecido com o tomador de serviços. Nesse raciocínio, percebe-se que o trabalhador temporário é duplamente subordinado, tanto pelo empregador, como pela empresa tomadora de serviços.

Ademais, importante salientar que o Tribunal Superior do Trabalho fixou a orientação, por meio do item II deste precedente, que não é possível ser caracterizado vínculo empregatício com administração pública por meio de contratação irregular:

[...] a contratação irregular de trabalhador, mediante a utilização de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional, em face do disposto do art. 37, II, da Constituição Federal (exigência de concurso público). (ALEXANDRINO; PAULO, 2010, p. 80).

Isto, pois, se não realizado concurso público, não há nenhuma contratação direta com a pessoa do trabalhador e, conseqüentemente, não há contrato de trabalho, conforme dispõe o artigo 37, II, da Constituição Federal. Para Alexandrino e Paulo (2010, p. 85) “[...] não há vínculo empregatício entre o trabalhador e a Administração, já que entre eles não existe relação de subordinação e a personalidade. O vínculo existe entre o trabalhador e a prestadora de serviços, pessoa jurídica privada”.

Entretanto, é inequívoco que a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 alterou questões da Súmula 331 do TST, principalmente no que diz a legalidade da terceirização apenas nas atividades-meio, assunto já abordado ao longo deste capítulo. No que tange as mudanças sofridas, observa-se que tal precedente foi parcialmente superado.

4 TERCEIRIZAÇÃO E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Com a compreensão do crescimento da informalidade e o processo de mudança nos contratos em face da globalização, verifica-se que há também uma flexibilização no âmbito trabalhista, principalmente no que diz as garantias do trabalhador.

Por conseguinte, expor-se-á as mudanças provocadas nas regras de contratação de terceiros após a reforma trabalhista, abordando ainda como as alterações foram aplicadas em relação ao direito intertemporal, e por fim, analisando as consequências e os impactos ao trabalhador e a sociedade.

4.1 Mudanças em relação à terceirização suscitadas pelas Leis 13.429/17 e 13.467/17

No ano de 2017 foram editados dois novos diplomas legais referentes a terceirização de serviços: a Lei 13.429/2017 e a Lei 13.467/2017.

Segundo Delgado, M. G. e Delgado, G. N. (2017, p. 205) a primeira lei editada, a Lei 13.429/2017, “[...] embora faça referências à terceirização em geral, no fundo produziu modificações mais especificamente no contrato de trabalho temporário, alargando-lhe, significativamente o seu prazo de duração.”

Correia (2018) explica que esta legislação passou a distinguir as figuras de um contrato de trabalho temporário e de um contrato de terceirização, a fim de que se evitasse a confusão entre as duas modalidades supramencionadas. Porém, importante destacar que a Lei 13.429/2017 não especificou que os serviços possíveis de serem terceirizados seriam apenas aqueles das atividades-meio das empresas, o que levou a incerteza se estava realmente permitida a terceirização nas atividades principais também.

A Lei nº 13.429/2017 não restringiu os serviços passíveis de terceirização apenas à atividade-meio da empresa, o que levou à interpretação de que havia sido autorizada a terceirização nas atividades-fim das empresas, inclusive pelos debates dos parlamentares que antecederam a votação do projeto. Apesar da ampla possibilidade de terceirização, a legislação era omissa quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim e gerava insegurança jurídica, pois a imprecisão da norma em admitir (ou não) a terceirização em atividade-fim levava à discussão sobre sua permissão ou

não no ornamento jurídico. (CORREIA, 2018, p. 347).

Nesse aspecto, tal legislação introduziu dispositivos novos na Lei 6.019/1974, trazendo um aspecto mais amplo à terceirização. Nota-se que estes acréscimos confirmavam a interpretação jurisprudencial da época, a Súmula 331 do TST, dispondo o mesmo entendimento em relação as possibilidades jurídicas da terceirização de serviços (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017).

Assim sendo, a Lei 13.429/2017 não modificou significativamente as perspectivas dos contratos de terceirização.

Já a Lei 13.467/2017, denominada de reforma trabalhista, em sua integralidade, introduziu realmente regras que modificaram substancialmente as possibilidades legais da terceirização de serviços (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017).

Frisa-se que a Lei 13.467/2017 modificou a redação dos dispositivos legais 4º e 5º, ambos da Lei 6.019/1974. Tendo em vista que as alterações foram no sentido de abrangência das possibilidades legais da terceirização trabalhista, este tema foi tratado como um assunto polêmico, gerando discussões entre doutrinadores e juristas (CORREIA, 2018).

Agora sim, com a nova redação após a alteração da reforma trabalhista, passou a ser previsto de forma expressa a possibilidade da terceirização de serviços nas atividades-fim das empresas. Assim, destaca-se que o objetivo desta lei foi trazer clareza quanto à possibilidade do trabalho terceirizado nas atividades principais das empresas, sanando todas as dúvidas então existentes (CORREIA, 2018). Haja vista, a nova lei “estabelece que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços.” (CORREIA, 2018, p. 347).

