

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO**

Eduardo Soares Bueno de Azevedo

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E SUAS
REPERCUSSÕES PARA OS TRABALHADORES**

**Santa Maria, RS
2016**

Eduardo Soares Bueno de Azevedo

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E SUAS REPERCUSSÕES PARA OS
TRABALHADORES**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Orientador: Prof. Ms. Juliano Fernandes Vargas

Santa Maria, RS

2016

Eduardo Soares Bueno de Azevedo

**TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E SUAS REPERCUSSÕES PARA OS
TRABALHADORES**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do grau de **Bacharel em Direito.**

Aprovado em 14 de Dezembro de 2016:

Juliano Fernandes Vargas, Ms. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Rafael Santos de Oliveira, Dr. (UFSM)

Ronaldo Busnello, Dr. (UFSM)

Santa Maria, RS
2016

RESUMO

TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E SUAS REPERCUSSÕES PARA OS TRABALHADORES

AUTOR: Eduardo Soares Bueno de Azevedo

ORIENTADOR: Juliano Fernandes Vargas

A terceirização trabalhista, considerada uma forma de flexibilização das condições de trabalho, surge como uma possibilidade, em um contexto de crise econômica, de redução de custos e especialização da mão de obra.

Apesar da falta de regulamentação específica no Brasil, a terceirização já é uma realidade amplamente difundida no país. Assim, frente ao crescente número de demandas judiciais, o Tribunal Superior do Trabalho deu origem à sua Súmula 256, e posteriormente à atual Súmula 331, de forma a definir uma base legal sobre a qual as terceirizações poderiam ser postas em prática. De mais avançada tramitação no Congresso, o Projeto de Lei n.º 4330/04 propõe a ampliação das possibilidades de terceirização, passando a permitir a terceirização da atividade-fim da empresa. Dessa forma, não obstante o crescimento vertiginoso da prática já verificado atualmente, possível é que tal processo se intensifique.

Dessa forma, considerando a crescente importância do instituto da terceirização trabalhista no mundo do trabalho brasileiro, a presente pesquisa, através do método de abordagem indutivo, com o auxílio dos métodos procedimentais histórico, comparativo e monográfico, procura demonstrar os efeitos que a terceirização implica na vida dos trabalhadores.

Concluiu-se que a terceirização precariza consideravelmente as relações de trabalho, tornando-as mais gravosas para os trabalhadores em aspectos concernentes à remuneração, discriminação, jornadas de trabalho, segurança e saúde no trabalho e organização sindical. Além disso, não representa melhora na qualidade do serviço prestado, tendo como único argumento a diminuição de custos de produção, à margem de qualquer preocupação com o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras-chave: Terceirização, Condições de trabalho, Efeitos, Repercussão.

ABSTRACT

OUTSOURCING AND ITS REPERCUSSIONS TO THE WORKERS

AUTHOR: Eduardo Soares Bueno de Azevedo

ADVISOR: Juliano Fernandes Vargas

The outsourcing, considered a way of flexibility on the conditions of labor, arises as a possibility, in an economic crisis context, of a reduction on costs and specialization on the workforce.

Despite of the lack of specific legislation on Brazil, the outsourcing already is a widely disseminated reality on the country. Therefore, facing a growing number of judicial demands, the Labor Superior Court gave rise to its Pronouncement 256, and subsequently to the current Pronouncement 331, aiming to define a legal basis upon which the outsourcing could be put into practice. On the most advanced stage of proceduring on the Congress, the Bill 4330/04 proposes the widening of possibilities for outsourcing, in a way that the company's core activity could be outsourced. In that sense, although the practice already has a vertiginous growth, it might increase.

Therefore, considering the increasing importance of the institute of outsourcing on the brazilian labor world, the current research, through the inductive method of approach, with the backup of the historic, comparative and monographic procedure methods, seeks to demonstrate the effects that the outsourcing implies on the life of the laborers.

It was concluded that the outsourcing leads the work relations considerably to precarity, making them more onerous to the workers in aspects concerning to the remuneration, discrimination, working hours, safety and health at work and syndical union. In addition, it does not represent an improvement on the quality of the services, having as its only argument the reduction of costs on production, taking in disregard the well-being of the workers.

Key-words: Outsourcing, Conditions of labor, Effects, Repercussion.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL.....	8
1.1 PROCESSOS HISTÓRICOS DO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO	8
1.2 ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO NO PAÍS	14
2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	18
2.1 DO GÊNERO À ESPÉCIE: COMPREENDENDO A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA.....	19
2.2 A TERCEIRIZAÇÃO E SUA REGULAMENTAÇÃO NA ATUALIDADE.....	23
2.3 PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO: O PROJETO DE LEI N.º 4.330/04.....	31
3 AS RETIRADAS DE DIREITOS TRABALHISTAS E SUAS REPERCUSSÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....	38
3.1 OS EFEITOS E OS PORQUÊS DAS FLEXIBILIZAÇÕES NO BRASIL (1980-2000)	38
3.2 EFEITOS DAS TERCEIRIZAÇÕES PARA OS TRABALHADORES	46
CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS	61

INTRODUÇÃO

Uma das principais consequências que surgem do contexto de uma crise econômica é a tentativa do empresariado de reduzir gastos, como forma de manter a produção. Assim, propostas de flexibilização de direitos trabalhistas entram em pauta, e é nessa conjuntura que o assunto *terceirização trabalhista* torna-se mais e mais presente nas discussões políticas e na mídia. Considerada de cunho flexibilizante, a terceirização tem, como principais argumentos favoráveis, a diminuição dos custos da produção e a especialização da mão de obra.

Tal fenômeno já existe em larga escala no Brasil. Não obstante a sua crescente importância, o Legislativo ainda é omissivo quanto à sua regulação. Assim, frente ao crescente número de demandas judiciais, o Tribunal Superior do Trabalho deu origem à sua Súmula 256 (já cancelada), e posteriormente à atual Súmula 331, de forma a definir uma base legal sobre a qual as terceirizações poderiam ser postas em prática. Editada em 1993, atualmente a Súmula 331 considera ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, ressalvadas as exceções ali previstas – trabalho temporário, serviços de vigilância e limpeza e, ainda, serviços especializados que atendam à atividade-meio da empresa tomadora.

De mais avançada tramitação no Congresso, se encontra o Projeto de Lei n.º 4330/04, que propõe a ampliação das possibilidades de terceirização, passando a permitir a terceirização da atividade-fim da empresa. Dessa forma, não obstante o crescimento vertiginoso da prática já verificado atualmente, possível é que tal processo se intensifique.

Assim, no que tange aos direitos dos trabalhadores, quais benefícios e malefícios a terceirização acarreta?

Como forma de responder a este questionamento, optou-se pelo método de abordagem indutivo, isto porque partiu-se da análise de estudos de caso e dados de pesquisas que foram feitas em empresas específicas, ou em setores da economia, para apontar um fenômeno que compreende-se geral. Adotaram-se os métodos procedimentais histórico, comparativo e monográfico. Isso porque procurou-se explicar os processos históricos do direito do trabalho no Brasil, e surgimento do fenômeno da terceirização trabalhista no mundo, como chegou ao Brasil e sua importância e abrangência no momento atual brasileiro. O método comparativo como forma de avaliar as diferenças entre as condições de labor dos trabalhadores contratados diretamente, com as condições de labor dos terceirizados. O método monográfico na análise casuística, examinando as relações de trabalho de terceirizados em empresas ou setores

específicos da economia, de maneira a compreender e explicar a terceirização trabalhista e seus efeitos na vida desses trabalhadores.

A pesquisa foi organizada em três capítulos:

O primeiro capítulo analisa os processos históricos do direito do trabalho no Brasil, observando a evolução das regulamentações que instituíram direitos trabalhistas no país, para, em seguida, proceder ao estudo das origens da terceirização trabalhista e sua propagação.

O segundo capítulo procede à compreensão do conceito de terceirização trabalhista. Nesse sentido, optou-se por iniciar pela análise mais ampla da flexibilização trabalhista, para, subsequentemente, estudar os conceitos de terceirização, sua regulamentação atual (Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho), entendimentos jurisprudenciais e proposta mais iminente de regulamentação pelo Legislativo (PL 4.330/04).

O terceiro capítulo avança aos estudos de casos, pesquisas e dados que demonstram a situação do emprego precarizado no país. Inicialmente, através do exame dos porquês e efeitos da flexibilização trabalhista no país. Posteriormente, procede ao estudo das repercussões que a terceirização implica na vida dos trabalhadores, de forma a projetar quais seriam as condições da vida de uma parcela considerável da população, caso o fenômeno fosse tornado irrestrito, sem o devido cuidado de garantir a adimplência dos direitos trabalhistas desses obreiros.

1 HISTÓRICO DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

Para melhor compreensão da discussão atual acerca dos temas flexibilização trabalhista e, mais especificamente, terceirização trabalhista, é necessário que se faça um retrospecto histórico do Direito do Trabalho no Brasil. Parte-se do pressuposto de que é necessário contextualizar as conquistas da classe operária, e a subsequente tentativa de flexibilização destas conquistas, pois, sem regulamentação, não existe flexibilização.