A título de exemplificação, um escritório de contabilidade passou a ter a possibilidade de ter todos os seus contabilistas contratados como terceiros, ou seja, estes sendo empregados de outra empresa, a empresa prestadora de serviços terceirizados.

Conforme o disposto, verifica-se as disposições legais que passaram a tratar da terceirização nas atividades-fim das empresas:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a **quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.gov.br>, grifo nosso).

Outra mudança impactante promovida pela Lei 13.467/2017 em relação a terceirização de serviços consiste na possibilidade de existir a discriminação de salário entre os trabalhadores da empresa contratante de serviços e os trabalhadores terceirizados. Nesse aspecto, cabe as empresas (tomadora de serviços e prestadora de serviços), no momento da contratação, a escolha de adotar ou não essa prática discriminatória (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017).

Observa-se tal possibilidade, também promovida pela lei da reforma trabalhista:

Art. 4º-C, §1º. **Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.gov.br>, grifo nosso).

Para Delgado, M. G. e Delgado, G. N. (2017), essas foram as duas modificações mais impactantes quanto a terceirização, tendo em vista que são anti-humanísticas e antissociais. Entretanto, em uma interpretação lógica-racional, estes preceitos não deveriam prevalecer.

Ademais, tal possibilidade vai contra ao que estabelece o princípio de isonomia entre trabalhadores, já que “[...] sufraga a tese de o salário equitativo, na hipótese de terceirização lícita, abranger simples cláusula contratual interempresarial, situada no âmbito da livre vontade do poder econômico.” (DELGADO, M. G., 2019, p. 558).

Consoante Delgado, M. G. (2019), além destas alterações legais acima mencionadas, as quais foram prejudiciais aos trabalhadores terceirizados, a lei da reforma trabalhista do ano de 2017 também prejudicou a aplicação do Direito Positivo, da própria Constituição da República e dos princípios constitucionais do trabalho.

Somem-se, por fim, a todas essas regressões jurídicas e civilizatórias decorrentes do texto da Lei da Reforma Trabalhista de 2017 a inusitada regressão que passou a permear, no País, a própria interpretação do Direito Positivo e, até mesmo, da Constituição da República, em direção a uma linha de abrandamento (ou descaracterização) da matriz constitucional humanista e social de 1988, inclusive dos princípios humanistas e sociais da Constituição da República, especialmente os princípios constitucionais do trabalho. (DELGADO, M. G., 2019, p. 160).

Desta forma, verifica-se que as modificações suscitadas pela reforma trabalhista foram no sentido da flexibilização do trabalho terceirizado de serviços, em que o trabalhador foi o grande prejudicado na busca pelo poder econômico.

4.2 Aplicação no tempo do novo entendimento legal

Após a compreensão das alterações promovidas pela reforma trabalhista no tocante à terceirização de serviços, faz-se necessária uma abordagem quanto a aplicação no tempo destas novas regras legais.

Inicialmente, cumpre esclarecer que a Lei 13.467/2017 entrou em vigor após transcorridos 120 dias (cento e vinte dias), consoante determinação do artigo 6º do referido diploma legal, da sua publicação oficial ocorrida na data de 13 de julho de 2017. Desta forma, a lei da reforma trabalhista começou a produzir efeitos em 11 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017).

Haja vista, evidente que o direito intertemporal precisou ser discutido nos contratos de trabalho de terceirizados e também nas lides trabalhistas, questionando-se se as novas regras seriam aplicadas em relação aos contratos pretéritos, aos contratos em andamento, ou apenas aos firmados a partir da vigência da legislação supracitada.

Consoante Garcia (2020), no Direito do Trabalho a teoria que apresenta maior relevância é a do efeito imediato da norma jurídica. Logo, as novas regras em face da terceirização de serviços passaram a ser aplicadas de forma imediata, incidindo sobre as relações de emprego em curso e sobre os fatos ocorridos do dia 11 de novembro de 2017 para a frente, ou seja, não atingindo os eventos já consumados e anteriores.

Ademais, aplicou-se na reforma trabalhista o mesmo critério adotado pelo artigo 912 da CLT, o qual elucida que as disposições imperativas da Consolidação

das Leis do Trabalho terão aplicação imediata nas relações já iniciadas, mas ainda não consumadas (GARCIA, 2020).

Para complementar tal entendimento, verifica-se ainda o princípio da irretroatividade das normas, com previsão no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, em que se verifica que nas relações de trabalho já extintas e consumadas antes da vigência da nova lei não serão regidas pela nova mudança legislativa, e sim pela legislação vigente na época dos fatos. Então, os direitos que foram adquiridos antes da reforma trabalhista de 2017 devem ser respeitados e conduzidos consoante entendimento da lei anterior (CORREIA, 2018). Nesse aspecto, se reitera o entendimento constitucional que nova lei não pode prejudicar o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (GARCIA, 2020).

Nota-se que os processos que estão em curso na Justiça do Trabalho devem ser analisados criteriosamente a fim de verificar a época do contrato de trabalho em questão, com o intuito de identificar as infrações cometidas no momento da relação contratual:

[...] os processos em trâmite na Justiça do Trabalho, como aqueles envolvendo a terceirização da atividade-fim, prêmios com natureza salarial, entre outros, devem ser julgados com base na **legislação no momento da prestação dos serviços**. Assim, mesmo que o processo não tenha sido julgado até 11/11/2017, se versar sobre o momento anterior à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, deverá ser julgado com base na legislação vigente na época dos fatos. A nova lei 13.467/2017 não trouxe anistia ampla e irrestrita das irregularidades já cometidas, ainda em análise no Judiciário Trabalhista. (CORREIA, 2018, p. 75, grifo do autor).

Para melhor aclarar a questão, ficam resguardados os atos consumados quando da lei anterior, os direitos já adquiridos e integrados ao patrimônio da pessoa antes da nova disposição legal, e as decisões definitivas decididas pelo poder Judiciário. Cumpre mencionar que mera expectativa de direito não se confunde com o direito adquirido, sendo que este último é aquele que integra o patrimônio jurídico da pessoa no momento em que ela preenche os seus requisitos e pode exercer seu direito quando quiser (GARCIA, 2020).

Diante do exposto, após compreender que a aplicação temporal da reforma trabalhista deve ser de forma imediata, embora não podendo retroagir, questiona-se: e quanto aos contratos que estavam em curso quando do início da vigência da Lei 13.467/2017?

Inicialmente, a Medida Provisória 808/2017 previa em seu artigo 2º que as disposições da Lei 13.467/2017 seriam aplicadas de forma integral, ou seja, a partir do início dos contratos de trabalho então vigentes. Porém, esta Medida Provisória perdeu eficácia, desde a sua edição, por não ter sido convertida em lei (GARCIA, 2020).

Desta forma, para Correia (2018), em relação aos contratos que estavam ainda vigentes no momento da alteração legislativa, apesar da aplicação também ser de forma imediata, deve-se analisar os impactos causados aos empregados e a origem do direito que foi garantido a eles.

Portanto, em relação aos contratos que estavam em curso quando do início da vigência da Lei 13.467/2017, apesar de também terem aplicação imediata das novas regras, não podem ter condições de trabalho menos benéficas aos empregados:

[...] ganhou força o entendimento de que as previsões decorrentes da Lei 13.467/2017 que estabeleçam condições de trabalho menos benéficas ao empregado, ou seja, em patamar inferior ao anteriormente estabelecido, apenas seriam aplicáveis aos contratos de trabalho pactuados a partir da vigência do referido diploma legal, em respeito ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido (arts. 5º, inciso XXXV, 7º, *caput*, da Constituição da República). (GARCIA, 2020, p. 443).

No tocante ao Direito Processual do Trabalho, após entrar em vigência as alterações supramencionadas, mantem-se o mesmo entendimento do Direito do Trabalho material, de aplicação imediata, já que “[...] há a sua aplicação não apenas quanto aos processos que se iniciem daí em diante, mas também aos processos trabalhistas já em andamento (pendentes), no que se refere aos atos processuais ainda não praticados.” (GARCIA, 2020, p. 445).

Isto posto, verifica-se que a aplicação do direito intertemporal das novas regras decorrente da reforma trabalhista foi de forma imediata, respeitando as situações jurídicas já consolidadas e o direito adquirido.

4.3 Consequências do trabalho terceirizado irrestrito e seus impactos ao trabalhador e à sociedade

No processo de horizontalização das atividades das empresas, os funcionários dos setores onde ocorre a terceirização são demitidos e logo substituídos. Assim, os

ex-empregados que se especializaram nas suas funções veem uma situação de redução de empregos, salários e de benefícios que antes possuíam, sendo que encontram dificuldade de manter o padrão profissional (CARDONE; SILVA, 1993).

Nesse aspecto, Alves (2017) explica que a tendência é que a escolaridade entre os trabalhadores terceirizados aumente, tendo em vista que, com a expansão da terceirização para as atividades principais das empresas, os trabalhadores com maior escolaridade também irão fazer parte dos setores terceirizados, no tocante as suas atividades. Ou seja, conclui-se que os trabalhadores irão continuar desempenhando as mesmas atividades que tinham anteriormente, porém como terceirizados, com um salário mais reduzido e com menos vantagens.

Para Martins (2003, p. 24) a descentralização dos serviços é uma busca por diminuir os custos, já que “[...] os empresários pretendem, na maioria dos casos, a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, com a utilização da terceirização, podendo ocasionar desemprego no setor [...]”. Logo, pode-se perceber que as empresas veem na terceirização uma forma de diminuir os gastos com os seus funcionários.