1.1 PROCESSOS HISTÓRICOS DO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO

De forma a iniciar o presente estudo, uma organização cronológica das fases do Direito do Trabalho no Brasil se faz conveniente. Russomano entende que o desenvolvimento histórico da legislação trabalhista no Brasil pode ser dividido em três grandes fases: do Descobrimento à Abolição; da República à campanha política da Aliança Liberal; e da Revolução de 1930 em diante.

Os antecedentes do Direito do Trabalho brasileiro tiveram alguns marcos principais de regulamentação do trabalho dos trabalhadores não-escravizados. Como exemplo pode-se citar a Constituição Imperial de 1824, que proibiu a organização das corporações, a fim de assegurar a liberdade de trabalho. Após sua promulgação, vieram à baila a Lei n.º 396, que dispunha sobre contratação de trabalhadores estrangeiros, e o Código Comercial de 1850, que estipulou a forma de contrato dos caixeiros, aviso-prévio em caso de despedida injusta, enumeração de justa-causas, indenização por acidente do trabalho, etc.¹

Legisla-se pela primeira vez sobre trabalho rural, e, em 1888, o marco que, para Russomano, encerra esse primeiro grande período: a promulgação da Lei Áurea, que aboliu a escravidão, considerada pelo autor como “a lei trabalhista mais importante até hoje promulgada no Brasil.”²

Apesar de existirem outras formas de trabalho nesse período, é interessante fazer constar que nosso modelo econômico primordial, em tempos de colônia, foi mesmo a escravidão, o que denota a falta absoluta de direitos – tanto trabalhistas, quanto sociais em seu sentido mais amplo. É o que exemplifica Zambotto, apontando a diferença na evolução do direito trabalhista tupiniquim em relação ao de países mais desenvolvidos:

¹ RUSSOMANO, MOZART VICTOR. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001. p.19.

² *Ibidem*, 2001. p.19.

No que diz respeito à evolução do direito do trabalho no Brasil, pode-se afirmar que aqui não se sentiu os impactos da Revolução Industrial como no resto do mundo. Não se previa a existência de relações de trabalho, pois ele era basicamente escravo, sendo que a economia girava em torno do ruralismo. Porém, nas cidades havia o trabalho artesanal, semelhante às corporações de ofício. Com a abolição da escravidão, em 1888, pôde-se começar a pensar em relações de trabalho regulamentadas, e fundadas na liberdade do trabalhador, tanto que na Constituição de 1891 podiam ser vistos sinais jurídicos de regulação do trabalho.³

Em sequência, o segundo período, para Russomano⁴, iniciou-se com a Proclamação da República, em 1889. A Constituição da República de 1891 trouxe bases jurídicas trabalhistas semelhantes às da Constituição anterior. Porém, no mesmo ano, o Decreto de n.º 1.313 passou a regulamentar o trabalho dos menores, de 12 a 18 anos. Nesse período, também vieram à tona a lei sindical rural e a primeira lei dos sindicatos, fixando como seus princípios a autonomia e a pluralidade sindicais.

O Código Civil de 1916 dispôs sobre locação de serviços, a qual viria mais tarde a evoluir para a relação de emprego. E a Lei Maurício de Lacerda criou o Departamento Nacional do Trabalho, no ano de 1917, criando-o como órgão fiscalizador e informativo.

Um grande marco na história do Direito do Trabalho, de abrangência mundial, foi o Tratado de Versalhes, que criou, em sua Parte XIII, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵. Após o término da 1ª Guerra Mundial, como resultado das discussões acerca do custo humano da Revolução Industrial, os países integrantes da Liga das Nações (prefiguração da atual Organização das Nações Unidas) decidiram pela necessidade de uma legislação trabalhista internacional. Com argumentos de que a sociedade industrial impunha condições injustas e degradantes para os trabalhadores; além do risco político de conflitos sociais e de classes ameaçando a paz; e de que se alguns países não adotassem condições humanas de trabalho, isso seria um empecilho para que outros as colocassem em prática, criou-se a OIT, na busca de maior justiça social. Segundo Gabriela Neves Delgado:

Dito instrumento normativo definiu como direitos humanos básicos dos trabalhadores, os direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva

³ ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n.º 107, dez 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&rev>. Acesso em: nov. 2016.

⁴ RUSSOMANO, MOZART VICTOR. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 20.

⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho&oldid=47066934>. Acesso em: 28 out. 2016.

Convenção 87 da OIT; à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório Convenções 29 e 105 da OIT; à efetiva abolição do trabalho infantil Convenções 138 e 182 da OIT; à eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação Convenções 100 e 111 da OIT.⁶

Süssekind vai além, ao explicitar que “[...] o objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto.”⁷

Pode-se caracterizar a criação da OIT, como o primeiro dos marcos do Direito do Trabalho na contemporaneidade. No esquema didático de Russomano⁸, porém, a fase contemporânea do direito laboral brasileiro só se iniciará de fato com o movimento revolucionário de 1930.

Até tal evento, o doutrinador ainda marca alguns pontos importantes nessa linha histórica: a) A criação dos Tribunais Rurais, em 1922, como um primeiro esforço de criação da Justiça do Trabalho no Brasil; b) a criação de Caixas de Aposentadoria e Pensões (Previdência Social), em 1923 e; c) a reforma constitucional de 1926, que tornou as matérias trabalhistas de competência privativa à União, facilitando sua regulamentação.

Foi nessa onda que, com a formação da Aliança Liberal (liderada pelos estados de Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul), começou a falar-se em ampla proteção legislativa ao trabalhador. A revolução de 1930, que impediu a posse do presidente eleito Júlio Prestes e pôs fim à República Velha, empossando Getúlio Vargas à chefia do Governo Provisório.⁹

Nessa fase, anterior à Constituição de 1934, teve como marcos legislativos principais a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (atual Ministério do Trabalho e Previdência Social), e leis dispendo sobre organização sindical, nacionalização do trabalho, acidentes do trabalho e convenções coletivas.

Em pleno Estado Novo, e sustentada nos pilares da Constituição outorgada de 1937 – de influência dos regimes nazi-fascistas, que ao tempo afluíam na Europa – foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. Apesar de, no ponto político, a Carta Magna de 1937 representar um retrocesso nas instituições democráticas, às vistas do direito do trabalho, representou mais um avanço.

⁶ DELGADO, Gabriela Neves. **Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário**. Disponível em: <<http://www.juriste.com.br/doutrinas/Trabalho/doutrab125.html>> Acesso em: nov. 2016

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987. p. 113.

⁸ RUSSOMANO, MOZART VICTOR. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 20.

⁹ REVOLUÇÃO DE 1930. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Revolu%C3%A7%C3%A3o_de_1930&oldid=47116133>. Acesso em: 3 nov. 2016.

Já em 1946, com a redemocratização do país, a partir da nova Constituição Federal, Russomano aponta duas principais conquistas da classe operária:

Devemos ao constituinte de 46 uma série de medidas que o direito anterior ignorava: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingos e feriados, extensão do direito à indenização de antiguidade e à estabilidade do trabalhador rural, a par de outras recomendações que o legislador ordinário não adotou, como é o caso da participação do trabalhador nos lucros da empresa.

Em segundo lugar, a Constituição de 1946 incluiu a Justiça do Trabalho entre os órgãos do Poder Judiciário federal. O preceito magno cortou, assim, o cordão umbilical que a prendia ao Ministério do Trabalho.¹⁰

Tais medidas foram cruciais para a democratização e a abertura do Direito do Trabalho, e principalmente da Justiça do Trabalho. Ao apartá-la do Ministério do Trabalho, reduziu-se a ingerência política no judiciário trabalhista, permitindo a separação de poderes com maior eficiência.

A partir daí, surgiram avanços também com o advento da Lei Orgânica da Previdência Social (com a uniformização legislativa nessa matéria), a promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural e a integração de seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social.

A década de 1960 foi marcada por conflitos políticos no Brasil e diversos países. Vários movimentos revolucionários apoiados pela classe trabalhadora alcançaram seus objetivos, como o exemplo cubano. Assim, com o pretexto de interromper uma suposta tentativa comunista de tomada do poder, em 1964, deflagrou-se o golpe, instituindo um regime militar no Brasil.

Seus impactos para os direitos dos trabalhadores foram imediatos, com a Lei n.º 4.330, sancionada por Castelo Branco em 1964, regulando o direito de greve. Destaca-se o artigo que menciona a ilegalidade da greve, se não ligada a reivindicações necessariamente concernentes à categoria profissional:

Artigo 22. Inciso II: Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional.¹¹

Para Miranda, o critério de exclusão da ilegalidade era demasiadamente arbitrário. É o

¹⁰ RUSSOMANO, MOZART VICTOR. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 21.