Na busca pela redução dos custos pelas empresas, há a precarização dos salários e condições de trabalho dos terceirizados:

[...] a redução dos custos do trabalho aparece na literatura como uma das razões centrais para as empresas optarem por subcontratar determinados serviços ou etapas do processo produtivo. Isso se torna possível porque as subcontratadas são empresas menores que se utilizam mais prontamente dos contratos flexíveis de trabalho, **tipicamente mais precários em termos de direitos e salários, e por serem mais instáveis**. A imagem é aquela da passagem do emprego na grande empresa fordista – mais estruturada e cujos trabalhadores são de alguma forma protegidos pelas conquistas da negociação coletiva – para o emprego fragmentado em pequenas e microempresas, sem os direitos antes garantidos na grande empresa. (COSTA, 2017, p. 126-127, grifo nosso).

Com a reforma trabalhista, tem-se que a terceirização passou a ser vista como uma possibilidade de aumentar o lucro pelos empregadores. Isso porque podem terceirizar os serviços de qualquer setor, inclusive setores de suas atividades principais, e assim diminuir os gastos com os salários, explorar mais a mão de obra do trabalhador, restringir os benefícios, além de enfraquecer a classe trabalhadora e os respectivos sindicatos. Quando optam pela terceirização nas suas empresas, percebem que um contrato de natureza civil com outra empresa prestadora de

serviços tem um custo muito menor do que a contratação direta do empregado, além do fato de que lhe acarreta menos responsabilidades e deveres.

Desta forma, o trabalhador terceirizado é tratado como um mero objeto na busca do lucro:

[...] o enorme grau de desemprego da população faz com que o trabalhador se sujeite a esse tipo de prestação de serviços sem qualquer objeção, em razão da necessidade financeira, o que barateia mais ainda a mão de obra. **O “exército de reserva” faz com que o trabalhador receba cada vez menos e o empregador lucre cada vez mais.** (GOMES, 2019, p. 32, grifo nosso).

Ademais, com a terceirização se expandindo e agora presente nas atividades-fim das empresas, a massa salarial do trabalho formal deve cair, já que a remuneração dos trabalhadores terceirizados é bem menor em comparação com os trabalhadores que são efetivados. Não sendo o bastante, a jornada de trabalho dos terceirizados deve aumentar, já que em média eles realizam uma jornada de três horas a mais por semana, não considerando nesse cálculo as horas extras ou banco de horas (ALVES, 2017).

Como consequência, a informalidade deve aumentar no nosso país, em virtude da terceirização irrestrita. Pela busca incessante de redução de custos, tende-se a expandir “[...] o trabalho por conta própria sem proteção social e a contratação de trabalhadores sem registro como forma de obter competitividade para sobreviver no mercado.” (ALVES, 2017, p. 337).

Possível afirmar, desta forma, que através da reforma trabalhista, no que diz a terceirização de serviços, houve um enorme desrespeito ao princípio da dignidade humana pela busca incessante de lucro:

[...] ocorre que na terceirização é justamente a inobservância de direitos do trabalhador, que passa a ser coisificado e encarado como mero instrumento de lucro. Não obstante, segundo o princípio da dignidade da pessoa humana, o ser humano não pode ser tratado como objeto, como instrumento para a realização dos fins alheios, devendo ser respeitado em sua condição humana. (REIS, 2019, p. 281)

Em face da elaboração de uma nota técnica pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), foi possível verificar que as condições de remuneração e de trabalho dos terceirizados são comumente

inferiores as dos empregados efetivos. Em análise ao estudo do ano de 2014, os dados obtidos revelaram que a taxa de rotatividade é duas vezes maior nas atividades terceirizadas e que os salários dos terceirizados eram, em média, 23,4% inferiores dos que os empregados efetivos (DIEESE, 2017).

Não obstante os prejuízos já enfrentados, ainda se tem a terceirização com intuito de fraude. De acordo com Cardoso e Silva (1993), no momento em ocorrem as demissões de funcionários e após a recontração destes como empresa, no processo chamado de pejetização, há uma simulação de desconcentração empresarial que visa apenas reduzir os salários dos empregados, e tal hipótese é repudiável.

Apesar de que os empresários só veem benefícios para a empresa na terceirização de serviços, atualmente já se utiliza cada vez mais o termo desterceirização, usado para denominar a recontração dos terceirizados como empregados das empresas, tendo em vista que a terceirização não deu certo. Assim, são trazidos de volta os serviços para serem prestados diretamente pela empresa, com argumento de busca por qualidade, já que os terceirizados não desempenhavam as atividades como antes eram feitas pelos empregados sob supervisão da própria empresa. Haja vista, nesses casos acima descritos, a terceirização apenas gera um resserviço, na qual se paga em dobro por um produto ou serviço, necessitando refazer tudo novamente e com mão de obra própria (MARTINS, 2003).

É inegável que a terceirização afeta os direitos sociais em relação aos trabalhadores. No entanto, Cardone e Silva (1993, p. 75-76) acrescentam que tal modalidade de prestação de serviços também prejudica os efeitos políticos desta classe:

com referência aos efeitos políticos, os mesmos atingem de forma brutal à ação sindical da classe trabalhadora, uma vez que sua atividade está concentrada nas grandes empresas, exatamente aquelas que, além de praticarem estão ampliando esse processo, gerando, em consequência, em muitos casos, o desmembramento da categoria profissional, não só quantitativamente, como também pelo surgimento de diferentes Sindicatos dentro do mesmo parque industrial. Essa política fragmenta o poder de pressão dos Sindicatos de trabalhadores.

Quando as empresas incrementam a terceirização, acabam por sobrepor a luta

da classe trabalhadora. Isso porque é na ação sindical que os trabalhadores têm garantido o direito de defesa aos princípios constitucionais que protegem sua categoria (CARDONE; SILVA, 1993).

Martins (2003) também concorda que a terceirização presente em todas atividades da empresa implica no enfraquecimento do sindicado, desestruturando a categoria dos trabalhadores.

Os sindicatos de trabalhadores não simpatizam com a terceirização. Argumentam que há a perda da carteira assinada, dos benefícios previstos para a categoria, do próprio emprego, e outros reflexos, como a perda de receitas sindicais (contribuição sindical, assistencial etc.), o enfraquecimento da agremiação ou da categoria em termos de negociação. Ponderam que existe a inibição do sindicalismo, com a desagregação dos filiados da categoria, podendo afetar as bases sindicais, reduzindo a dimensão daquela e a representatividade do sindicato. (MARTINS, 2003, p. 45).

É indubitável que a terceirização traz sérias consequências a categoria dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas. Martins (2003, p. 45) elucida que como desvantagem à classe trabalhadora podemos citar “[...] a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la como incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria”.

Alves (2017) afirma que a terceirização se apresenta como um dano existencial, já que muitos trabalhadores terceirizados são submetidos a jornadas excessivas, impedindo-os da fruição ao lazer e ao convívio social, causando abalo físico e psicológico a estes. Haja vista, com a expansão da terceirização, deve-se aumentar a insatisfação com o trabalho.

Verifica-se, portanto, que a tutela trabalhista perdeu parcialmente sua força de proteção aos trabalhadores com a possibilidade da terceirização de serviços de modo irrestrito, quando passou a ser possível nas atividades principais das empresas, após a mudança legislativa ocorrida em 2017. Outrossim, a tendência é que a terceirização aumente nos próximos anos em face dessa flexibilização e, conseqüentemente, as conseqüências ao trabalhador terceirizado também.

Corroborando este ponto de vista, através da terceirização de serviços nas atividades-fim há o incentivo de contratação de trabalhadores por salários inferiores e com menos benefícios. Os trabalhadores se sujeitam a salários mais baixos e

precários, além de que frequentemente há relação com empresas prestadoras de serviços que não há idoneidade financeira, principalmente por serem pequenas, assim não cumprem as regras legais e contratuais com os seus funcionários, os terceirizados. Exemplo disso é que, por vezes, essas empresas contratadas não pagam o piso salarial da categoria, não registram os funcionários desde o começo do trabalho, e desta forma, quando do pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, alegam não ter suporte financeiro (MARTINS, 2003).

As empresas terceirizadas se encontram entre as maiores devedoras de verbas trabalhistas. Cumpre mencionar que na maioria das vezes não chegam a efetivar os pagamentos, já que há “[...] o encerramento de suas atividades antes mesmo que o trabalhador consiga buscar pela Justiça do Trabalho. Igualmente comum, a insuficiência de bens para a satisfação dos créditos dos trabalhadores, na fase de execução do processo.” (REIS, 2019, p. 280).

Essa também é a opinião de Alves (2017, p. 339), que diz que os trabalhadores terceirizados estão “[...] à mercê dos 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”.

Nesse sentido, com o alto índice de inadimplência das verbas salariais pelas empresas contratadas, é evidente que a responsabilidade subsidiária, trazida pela Súmula 331 do TST e reafirmada pela reforma trabalhista, não protege de fato o trabalhador terceirizado. Isso porque este pode ficar meses sem receber seu salário, em face da demora do processo no qual se precisa cobrar primeiro da empresa contratada, e somente após da empresa contratante. Haja vista, a responsabilidade deveria ser solidária, já que protegeria realmente o trabalhador, e a empresa contratante se certificaria melhor na hora de contratar uma empresa prestadora de serviços terceirizados.