¹¹ BRASIL. Lei n.º 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Revogado pela Lei n.º 7.783, de 28.6.1989. **Coleção de Leis do Brasil**, Brasília, DF, v. 3, p. 62. jun. 1964.

que leciona, ao comentar a peça de legislação mencionada acima:

Tal critério, de interesse para a categoria profissional, é considerado arbitrário. Como quase todos os movimentos grevistas estavam envolvidos com questões políticas – aliás, a greve é um instrumento político e social – este inciso representa uma abertura às interpretações contra os grevistas. Isso porque os juízes poderiam alegar que houve uma sobreposição de outras questões.¹²

Assim, a Lei n.º 4.330/64 tinha como um de seus objetivos o controle da classe trabalhadora. Ainda em 1964, o governo fez intervenções em 433 entidades sindicais, segundo informações disponíveis no Memorial da Justiça do Trabalho.¹³

Em sua sequência, foram promulgadas novas leis de regulamentação das relações de trabalho. Algumas delas, reduzindo direitos, a exemplo da Lei n.º 4.725/65 que regulamentou o reajuste salarial em um valor menor do que o da inflação.

A principal mudança legislativa em matéria de direitos trabalhistas, do período militar ditatorial, foi instituída pela Lei n.º 5.107 de 1966. Nela, foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a partir do qual, o empregador passou a depositar, às suas expensas, 8% da remuneração paga ao trabalhador. A criação do FGTS tinha como um de seus objetivos a substituição da estabilidade decenal. Nesse antigo sistema, o empregado, após completar 10 anos no mesmo emprego, só poderia ser despedido por motivo de falta grave ou força maior, devidamente comprovados.¹⁴

Houve a coexistência dos dois regimes até 1988 (o trabalhador podia escolher um), que estabeleceu a exclusividade do FGTS.

Ponto pertinente para o presente trabalho é que foram promulgadas importantes leis sobre trabalho temporário e terceirização, também durante o período do regime militar. É o que explicita Claudiane Torres Silva, que aponta uma regulamentação referente às relações triangulares de trabalho, de 1974:

Após a regulamentação previdenciária, o regime militar instituiu o trabalho

¹² MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. O Direito do Trabalho na Ditadura Civil-Militar. In: **Conteúdo Jurídico**. Brasília, 13 set. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56747&seo=1>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

¹³ MEMORIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Coordenação do Tribunal Regional do Trabalho 4ª região *apud* MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. O Direito do Trabalho na Ditadura Civil-Militar. In: **Conteúdo Jurídico**. Brasília, 13 set. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56747&seo=1>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

¹⁴ SILVA, Alan Rodrigo. **Direito do Trabalho - Estabilidade Decenal**. Jusbrasil, jan. 2016. Disponível em: <https://arpsadv.jusbrasil.com.br/artigos/283142461/direito-do-trabalho-estabilidade-decenal>. Acesso em: 08 nov. 2016.

temporário, regulamentando a relação triangular, empregador-empregado-cliente, isto é, desenvolvimento das atividades de terceirização (Lei n.º 6.019/74, 03/01/1974). A administração do Estado Brasileiro mostrou novamente uma aliança com os grandes empresários, através da terceirização a rotatividade no trabalho é facilitada e aumenta-se a cobrança pelo trabalho realizado. Como já havia uma possibilidade de contratos e concessões com empresas privadas, a nova lei apenas corroborou essa prática política. Um fator relevante a ser citado é a indefinição do trabalhador, uma vez que ele presta serviço em uma determinada empresa, mas não é remunerado diretamente por ela. Resumindo: a lei beneficia a iniciativa privada em dois pontos, a ampliação dos contratos e facilidade de substituição do trabalhador por meio do trabalho terceirizado.¹⁵

A perda de popularidade dos governos militares teve como grande influência a crise do petróleo de 1973. O impacto da crise global acabou com o chamado “milagre econômico” brasileiro. Assim, somado à política desenvolvimentista, que não beneficiava as classes mais populares, o retorno das atividades sindicais foi fulminante, o que resultou em tomada de atitudes pelo Governo. Aponta Miranda que “o Decreto-lei n.º 1.632, de 04/08/1978, proíbe a greve em serviços essenciais, ampliando o número de atividades básicas essenciais. É estabelecido no art. 5º: o caráter grave, punível e com demissão ou suspensão, o funcionário público que participar de greve ou para ela concorrer.”¹⁶

Como último ato de grande importância em legislação trabalhista, em 1984, o governo ditatorial unificou o salário mínimo, criando um mínimo nacional, por meio da Lei n.º 2.162, de 01 de maio de 1984.

Com o encerramento do ciclo militar e a promulgação da Carta Magna de 1988, inicia-se uma nova fase no contexto brasileiro, o que inclui também uma nova fase para os direitos trabalhistas.

A chamada “Constituição Cidadã” de 1988, apesar de sua grande quantidade de leis voltadas para a área social, também apresentava instrumentos de flexibilização. Exemplos são citados por Lavor:

Também são identificados instrumentos de flexibilização na própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, sendo permitida a redução de salário, de jornada de trabalho e a eventual ampliação da jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento através de acordo ou convenção coletiva. Já em 1994, surgiu a Lei n. 8.949, que dispôs sobre a inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados, o que gerou a prática de fraudes por grande parte dos empregadores, os quais despedem seus empregados e imediatamente voltam a tomar seus serviços, desde que constituam sociedades

¹⁵ SILVA, Claudiane Torres *apud* MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. O Direito do Trabalho na Ditadura Civil-Militar. In: **Conteúdo Jurídico**. Brasília, 13 set. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56747&seo=1>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

¹⁶ MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. O Direito do Trabalho na Ditadura Civil-Militar. In: **Conteúdo Jurídico**. Brasília, 13 set. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56747&seo=1>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

cooperativas.¹⁷

Procurou-se fazer um breve traslado sobre a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, até a atual Constituição, de forma a compreender de onde vieram algumas das regulamentações que se passa a flexibilizar. Na sequência, proceder-se-á ao estudo da tendência mais contemporânea de diminuição da intermediação do Estado sobre as relações de trabalho, decorrente da necessidade dos empresários de reduzir custos da produção, e manter sua competitividade frente a uma economia cada vez mais globalizada.

1.2 ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO NO PAÍS

O modelo de terceirização trabalhista conhecido hoje é considerado por muitos um fenômeno bastante recente. Porém, no entendimento de diversos autores, a terceirização foi utilizada ao longo da história de diversas formas. É o que ensina Tavares, quando dita que a forma atual de terceirização suscita o ressurgimento de velhas formas de trabalho precário, que conformam uma “nova” modalidade de exploração mediante relações informais, identificadas tanto na esfera da produção como da circulação de mercadorias.¹⁸

Um exemplo da ancestralidade desse instituto está na Grécia Antiga, período em que era comum que empresas alugassem escravos, principalmente no setor da mineração. Já na fase pré-industrial, sobretudo na indústria têxtil, o empresário distribuía a matéria-prima entre os trabalhadores, que manufaturavam em suas casas e retornavam com o produto acabado. A um determinado momento, envolveram-se também oficinas independentes nessa mesma relação, o que pode ser constatado como a mesma *terceirização externa* que hoje vemos.¹⁹

Porém, tal disseminação do trabalho trazia prejuízos relativos à qualidade do produto, lentidão do processo, entre outros. Braverman aponta:

[...] Os sistemas de subcontratação e produção domiciliar eram afligidos por problemas de irregularidade da produção, perdas de material em trânsito e desfalques, lentidão no fabrico, falta de uniformidade e rigor na qualidade do produto. Mas, sobretudo, eram limitados por sua incapacidade de transformar os

¹⁷ LAVOR, Francisco Osani de. A legislação trabalhista e as alternativas e flexibilidades na contratação do trabalhador. **Revista Gêneseis**, Curitiba: Gêneseis, n.º01, p. 675-676. 2007.

¹⁸ TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

¹⁹ VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do tribunal superior do trabalho**. São Paulo: Lexmagister, v. 77, n.º 1, jan./mar. 2011. P. 55.

processos de produção. [...]

Enquanto o empenho de comprar trabalho acabado, em vez de assumir o controle direto sobre a força de trabalho, aliviava o capitalista das incertezas desse sistema pela fixação de determinado custo unitário, ao mesmo tempo punha fora do alcance do capitalista muito potencial de trabalho humano que pode tornar-se disponível nas horas estabelecidas, controle sistemático e reorganização do processo de trabalho. Esta função a gerência capitalista logo assumiu com uma avidez só comparável com sua primitiva timidez.²⁰

Assim, a solução foi reunir os trabalhadores num mesmo espaço. A fábrica possibilitou o uso de máquinas para o aumento da produção, controle dos horários, a fiscalização e a uniformidade do trabalho. Inevitavelmente, essa forma de controle da mão-de-obra resultou num paradoxo: a reunião dos trabalhadores.