Com a possibilidade dos trabalhadores terceirizados poderem receber salários mais baixos em comparação aos empregados efetivos de uma mesma empresa, de acordo o atual art. 4-C, §1º da Lei 6.019/1974, incluído pela Lei 13.467/2017, conforme já abordado neste capítulo, nota-se claramente que o trabalhador terceirizado é impactado diretamente de forma negativa nessa situação, possível após a reforma trabalhista.

Ademais, necessário refletir que a única forma de ganhar dinheiro e

consequentemente obter lucro das empresas prestadoras de serviços é através da diminuição dos salários dos trabalhadores terceirizados (REIS, 2019). Nesse aspecto também elucida Reis (2019, p. 277), ao dizer que “[...] a empresa prestadora de serviços não realiza atividade produtiva, seus ganhos decorrem unicamente do valor que auferem com o trabalho dos terceirizados. Dessa forma, é mediante o pagamento de salários reduzidos que auferem lucro.”

Considerando que o Brasil já é um país que há enorme diferença social, a possibilidade trazida com a reforma trabalhista de que não é mais necessário respeitar a igualdade de remuneração, ou seja, o princípio da isonomia salarial, entre empregados efetivos e empregados terceirizados, tem-se que estamos indo ao caminho de precarizar cada vez mais os direitos trabalhistas, além de ser possível afirmar de que houve afronta ao princípio da igualdade. Ou seja, é nítido que a reforma trabalhista foi totalmente em prol dos grandes empresários e desprotegeu a classe trabalhadora.

Observa-se que além da diferença salarial, os terceirizados não tem perspectiva de evolução na carreira e ascensão de cargos:

a discriminação do terceirizado em relação ao empregado diretamente contratado, é uma realidade, uma vez que não contam com as mesmas prerrogativas e proteção asseguradas aos empregados do tomador, permanecem à margem do contexto empresarial e são estigmatizados. Quando se cuida dos terceirizados não é comum, por exemplo, a evolução na carreira, a progressão salarial, ascensão profissional qualitativa. Todos esses fatores geram frustração, tornando-os menos comprometidos e produtivos. (REIS, 2019, p. 279).

Não sendo suficiente, nota-se que ainda que os trabalhadores terceirizados trabalham mais horas dos que os demais empregados e que sofrem em maior índice acidentes de trabalho, “o percentual de afastamentos por acidente de trabalho típico nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades contratantes - 9,6% contra 6,1%”. (DIEESE, 2017, p. 23).

Desta forma, Dieese (2017) esclarece que se continuar o aprofundamento das diferenças sociais identificadas a partir da permissão de terceirização irrestrita, haverá cada vez mais o aumento dos trabalhos precários e de remunerações desumanas. Consequentemente, haverá piora na distribuição de renda do Brasil, aumento de insegurança da classe trabalhadora e agravamento de recessão. Tudo

isso pois, com a reforma trabalhista na terceirização de serviços, houve a restrição dos direitos trabalhistas, previdenciários e sociais.

Alves (2017) acrescenta que a terceirização, da forma como hoje está disciplinada, vai contribuir para aumentar a espoliação de direitos e benefícios trabalhistas, além da corrupção da coisa pública no Brasil. Tem-se que, quando as empresas externalizam suas atividades, há perda da qualidade dos serviços e produtos disponibilizados à sociedade, além do aumento do custo para esta. A explicação é que com a descentralização de serviços de forma irrestrita há perda dos direitos e benefícios trabalhistas, na qual a classe trabalhadora será enfraquecida, reforçando a concentração de renda no país, sendo que haverá mais desvio de dinheiro público em fraudes em licitações, focos de corrupção, bem como aumento de demandas trabalhistas e previdenciárias, congestionando os órgãos do poder judiciário.

A liberação de forma irrestrita da terceirização no nosso país, em um momento em que já estamos em profunda crise econômica, ao invés de solucionar o problema financeiro, poderá ser exatamente o oposto do esperado, criando-se um risco à retomada da economia e a melhora da situação de desemprego enfrentada (DIEESE, 2017).

Dessarte, com a reforma trabalhista tivemos uma ampliação legal das possibilidades de terceirização, especialmente no que diz a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas. Por isto, aliado com a globalização e o crescimento da informalidade em nosso país, são os empregados e as classes mais carentes da sociedade que sofrem as consequências pela busca incessante de lucro dos grandes empresários.

Todavia, é dever do Estado agir em prol dos direitos sociais e equilibrar o liame social *versus* economia, o que não ocorreu na alteração legal de 2017, no tocante aos trabalhadores terceirizados.

5 CONCLUSÃO

A Constituição Federal adotou a natureza neoliberal ao se tratar da ordem econômica brasileira. Assim, o modelo econômico no Brasil é baseado na ideia da livre-iniciativa, porém em compatibilização com outros valores e princípios vistos como contrários a liberdade do empresário em suas atividades econômicas, como a valorização do trabalhador. Nesse aspecto, ao serem editadas novas leis voltadas as atividades econômicas, deve-se atentar ao equilíbrio entre ambos os aspectos.