Sofrendo as mesmas dores, e sonhando os mesmos sonhos, cada trabalhador se via no outro, como num espelho. E assim, pouco a pouco, os indivíduos antes atomizados criaram coalizões, e destas nasceram os sindicatos. Como notou Tocqueville, os laços profissionais se revelariam ainda mais fortes que os da família. A par de outros fatores, foi, sobretudo, essa contradição que tornou possível a emersão de um Direito *do Trabalho*, primeiro e único construído basicamente pelos oprimidos. Assim, mais do que um subproduto do sistema, ele nasceu e cresceu, em grande medida, como a resultante de um seu *modo de ser*, representado pela fábrica – uma fábrica cada vez mais concentrada e concentradora.²¹

Hoje, no Brasil, a mesma contradição que tomou forma no início de um ciclo de regulamentações e proteções ao trabalhador, começa a ser superada. O caráter cíclico dos direitos sociais, e, por decorrência, dos movimentos sociais, compatibiliza com o do capitalismo, relativamente aos seus períodos de abundância e crise (sendo as segundas cada vez mais recorrentes). Assim entendem Frank e Fuentes, ao citar como exemplo o ciclo ocorrido ao longo do século XX nos Estados Unidos:

Parecem existir ciclos culturais/ideológicos, políticos/militares e econômicos/tecnológicos que incidem nos movimentos sociais. Também existem participantes/observadores destes movimentos que lhes dão mais peso, ou até peso exclusivo, a um ou outro destes ciclos sociais. O nome de Sorokin está associado aos dos amplos ciclos ideológicos, o de Modelski aos ciclos políticos/de guerra, e Kondratieff e Schumpeter aos econômicos e tecnológicos. Recentemente, Arthur J. Schlesinger Jr., 'baseando-se em parte no trabalho de seu pai, descreveu um ciclo político-ideológico de trinta anos nos Estados Unidos, de fases que se alternam: as de responsabilidade social progressista (dos Progressistas dos anos 1910, o New Deal nos 30, e a Nova Fronteira/Grande Sociedade — direitos civis e movimentos contra a Guerra do Vietnam, dos anos 60) e as fases individualistas (de Coolidge nos 20, a macarthista dos 50, e a reagonômica dos 80), e esta última vai gerar outra fase

²⁰ BRAVERMAN *apud* BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 69.

²¹ VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do tribunal superior do trabalho**. São Paulo: Lexmagister, v. 77, n.º 1, jan./mar. 2011. P. 56.

de movimento social progressista nos 90. A renovada crise econômica mundial e as invenções tecnológicas das últimas duas décadas conduziram a um interesse científico renovado e popular nos amplos ciclos econômicos/tecnológicos, a nível mundial e em suas possíveis relações com os ciclos políticos/ideológicos, ou inclusive sua influência determinante sobre estes.²²

A terceirização pode ser apontada como um dos pontos principais dessa mudança de paradigmas, ao propor a possibilidade de terceirização das atividades-fim, o que pode significar uma revolução no modelo de relação de labor bilateral, além de fazer o efeito reverso da criação da indústria: a descentralização dos trabalhadores.

O momento em que a terceirização, como estratégia de gestão organizacional, realmente tomou algum impulso no Brasil foi a partir da chegada das indústrias automobilísticas. Seus mecanismos de produção compreendiam a externalização de alguns setores, construindo ao seu redor indústrias satélites ou empresas de autopeças. Este processo, apesar de iniciado anteriormente, se consolidou de fato na década de 80, quando o modelo de produção deixou de seguir o fordismo/taylorismo. Em seu lugar, passou-se a empregar formas mais modernas de subdivisão da produção e horizontalização da empresa, com o toyotismo. Godinho explica tal modelo, grande impulsionador da terceirização no mundo globalizado:

[...] o toyotismo propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa pólo. Passa-se a defender, então, a idéia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado.²³

Em assunto de direito material, a terceirização brasileira tem suas primeiras pinceladas na CLT varguista. Godinho Delgado cita a figura da subcontratação de mão-de-obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), assim como a pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). Porém ressalta que na época a terceirização não possuía grande abrangência no mundo do trabalho.²⁴

Godinho aponta que em fins da década de 1960 e início de 1970, observou-se a regulamentação da terceirização (não chamada desta forma na época, cabe destacar), no segmento público – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. Com o

²² FRANK, André Gunder; FUENTES, Marta. Dez teses acerca dos movimentos sociais. **Lua Nova**, São Paulo, n.º 17, jun. 1989. p. 19-48. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010264451989000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 Nov. 2016.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005. p 48.

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 488.

Decreto-Lei n.º 200/67 (art. 10) as tarefas executivas passaram a ser operadas indiretamente, via contrato de intermediação de mão de obra. Em seguida, a Lei n.º 5.645/70 especificou quais serviços públicos poderiam ser terceirizados: "as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas".²⁵

Silva aponta mais fases da evolução do direito material da terceirização no Brasil:

Foram criadas também normas específicas de terceirização. Em 1974, a Lei n.º 6.019 passou a disciplinar o instituto do Trabalho Temporário. Já em 1983, foi autorizada através da Lei n.º 7.102 a terceirização do trabalho de vigilância bancária, de caráter permanente (ao contrário da terceirização autorizada pela Lei n.º 6.019/74, que era temporária). Mais recentemente, aos fins da década de 90, a Lei n.º 9.472/97 regulamentou os serviços de telefonia e nas concessionárias de serviço público, na forma definida na Lei 8.987/95.²⁶

Posteriormente, a Lei n.º 8.863/94 ampliou a hipótese de terceirização para toda a área de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para as pessoas físicas. Assim, na esfera privada, apenas estes dois tipos de terceirização (trabalho temporário e vigilância patrimonial) eram permitidas pela lei.

Já a lei 8.949/94 introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT, estimulando as terceirizações por meio de cooperativas, ao determinar que "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela"²⁷. Silva alerta que esta autorização abriu margem para a fraude, visto que haveria intermediação de mão de obra sem o enquadramento da lei do trabalho temporário.²⁸

Nesse contexto, a prática extrapolou de forma farta as definições permitidas de terceirização, independentemente da autorização legislativa. Foi com a intenção de coibir essa prática de fraudes e decorrente inadimplemento de direitos trabalhistas que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) interveio, através da Súmula 256, de 1986, que dita:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) -

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 488.

²⁶ SILVA, Rogério Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST**. p. 5. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/print/conteudo/terceiriza%C3%A7%C3%A3onobrasiles%C3%BAmula331dotst>. Acesso em: 17 nov. 2016.

²⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 21 nov. 2016.

²⁸ SILVA, Rogério Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST**. p. 5. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/print/conteudo/terceiriza%C3%A7%C3%A3onobrasiles%C3%BAmula331dotst>. Acesso em: 17 nov. 2016.

Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.ºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.²⁹

Percebe-se, então, que a Súmula 256 limitava a terceirização aos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância bancária (da Lei n.º 7.102, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros), considerando ilícitas quaisquer outras formas de contratação por empresa interposta, de modo que o vínculo empregatício seria caracterizado em relação à empresa tomadora de serviços.

Diante desse texto extremamente restritivo imposto pela Súmula n.º 256 do TST, a jurisprudência e a doutrina acabaram por ampliar sua interpretação, impondo-se, portanto, a revisão de tal enunciado. Assim, diante da necessidade de uma definição sobre o assunto, e da inércia do Legislativo em fazê-lo, o TST emite uma nova base de entendimento para as terceirizações, através da Súmula 331, de 1993, a ser estudada com mais detalhamento posteriormente.

²⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 256. **Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (cancelada)**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>

2 TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

A terceirização trabalhista é vista pela doutrina como uma forma de flexibilização das condições de trabalho, uma vez que rompe com a forma bilateral de relação jurídica empregatícia, considerando a possibilidade de relativizar alguns direitos garantidos ao empregado. Gabriela Neves Delgado explica:

Na seara interna, a flexibilização corresponde às alterações ocorridas dentro dos contratos individuais de trabalho, com a precarização dos direitos dos empregados. Já a seara externa, diz respeito à atual tendência de inserção do trabalhador na empresa mediante contratos precários, destacando-se as novas modalidades de contratos a prazo determinado, empreitadas, cooperativas simuladas e terceirização.³⁰

Com isso, percebemos que a contratação de terceiros para a prestação de serviços à empresas também é uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas. Daí decorre a importância do estudo da flexibilização trabalhista, de forma a contextualizar com mais precisão o assunto terceirização.

2.1 DO GÊNERO À ESPÉCIE: COMPREENDENDO A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Como forma mais eficaz de esclarecer o tema ‘terceirização trabalhista’, faz-se mister o estudo do fenômeno da flexibilização trabalhista, que pode ser considerado o gênero de sua espécie. Dessa forma, iniciamos com os dizeres de Martins, que traduzem elegantemente a forte discussão ideológica que permeia o assunto:

Para uns, a flexibilização é o anjo, para outros, o demônio. Está entre o céu e o inferno. Para certas pessoas, é a forma de salvar a pátria dos males do desemprego, para outras, é uma forma de destruir tudo aquilo que o trabalhador conquistou em séculos de reivindicações, que apenas privilegiam os interesses do capital, sendo uma forma de fazer com que o empregado pague a conta da crise econômica. Seria, assim, uma poção maléfica.³¹

O termo flexibilização trabalhista, também denominado por alguns autores como

³⁰ DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização Paradoxo do Direito Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003. p.106.

³¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 1.

Direito do Trabalho da Crise, desregulamentação, e outros, refere-se a uma diminuição da intervenção do Estado no mercado e relações de trabalho.

Inicialmente, porém, há que se fazer distinção entre os termos flexibilização e desregulamentação. Embora apareçam com frequência para caracterizar um mesmo fenômeno, sua divergência é visível.

Para Martins, para pontuar a desregulamentação, há que tratar-se da ausência de Estado, ou seja, a ideia de um Estado Mínimo ou inexistente. Assim, uma ampla liberdade de manifestação da vontade das partes interessadas, com primazia aos princípios do liberalismo e da livre contratualidade. O Estado, na situação, encontra-se como mero espectador, não impondo suas leis (normas heterônomas) a nenhuma das partes.³²

Uma relação de trabalho completamente desregulamentada, por assim dizer, consiste na relação completamente desprovida de balanceamento por parte do Estado. Como exemplo, é possível pontuar a situação laboral que viviam os operários em tempos de Revolução Industrial, conforme palavras de Ferraz:

Antes da indústria, não apenas os nobres não trabalhavam de fato, como até os operários e os escravos se limitavam a trabalhar não mais de quatro ou cinco horas por dia. Os camponeses ficavam inativos muitos meses por ano. Posteriormente, por volta do fim do século XVIII, com a chegada da indústria, milhões de camponeses e artesãos se transformaram em trabalhadores "subordinados", os tempos e os lugares de trabalho passaram a não depender mais da natureza, mas das regras empresariais e dos ritmos da máquina, dos quais o operário não passava de uma engrenagem. O trabalho, que podia durar até quinze horas por dia, passou a ser um esforço cruel para o corpo do operário e preocupação estressante para sua mente. Quando existia, deformava os músculos e o cérebro; quando não existia, reduzia os trabalhadores a desocupados e estes a "subproletariado": trapos ao vento, como diz Marx.³³

Já na flexibilização, ainda existirá a intervenção do Estado. Ainda que haja assim uma tendência pela diminuição dos direitos obreiros, o papel do ente estatal permanecerá na busca de garantir direitos básicos aos trabalhadores, por entendê-los como polo mais frágil da relação de trabalho, devido à sua subordinação para com o empregador. A flexibilização acontece com participação do sindicato. Assim leciona Campana:

Flexibilização, poderia ser definida como a possibilidade, inserida na própria lei existente, de excetuar alguns direitos trabalhistas, tornando-os maleáveis, o que já ocorre. E, nessa orientação flexibilizadora, pode-se tentar conceituar o que seja a

³² MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 10.

³³ FERRAZ, Fabio. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. p. 20. Disponível em: <<http://docslide.com.br/documents/fabio-ferraz-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho.html>> . Acesso em 12 nov. 2016.

“desregulamentação”, como uma segunda etapa do projeto neoliberal, pois a legislação trabalhista não sofre mais maleabilidade e sim é descartada, em nome de formas auto-compositivas de solução de conflitos.³⁴

Nota-se que, tocando no assunto referente à flexibilização das condições de trabalho, sempre há que se falar em ajustes na legislação, com a finalidade social e econômica de conferir uma maior liberdade às partes integrantes do contrato de trabalho, no momento da fixação das condições do mesmo. É o que leciona Maurício Godinho, fazendo referência a normas estatais como heterônomas. Já as regulamentações através de acordos e convenções coletivas são chamadas de normas homônimas.

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.³⁵

De acordo com Júlio Assunção Malhadas, a flexibilização é “a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões”.³⁶

A flexibilização, nas palavras daqueles que a defendem, surge como alternativa de adequação da empresa a inúmeros fatores e flutuações rápidas e contínuas do sistema econômico, entre elas: desenvolvimento econômico, globalização, crises econômicas, questões relativas à demanda efetiva e sua diversificação, taxa de câmbio, juros bancários, competição internacional, inovações tecnológicas, entre outras que requerem ajustes ágeis. Nesse sentido, a flexibilização favorece à empresa com mecanismos jurídicos que permitam o ajustamento de sua produção, sua capacidade de empregar e as condições de trabalho que pode dispensar, conforme dispõe Sergio Pinto Martins.³⁷

Porém, para os autores que contestam a flexibilização, ela se trata de uma resposta

³⁴ CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. Brasília: **Revista de Informação Legislativa**, n.º 147, 2000. P. 136. Disponível em <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/614>> Acesso em 31 out. de 2016.

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 67.

³⁶ MALHADAS, Júlio Assunção. A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991. P. 143.

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Pgs. 12 e 35.

simplista às crises econômicas, de forma que o trabalhador é o maior prejudicado, compartilhando dos ônus da crise, em momentos de recessão, enquanto não participa dos bônus do crescimento, em momentos de bonança. Conforme o entendimento de Vanderlei Lima:

Não se gera emprego com políticas de redução de direitos da classe trabalhadora. O problema central do desequilíbrio social que alguns países têm enfrentado no mundo globalizado passa por questões conjunturais e estruturais de amplitude bem maior, com destaque para a dificuldade de se adequar aos avanços tecnológicos, a ausência ou ineficácia de políticas públicas voltadas às questões sociais, a submissão dos governos ao interesse do capital nacional e transnacional, que acabam por dominar o cenário político do país, e a impossibilidade de expansão econômica e crescimento do mercado em consequência de juros altos, os quais estimulam o capital especulativo que circula nas economias periféricas, em prejuízo aos investimentos no sistema produtivo.³⁸

Já o professor Mário Antônio Lobato de Paiva alerta para a flexibilização sem limites:

Na importante questão que envolve a definição do papel do Estado nas relações trabalhistas da sociedade contemporânea, parece fundamental admitir que a redução do tamanho do Estado não pode torna-lo incapaz de mediar os conflitos, sob pena de deixar a grande maioria dos trabalhadores sem qualquer defesa, completamente dominados pelos grandes grupos econômicos e financeiros, que têm no lucro o único objetivo de suas ações.³⁹

Em suma, toda reforma sempre terá, em seu contraponto, contrarreformistas. Martins exemplifica tal fenômeno quando cita o ocorrido em tempos de revolução industrial, na Inglaterra do século XVIII. Ao defender a flexibilização como uma forma de modernização das relações de trabalho, e sua adequação às conjunturas socioeconômicas atuais, ele relembra um evento que considera ser um dos, se não o primeiro exemplo de flexibilização trabalhista da história:

Com o advento da máquina de fiar de Hargreaves, e os teares de Cartwright, que acabaram substituindo a força humana, terminando vários postos de trabalho, na época, organizaram-se os chamados ludistas. Trabalhadores ingleses seguidores de Nell Ludd, organizavam-se para destruir as máquinas, por entenderem que eram elas as causadoras da crise do trabalho.⁴⁰

Porém, até que ponto é a flexibilização uma modernização das relações de trabalho, através de sua adaptação às necessidades dos novos tempos; e a partir de que ponto ela passa a

³⁸ LIMA, Vanderlei Schneider. **Direito do Trabalho**. Flexibilização e Desregulamentação. Ponta Grossa/PR: UEPG, 2003. P. 21.

³⁹ PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Direito do Trabalho Mínimo**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/30132-30588-1-PB.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. P. 5.

ser uma predação desenfreada de direitos sociais?

Nota-se claramente o caráter controverso da matéria em discussão pelas posições dos autores. Assim, de forma a entender a linha tênue que divide o “céu do inferno” em contexto de flexibilização, posteriormente estudaremos os efeitos que a flexibilização do direito trabalhista, principalmente no período de 1980 a 2000 (devido à abundância de dados referentes ao período), tiveram nas relações de trabalho e na condição socioeconômica dos trabalhadores da época.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO E SUA REGULAMENTAÇÃO NA ATUALIDADE

A terceirização, forma de subcontratação de trabalhadores, que acaba por minar a relação bilateral clássica entre empregado/empregador, consiste assim no repasse de uma atividade de uma empresa (tomadora) para uma outra empresa (prestadora), para que esta contrate seus próprios funcionários, mantendo com eles o vínculo empregatício. A empresa terceirizante figura como intermediária na relação de trabalho, que se torna trilateral. Godinho ensina:

*Para o Direito do Trabalho *terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A Terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.*⁴¹*

Como visto anteriormente, a terceirização já figura como um fenômeno real e abundantemente recorrente no Brasil, tanto em suas formas legais quanto ilegais.

O texto legal que define os limites do instituto é a Súmula 331 do TST. Editada no ano de 1993 a Súmula considerou ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, com exceção dos casos que arrolou: trabalho temporário, serviços de vigilância e limpeza, e ainda, serviços especializados que atendam à atividade-meio da empresa tomadora.

Atualmente, ela vigora com o seguinte texto:

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 487.