Todavia, com a globalização do mercado econômico e a busca pela flexibilização nos contratos de trabalho, tem-se que as alterações legislativas promovidas pela reforma trabalhista ocorrida em 2017, no tocante à terceirização de serviços, foram realizadas em prol dos empregadores.

Tais mudanças da legislação quanto ao trabalho terceirizado enfraqueceram os direitos do trabalhador, já que as modificações foram realizadas com o objetivo de baratear os custos aos empresários. Isso se dá, principalmente, pela possibilidade de as empresas aumentarem seu lucro ao não precisarem mais pagar os encargos trabalhistas e previdenciários, além dos benefícios, já que podem contratar os serviços de uma empresa prestadora de serviços, em todas as suas atividades empresariais, inclusive nas atividades principais. Assim, houve uma precarização dos direitos aos trabalhadores que passaram a ser tratados como meros objetos na busca por maiores lucros empresariais.

Ademais, com a reforma trabalhista surgiu a possibilidade de discriminação de salário entre os trabalhadores da empresa contratante de serviços e os trabalhadores terceirizados, indo totalmente contra ao princípio de isonomia dos trabalhadores. Não sendo suficiente, há maior exploração da mão de obra dos trabalhadores terceirizados, muitas vezes com uma carga horária de trabalho maior em comparação com empregados efetivos, além de um enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores, ocasionando a perda de força e pressão dessa classe.

Ainda, as empresas terceirizadas muitas vezes não cumprem as suas obrigações legais e contratuais com seus empregados, que são os terceirizados, sob o argumento de não possuir suporte financeiro, quando ajuizada as ações trabalhistas. Com o alto índice de inadimplência das verbas salariais pelas empresas contratadas, é evidente que a responsabilidade subsidiária, trazida pela Súmula 331

do TST e reafirmada pela reforma trabalhista, não protegeu de fato o trabalhador terceirizado. Com a responsabilidade subsidiária, há uma possibilidade de demora no processo, já que se precisa cobrar primeiro da empresa contratada, e somente após da empresa contratante. Ou seja, o trabalhador terceirizado, pode ficar sem receber por muito tempo, sem nenhum amparo imediato.

Outrossim, os trabalhadores terceirizados se sujeitam a não recebem o piso salarial da categoria, a fazer horas extras que não são computadas, a jornadas desgastantes e precárias, não tem perspectiva de evolução na carreira e ascensão de cargos, tudo porque precisam do emprego. E isso ocorre, normalmente, em virtude de que a única maneira das empresas prestadoras de serviços terceirizados auferirem lucros é com a diminuição dos salários dos trabalhadores terceirizados.

As chances de ocorrem fraudes trabalhistas em virtude da ampliação da terceirização nas atividades-fim das empresas, após reforma trabalhista, também aumentaram. O trabalhador, que se encontra em situação precária e com medo do desemprego acaba aceitando qualquer condição do empregador a fim de manter sua renda. Isso ocorre principalmente na fraude denominada de pejetização, quando o trabalhador constitui uma pessoa jurídica para prestar serviços a pedido da empresa, a fim de burlar as obrigações e deveres trabalhistas desta última. Assim, a empresa reduz os custos com mão de obra, já que passa a assumir um contrato de natureza civil e não mais de natureza trabalhista.

Logo, nota-se que as modificações suscitadas pela reforma trabalhista foram no sentido da flexibilização do trabalho terceirizado de serviços, em que o trabalhador foi o grande prejudicado na busca pelo poder econômico.

Além do mais, com a tendência pelo aumento da terceirização nos próximos anos, em razão das vantagens visualizadas pelas grandes empresas, em um sentido mais amplo, terá impactos negativos à toda sociedade brasileira. Isso pois, com a redução dos direitos e benefícios aos trabalhadores terceirizados haverá uma perda da qualidade da produção e dos serviços disponibilizados, a concentração de renda será reforçada, com maiores desvios de dinheiro público em fraudes, aumento da corrupção, além de mais congestionamento nos órgãos judiciários do país, já que surgirão novas demandas trabalhistas e previdenciárias. Ou seja, a longo prazo, os impactos atingirão toda população.

Desta maneira, as mudanças com a reforma trabalhista permitindo a terceirização de serviços de forma irrestrita no nosso país, ao invés de solucionar o problema financeiro e permitir uma maior globalização econômica, poderá piorar a situação em todos os sentidos, ocasionando mais desempregos, enfraquecimento da classe trabalhadora e um declínio na situação econômica.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, M.; PAULO, V. **Manual de direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2016.