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.⁴²

Apresentada pelo Poder Judiciário como uma resposta à necessidade de regulamentação do instituto da terceirização trabalhista, frente à inércia do Legislativo em fazê-lo, a Súmula 331 limitou a terceirização, ao elencar hipóteses taxativas em que ela se faria legal.

Essas hipóteses são quatro: o trabalho temporário, nos casos em que a empresa tomadora ocasionalmente necessitasse substituir pessoal regular e permanente, ou seja, apesar da proibição da terceirização na atividade-fim, é excepcionalmente permitida no trabalho temporário; e nas condições do inciso III – serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza; e serviços especializados, ligados à atividade-meio do tomador do serviço.

Quanto à duração do trabalho temporário, Martins ensina que não pode ser exceder três meses com o mesmo trabalhador, salvo autorização do Ministério do Trabalho (art. 10 da Lei n.º 6.019), em que o contrato deverá ser obrigatoriamente escrito e constar o motivo justificador da prorrogação, que só poderá ser feita uma vez, por mais três meses.⁴³

⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 331. **Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 19 jun. 2016.

⁴³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 216.

Cabe ressaltar também que empresas que realizem serviços especializados, sejam de vigilância, limpeza ou outros ligados à atividade-meio, devem, necessariamente, ser especializadas nessa prestação, além de ter capacitação específica.

No que tange a questão do vínculo empregatício, é requisito para a licitude da terceirização a *ausência de subordinação jurídica (direta), e de pessoalidade dos trabalhadores com o tomador dos serviços*. Tais relações deverão ser mantidas perante a empresa terceirizante. Caso contrário, fica caracterizado o vínculo empregatício com a tomadora. Godinho elucida:

Excluídas as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, *caput* e 3º, *caput*, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida.⁴⁴

Já o inciso II da Súmula atesta pela impossibilidade da geração do vínculo empregatício quando a tomadora for órgão da Administração Pública direta, indireta ou fundacional. Isso se deve ao exposto no inciso II do artigo 37 da Carta Magna:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)⁴⁵

Assim, a necessidade de concurso público para contratação de trabalhadores protege a Administração Pública direta, indireta ou fundacional, o que inclui as fundações, as autarquias, as empresas públicas que explorem atividades econômicas e as sociedades de economia mista, de qualquer formação de vínculo com trabalhadores terceirizados.

Além disso, o parágrafo 2º do mesmo artigo 37 da Constituição aponta que o descumprimento do preceituado em seu inciso II, implica na nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.⁴⁶

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 504.

⁴⁵ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 5 de out. de 1988.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 217.

Por outro lado, o TST vem abrangendo a possibilidade da equiparação salarial do empregado terceirizado que cumpre função idêntica a outros empregados dentro de ente estatal:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ISONOMIA SALARIAL - PEDIDO DE SALÁRIO EQUITATIVO DECORRENTE DE ILICITUDE EM TERCEIRIZAÇÃO. A impossibilidade de se formar o vínculo de emprego com ente da Administração Pública, ante a inexistência de concurso público (art. 37, II e § 2º, da CF, e Súmula 331, II, do TST), não configura óbice ao direito do trabalhador às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumpre função idêntica no ente estatal tomador de serviços, conforme jurisprudência que se consolidou no âmbito desta Corte Superior, a teor da OJ 383 da SBDI-1/TST. Tal entendimento harmoniza a vedação constitucional ao reconhecimento de vínculo empregatício com entidades estatais sem concurso público (art. 37, II e § 2º, CF) com o princípio isonômico (art. 5º, caput e I), afastando-se os efeitos perversos e discriminatórios resultantes da terceirização. Harmoniza-se, também, com a valorização do trabalho humano, enfatizada, entre outros, nos arts. 1º, IV, 3º, III e 170, caput. Na presente hipótese, verifica-se que a parte Reclamante exercia função de eletricitista (instalador de linhas elétricas) para a 2ª Reclamada (CELG). Devidos ao Reclamante, portanto, os mesmos benefícios trabalhistas da empresa tomadora de serviços, inclusive os oriundos de normas coletivas eventualmente aplicáveis, nos termos da OJ 383/SBDI-1/TST. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 28838820135180081, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)⁴⁷

Nota-se que o relator buscou conciliar a vedação ao reconhecimento de vínculo empregatício com a Administração pública com o princípio isonômico.

No viés de compreender com mais detalhamento as hipóteses de legalidade do inciso III, é importante explicitar o que a doutrina entende por atividade-fim e atividade-meio. Martins entende a atividade-meio pode ser entendida como aquela desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade-meio: a limpeza, a vigilância etc.⁴⁸

Quanto à definição de atividade-fim, ele elucida da seguinte forma:

Poderia ser usada por analogia a regra do parágrafo 2º do artigo 581 da CLT, no sentido de que “entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades concurram, exclusivamente, em regime de conexão funcional”. Atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou

⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 28838820135180081. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172130728/recurso-de-revista-rr-28838820135180081?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 219.

serviços, a comercialização etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objetivo social.⁴⁹

Assim, constata-se irregularidade na prestação de serviço quando o labor do terceirizado se situa numa área essencial à finalidade da empresa, e não em alguma atividade que simplesmente facilite esse fim. Na prática, é feita uma análise do contrato social da empresa tomadora. Se o serviço prestado pelo empregado é constatado como referente à atividade-fim, este não presta serviço terceirizado e poderá ter o vínculo empregatício com o tomador de serviços reconhecido.

Nesse sentido, em entendimento do TST, colhido por Silva, constata-se que se a atividade é parte principal do cotidiano do trabalhador, não pode ser considerada como mera atividade-meio:

[...] Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em **caixas e compensação de cheques, a atividade primordial**. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. **Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim**, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política.” (ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002).⁵⁰

Desta forma, os Tribunais, de forma ampla, ao compreenderem como atividade-fim certa prestação do empregado terceirizado na empresa tomadora, caracterizam esta terceirização como ilícita e reconhecem o vínculo laboral. É o exemplo desta jurisprudência da 1ª Turma do TST:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. OPERADOR DE TELEMARKETING. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. 1. Da decisão recorrida, constata-se que o Tribunal Regional, a partir de detido exame do conjunto probatório, considerou a terceirização lícita, mantendo a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o banco tomador de serviços. Na oportunidade, registrou o TRT: "a (...) prova oral produzida pela parte autoral (emprestada), demonstrou que as suas atividades não envolviam atividades-fins do banco, considerando que não concediam crédito, não tinham acesso à conta de correntistas, não analisavam crédito e nem disponibilizavam numerário na forma de investimentos ou empréstimos". Acrescentou que as funções da reclamante

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 219.

⁵⁰ Tribunal Superior do Trabalho *apud* SILVA, Rogerio Geraldo da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em nov 2016.

"consistiam, basicamente, em prestar informações aos usuários de cartões de crédito, tarefas costumeiras do pessoal que trabalha como operador de telemarketing ou mesmo Atendente de SAC-1, como era o caso da reclamante". 2. Restou incontroverso, contudo, que a reclamante realizava cobranças e negociações de dívidas, atividades que, conquanto não sejam típicas de bancário, são essenciais aos fins do empreendimento do tomador dos serviços e, por sua vez, integram o trabalhador em sua estrutura. Portanto, constituem atividade-fim do tomador dos serviços, de modo que a sua terceirização é ilegal, decorrendo de tal conduta a formação de vínculo empregatício, nos moldes do item I da Súmula 331 do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido .

(TST - RR: 14098320125060006, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 04/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015)⁵¹

Já o inciso IV da Súmula 331 trata da responsabilidade do tomador de serviços quanto às obrigações trabalhistas, no caso do inadimplemento por parte do empregador. O texto preconiza que esta será *subsidiária*, ou seja, haverá benefício de ordem. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (a empresa tomadora de serviços).⁵²

Essa garantia é decorrente do princípio de proteção ao trabalhador e a teoria do risco, pois quem pratica atividades econômicas deve assumir os riscos de seu empreendimento. Assim, não pode ser aceito entendimento que deixe em desamparo o obreiro.⁵³

Ora, por não ser possível determinar o retorno do empregado ao estado inicial, devolvendo sua energia de trabalho, ele deve ser beneficiado pela prestação de seus serviços. No mesmo sentido, a empresa tomadora tem a obrigação de verificar quem está contratando, além de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas de quem labora sob o seu teto. É o que ensina Martins:

O não pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado mostra a inidoneidade financeira da empresa prestadora de serviços. Isso indica que a tomadora dos serviços tem culpa *in eligendo* e *in vigilando*, pela escolha inadequada de empresa inidônea financeiramente e por não a fiscalizar pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.

A garantia expressa na Súmula pretende orientar que as tomadoras de serviços contratem empresas idôneas. O direito de regresso ante a prestadora é garantido pela

⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 14098320125060006. Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 04/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/185399998/recurso-de-revista-rr-14098320125060006>>. Acesso em: 06 dez. 2016

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 220.

⁵³ ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 141.

aplicação por analogia do parágrafo único do artigo 455 da CLT, que vigora com o presente texto:

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

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.⁵⁴

Por muito tempo foi discutida qual seria a responsabilidade da Administração Pública por obrigações trabalhistas, quando tomadora de serviços por meio de licitação.

A resposta a essa questão adveio da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) à Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16. Na ocasião, examinou-se a constitucionalidade ou não do preceito expresso no § 1º do art. 71 da Lei n.º 8.666/93 (Lei de Licitações), declarando-o constitucional.⁵⁵

O citado parágrafo, apesar de ditar que a inadimplência do contratado com relação às dívidas trabalhistas e de outra natureza “não transfere à Administração Pública a responsabilidade pelo seu pagamento...”⁵⁶, não exclui a responsabilização subsidiária do ente público nas hipóteses em que for demonstrada a *falta de fiscalização do contrato*.

Isso porque tal dispositivo deve ser interpretado em consonância com as demais disposições desta lei, com enfoque para o art. 67, *caput* e § 1º, que prevê o dever de a administração pública fiscalizar a execução dos contratos e determinar a regularização das faltas ou defeitos observados na execução dos contratos. Assim, não podem os entes públicos invocar em seu favor o disposto no art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93, sem observar o cumprimento das restantes disposições do mesmo diploma legal. “O cumprimento integral da Lei de Licitações é pressuposto de incidência do referido dispositivo excludente”, ensina Roesler.⁵⁷

A partir de tal entendimento, o TST reformou sua Súmula 331, inserindo novo texto ao inciso IV (conforme já visto), e os dois novos incisos: V e VI, com o seguinte texto:

⁵⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 21 nov. 2016.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 522.

⁵⁶ BRASIL. Lei n.º 8.666. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. 21 de junho de 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.

⁵⁷ ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 143.

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.⁵⁸

Assim, a responsabilidade subsidiária da Administração pública cabe da culpa *in vigilando*, de forma que não pode ela se eximir de responder pelas obrigações trabalhistas decorrentes de sua omissão em fiscalizar o devido cumprimento do contrato.

Consoante ensina Sérgio Pinto Martins, tal culpa poderá existir, por exemplo, no caso do não recolhimento do FGTS ou da contribuição previdenciária. Dessa forma, deverá o empregado comprovar a culpa *in vigilando*. “Uma forma de verificar a responsabilidade é se a empresa prestadora de serviços exigiu da tomadora de serviços a CNDT.” Lembrando que poderá o ente público valer-se da ação de regresso contra a prestadora de serviços.⁵⁹

Cabe ressaltar que, diferentemente das empresas privadas, a Administração Pública normalmente não responderá pela culpa *in eligendo*, uma vez que requer licitação na contratação de prestadores de serviços, o que garante que a escolha da empresa está regida de acordo com o Princípio da Legalidade Administrativa (art. 37, XXI, CF).

Quanto à natureza das verbas decorrentes da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, o inciso VI da Súmula 331 não faz distinção. É o que confirma o entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, da 4ª Região:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. VERBAS RESCISÓRIAS. A primeira reclamada é revel e confessa. Não há nos autos prova do pagamento das verbas devidas. Responde o segundo reclamado, portanto, de forma **subsidiária**, pelo pagamento dessas parcelas. **A responsabilidade subsidiária abrange todas as parcelas devidas ao empregado.** (TRT-4ª Região, RO 0149000-87.2009.5.04.0401, red. Emílio Papaléo Zin, j. em 27.1.2011, destaque nosso).⁶⁰

Visto o entendimento de terceirização trabalhista exposto pela Súmula n. 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho, compreende-se que, apesar do dispositivo estabelecer alguns

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 331. **Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 19 jun. 2016.

⁵⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 225

⁶⁰ *Apud* ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho.** 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 144.

limites, o mesmo não sacia a necessidade de uma normatização por parte do Legislativo. Isso porque, à revelia da permissão de terceirização para as hipóteses previstas, a prática terceirizante continua a ampliar-se para inúmeros setores da economia, inclusive na atividade-fim das empresas tomadoras de serviços. É o que alerta o Juiz do Trabalho Átila Roesler:

Entre inúmeras formas de fraude praticadas por meio da terceirização, temos a precarização das relações de trabalho na **atividade-fim** do empregador. Grandes empresas têm se aproveitado da não concretude do termo **atividade-meio** para terceirizar atividades que podem ser consideradas centrais. [...] Frequentemente o critério para conceituar “atividade-fim” vem sendo questionado por causa das pressões e preferências do capital e da advocacia empresarial, razão pela qual se faz necessário resolver logo o grave problema que a terceirização acarreta.⁶¹

A abundância de litígios referentes à terceirização trabalhista nos Tribunais do Trabalho tem muita relação com a falta de regulamentação. Assim, objetivando a diminuição das controvérsias, o momento pede por uma resposta do Legislativo, de forma a fixar as bases do regime e trazer segurança jurídica à prática, tanto para empregadores quanto para empregados.

Tal legislação deve procurar definir as regras básicas da terceirização em todo o país, de forma a elucidar sobre os seus limites. Preenchendo, assim, a lacuna legislativa por meio de uma regulamentação que compreenda a necessidade de algumas atividades em integrar a sua produção, porém, ao mesmo tempo, não permitindo que se estabeleça uma realidade de violação de direitos trabalhistas.

É nesse sentido que se faz pertinente o estudo do Projeto de Lei (PL) n.º 4.330, proposto em 26/10/2004 pelo deputado federal Sandro Mabel.

2.3 PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO: O PROJETO DE LEI N.º 4.330/04

Apesar de ser apenas um entre quase trinta projetos de lei sobre terceirização, o PL 4.330 é o que mais tem se destacado. A razão disso é que “entre os projetos que ainda admitem alterações de mérito, é este o que se encontra num estágio mais avançado de tramitação”.⁶²

⁶¹ ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 139-140.

⁶² KERNICKI, Edilson. Especialista em direito trabalhista critica PL da terceirização. **Notícias Najua**, Irati, 07 abr. 2015. Disponível em: <http://radionajua.com.br/noticia/noticias/irati-e-regiao/especialista-em-direito-trabalhista-critica-pl-da-terceirizacao/30769/>. Acesso em: 24 nov. 2016.

A mais recente movimentação deste PL tratou-se de sua aprovação na Câmara dos Deputados, em 22/04/2015, e sua conseqüente remessa ao Senado Federal, sob a alcunha mais atualizada de “Projeto de Lei n.º 4.330-I de 2004” – devido às diversas emendas ao projeto original.⁶³

Fazendo isso constar, deve-se analisar os principais pontos de divergência entre o PL 4.330/04 e a Súmula n.º 331 do TST, como forma de entender as possíveis implicações de sua aprovação para as relações empregatícias brasileiras.

Primeiramente, seu artigo 1º, §§ 1º e 2º, dispõe que a lei se aplicará somente às empresas privadas, excluindo, portanto, os contratos de terceirização trabalhista com a Administração Pública, direta ou indireta. É a letra:

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.
 § 1º O disposto nesta Lei aplica-se às empresas privadas.
 § 2º As disposições desta Lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.⁶⁴

Porém, posteriormente, no artigo 26 do próprio Projeto de Lei, consta a seguinte contradição:

Art. 26. Os direitos previstos nesta Lei serão imediatamente estendidos aos terceirizados da administração direta e indireta.⁶⁵

Ora, ao suscitar a sua inaplicabilidade à Administração Pública em um momento, e a “extensão dos direitos previstos aos terceirizados da administração pública direta e indireta”, sem nem mesmo citar que direitos seriam esses, o texto deixa enorme dúvida. Será, afinal,

⁶³ PIOVESAN, Eduardo. Câmara aprova projeto que permite terceirização da atividade-fim de empresa. **Câmara Notícias**, Brasília, 22 mai. 2015. Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/486413-CAMARA-APROVA-PROJETO-QUE-PERMITE-TERCEIRIZACAO-DA-ATIVIDADE-FIM-DE-EMPRESA.html>.

Acesso em: 24 nov. 2016

⁶⁴ BRASIL. **Projeto de Lei n. 4330 – I de 2004**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=24C994560309C18E0CFAAC5E8F938462.proposicoesWebExterno2?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004 Acesso em: 24 nov. 2016.

⁶⁵ BRASIL. **Projeto de Lei n. 4330 – I de 2004**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=24C994560309C18E0CFAAC5E8F938462.proposicoesWebExterno2?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004 Acesso em: 24 nov. 2016.

aplicável ou não aos contratos de terceirização dos entes públicos? Sua eventual aprovação nos presentes moldes certamente repercutiria em abundantes discussões.

O artigo 2º do projeto traz o que o redator compreende pelos termos “terceirização, contratante e contratada”, para os fins relacionados ao tema terceirização trabalhista:

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de **qualquer de suas atividades** à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;

II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de **qualquer de suas atividades** com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de **qualquer atividade** da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução. (grifo nosso)⁶⁶

Como se pode notar, a grande mudança objetivada pelo PL está embutida nesse artigo. A autorização para terceirização de atividades essenciais da empresa, atividades-fim.