ALVES, Giovanni. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 337-339, maio/ago. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462017000200337&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 07 set. 2020.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. 10. reimp. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. Debatendo a delinquência patronal através da “pejotização” como ilícito trabalhista e penal. **Revista Direito e Justiça**, Santo Ângelo, v. 16, n. 26, p. 100-118, abr. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v16i26.1761>. Disponível em: http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/1761. Acesso em: 31 jul. 2020.

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>. Disponível em: <https://doaj.org/article/e93fc3f2eb7347fc80e0ad583531cf85>. Acesso em: 1º ago. 2020.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: teoria geral a segurança e saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2011v16n1p124>. Disponível em: <https://doaj.org/article/a8690d7e01f74403a1f94616a3fa1fff?frbrVersion=2>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1967]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 30 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 26 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 16 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 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 nº 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: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2000]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 05 ago. 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Modernidade Neoliberal. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 29, n. 84, p. 87-102, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092014000100006>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092014000100006. Acesso em: 23 abr. 2020.

CANDIOTTO, Cesar. Neoliberalismo e democracia. **Princípios Revista de Filosofia**, Natal, v. 19, n. 32, p. 153-179, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/7568>. Acesso em: 23 abr. 2020.

CARDONE, M. A.; SILVA, F. C. V. (Coord). **Terceirização no direito do trabalho e na economia**. São Paulo: LTr, 1993.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista lei 13.467/2017. 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

CORREIA, Henrique (Coord). **Direito do trabalho**: para os concursos de analista do TRT e MPU. 11. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, jan./mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395137235>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000100008. Acesso em: 19 abr. 2020.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Direito, processo e justiça do trabalho**: princípios e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Manole, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revisada e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Dieese**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 06 set. 2020.

FERREIRA, Lícia Mayra Coelho. Princípio da proteção e reforma trabalhista: repercussões da lei 13.467/2017 no equilíbrio das relações laborais. **Vertentes do Direito**, Tocantins, v. 6, n. 1, p. 260-278, 2019. DOI: <https://doi.org/10.20873/23590106.2019v6n1p260>. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/6193>. Acesso em: 18 abr. 2020.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2020.

GOMES, Davi Moreira Pereira. **Reforma trabalhista e direito ao trabalho: precarização e a (in)constitucionalidade da lei da terceirização**. 2019. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14292>. Acesso em: 02 out. 2020.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GONÇALVES, Emaluê Honara Wolf. **Aspectos da terceirização no direito do trabalho e os impactos da Lei n.º 13.429/2017 frente à súmula 331 do TST**. 2017. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://tcconline.utp.br/media/tcc/2018/02/ASPECTOS-DA-TERCEIRIZACAO-NO-DIREITO-DO-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso do direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. Porto Alegre: Ed. Ortiz, 1991.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 5, n. 1, p. 84-111, jan./jun. 2014. Disponível em: <http://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102>. Acesso em: 31 jul. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*. Disponível em: http://lelivros.love/book/baixar-livro-curso-de-direito-do-trabalho-amauri-mascaro-nascimento-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/#tab-additional_information. Acesso em: 22 abr. 2020.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da terceirização da relação de trabalho no sistema normativo brasileiro. **Revista de la Facultad de Ciencias Económicas**, Resistencia, n. 16, p. 105-129, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.30972/rfce.016611>. Disponível em: <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/611>. Acesso em: 20 abr. 2020.

OLIVEIRA, Fernanda Sousa. Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. **Revista Prolegómenos**, Bogotá, v. 16, n. 31, p. 189-201, jan./jun. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/dere.729>. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2013000100011&lng=en&tlng=en. Acesso em: 20 abr. 2020.

PACCOLA, Marco A. B. A construção da “hegemonia” neoliberal no Brasil. **Sinais**, Vitória, v. 1, n. 19, p. 30-48, 2016. Disponível em: <https://doaj.org/article/78831d974d18434ebf98b82f9d68ff37>. Acesso em: 23 abr. 2020.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

QUEIROZ, Felipe. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. **Caderno CRH**, Salvador, v. 31, n. 82, p. 187-191, jan./abr. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792018000100012>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792018000100187. Acesso em: 23 abr. 2020.

REIS, Fernanda Maria dos. A terceirização como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 10, n. 1, p. 265-286, jan./jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.31994/rvs.v10i1.559>. Disponível em: <https://viannasapiens.emnuvens.com.br/revista/article/view/559>. Acesso em: 19 abr. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Estudos econômicos**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 587-612, jul./set. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-41614736heg>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612017000300587. Acesso em: 20 abr. 2020.

VIANA, Marco Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 45, p. 203-242, 2004. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/issue/view/87/showToc>. Acesso em: 05 ago. 2020.

WOLFF, Simone. As *startups* na perspectiva das cadeias globais de valor: financeirização dos trabalhos de inovação e a reinvenção do salário por peça. **Revista Política e Trabalho**, João Pessoa, v. 1, n. 51, p. 90-107, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/politicaetrabalho/article/view/51045/30304>. Acesso em: 1º ago. 2020.