Ao não fazer distinção entre atividade-meio e atividade-fim, o texto forma o entendimento de que a empresa tomadora poderia terceirizar qualquer serviço que considerasse necessário para seu empreendimento.

Nesse sentido, argumento favorável à legalização da terceirização para atividade-fim encontra-se embasado pelo artigo 170 da Constituição Federal, que traz o princípio da livre iniciativa, de forma que a decisão de que atividades terceirizar deveria caber somente à empresa, não cabendo à legislação restringir as possibilidades.⁶⁷

Por outro lado, outra parte da doutrina critica a terceirização irrestrita, uma vez que ela seria um meio de simples barateamento dos custos da produção, às custas da precarização das condições de trabalho. Gabriela Neves Delgado expõe o princípio da livre iniciativa à sapiência do Ministro Eros Grau:

Segundo o acórdão da lavra do Ministro Eros Grau, “*o art. 1º, IV, do texto constitucional, enuncia como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social e não as virtualidades individuais da livre iniciativa*” (art. 1º, IV)”. Ou seja, para o julgado em destaque, não há espaço na Constituição para uma visão

⁶⁶ BRASIL. **Projeto de Lei n. 4330 – I de 2004**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=24C994560309C18E0CFAAC5E8F938462.proposicoesWebExterno2?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004 Acesso em: 24 nov. 2016.

⁶⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 135.

individualista e unilateral de livre iniciativa, porém essencialmente seu reconhecimento enquanto valor efetivamente social, ao invés de egoístico e antissocial.⁶⁸

Assim trata-se a irrestrição da terceirização trabalhista também de questão temerosa ao direito do trabalho, uma vez que subverte o conceito de relação de emprego, que resta comparada a uma “locação de mão-de-obra”⁶⁹, dispersando e desorganizando a classe trabalhadora, e, conseqüentemente, enfraquecendo-a nas relações perante seus empregadores.

Gerador de enormes controvérsias é o §2º do art. 3º, o qual estabelece que “a terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original”. Ou seja, a contratação de empresa prestadora de serviços por *outra* empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades especificadas.

Tal fenômeno é designado como “quarteirização”. Uma parte da doutrina considera que seu advento facilitaria a adaptação das empresas terceirizantes às novas realidades do mercado, possibilitando que estas ampliassem o seu rol de serviços, e assim, a sua versatilidade.

Em contrapartida, os críticos alardeiam para a potencial criação da aberração jurídica de cadeias infinitas de subcontratação, que precarizaria cabalmente as relações de trabalho, principalmente pela dificuldade em se fiscalizar o devido cumprimento das obrigações trabalhistas.

O Procurador do Trabalho Marco Antonio Paulinelli explica caso de quarteirização em contrato de parceria público privada (PPP) firmado com o governo de Minas Gerais, para a construção de rodovias:

[...] a concessionária transfere suas atividades a uma “empresa âncora” (terceirização ilícita), que, por sua vez, quarteiriza tais atividades-fim. “Forma-se uma cadeia de empresas que terceirizam e quarteirizam ilicitamente a execução de praticamente todo o contrato de concessão. Tudo isso com o único intuito de eximir a concessionária dos riscos e das responsabilidades das atividades para as quais foi constituída”, afirma.

Na verdade, o consórcio se limita a administrar as seis praças de pedágio e cobrar tarifas dos usuários, atualmente de R\$ 4,10. Os contratos com as quarteirizadas evidenciam fraude, ao prever prestação de serviços, como duplicação de trechos,

⁶⁸ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim**: o valor social da livre iniciativa e a função social da empresa. São Paulo: LTr, 2014.

⁶⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 60.

recuperação de asfalto, drenagem, construções de cercas, passarelas, colocação de placas de sinalização, elaboração de projetos e consultoria ambiental.

Assim, faz constar que a empresa faz uso da concessão pública para apenas repassar suas atividades, evitando riscos e responsabilidades inerentes da execução do contrato.

Outro ponto importante abordado pelo PL é a base jurídica para a configuração do vínculo empregatício entre empregado e empresa tomadora de serviços.

Tal assunto se encontra no enunciado do artigo 4º do projeto, atestando pelos requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. É a letra:

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

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.⁷⁰

Nesse sentido, ressalta-se que nada muda, em relação ao já estabelecido pelo inciso III da Súmula 331, do TST. Os requisitos já assentados anteriormente para a configuração da relação empregatícia direta continuam os mesmos: pessoalidade e subordinação direta.

Em matéria de direito coletivo, o projeto traz em seu artigo 8º como se dará a representação sindical dos terceirizados:

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.⁷¹

Assim, no caso das duas empresas pertencerem à mesma categoria econômica, os terceirizados serão representados pelo mesmo sindicato que representar os trabalhadores com vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviços.

Nota-se a falta de clareza no texto quanto ao caso das duas empresas não possuírem categorias econômicas equivalentes. O legislador não especifica o que se sucederá nas

⁷⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 21 nov. 2016.

⁷¹ BRASIL. **Projeto de Lei n. 4330 – I de 2004**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=24C994560309C18E0CFAAC5E8F938462.proposicoesWebExterno2?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004 Acesso em: 24 nov. 2016.

situações que não preencherem o requisito referido. Tal omissão dará ensejo a abundantes discussões, no caso da aprovação da lei.

Por esse e outros descuidados, os movimentos sindicais repudiam a terceirização. Apresentam os argumentos de que esta desmantela a identidade da classe trabalhadora, enfraquece as categorias e dificulta a conquista de novos direitos, pulverizando assim a ação dos sindicatos. Dessa forma, não teriam a mesma representatividade sindical dos demais empregados e não se beneficiariam dos acordos e negociações coletivas.

Um dos temores expostos pelos críticos da terceirização irrestrita é a desmobilização dos trabalhadores, que julgam ferir o direito presente no artigo 9º da Constituição Federal – o direito a greve. Dessa forma, o uso demasiado da terceirização implicaria numa menor representação sindical. O que, potencialmente, reduziria o poder de mobilização dos obreiros para pressionar pelo adimplemento de seus direitos postos, e por novas conquistas.⁷²

Por outro lado, algumas garantias ao trabalhador terceirizado seriam estendidas, no caso da aprovação do PL 4.330/04.

Enquanto a Súmula 331, inciso IV, TST, trata da *responsabilidade subsidiária* da empresa tomadora de serviço caso haja inadimplemento da empresa prestadora de serviços, o projeto sugere uma responsabilização solidária.

A proposta é que, para se eximir da responsabilização solidária quanto às verbas inadimplidas pela empresa prestadora de serviços, cabe à empresa tomadora *provar* sua efetiva fiscalização referente aos pagamentos. E esses valores envolvem as verbas salariais, previdenciárias, assim como o FGTS e demais encargos.

Caso consiga fazer prova dessa fiscalização, sua responsabilidade será subsidiária. Caso contrário, o trabalhador terceirizado poderá cobrar as verbas trabalhistas e previdenciárias de qualquer uma das empresas.⁷³

Pinheiro arrola brevemente alguns outros potenciais benefícios da aprovação do PL 4.330/04:

1 - O primeiro é que a tomadora de serviços não poderá colocar terceirizados em atividades distintas das que estão previstas no contrato com a empresa prestadora de serviços. (art. 11)

⁷² AMORIM, Helder Santos. O PL 4.330/2004 e a Inconstitucionalidade da Terceirização Sem Limite.

Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais. p. 4. Minas Gerais, 2015. Disponível em: http://www.prt3.mpt.gov.br/images/Ascom/Artigo-Terceiriza%C3%A7%C3%A3o_Helder-Amorim.pdf Acesso em: 20 jun. 2016. Apud SCHEID, Emanuelle Moreira. A terceirização trabalhista: uma análise sobre a (in) constitucionalidade do projeto de lei 4330/04. Orientador: Rafael Santos de Oliveira. Monografia de Graduação em Direito. - UFSM. Santa Maria, 01 dez. 2015. p. 40.

⁷³ SILVA FILHO, Marcos Antônio Bertosi. **Lei de terceirização: principais mudanças com a aprovação do PL 4330/2014.** Jusnavigandi, mai. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39403/lei-de-terceirizacao-principais-mudancas-com-a-aprovacao-do-pl-4330-2014>. Acesso em: 27 nov. 2016.

2 - No que se refere à segurança e saúde do trabalhador, a tomadora deve garantir tais condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da prestadora, enquanto estiverem ao seu serviço em suas dependências ou em local por ela designado.

3 - Na hipótese de acidente de trabalho, a tomadora será responsável ainda, pela comunicação à prestadora e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador, a ocorrência de todo acidente, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução de serviço do objeto do contrato.

4 - Quando for necessário treinamento específico, a contratante deverá exigir, da prestadora de serviços, certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço ou fornecer o treinamento adequado antes do início do trabalho.

5 - Serão asseguradas aos empregados da prestadora enquanto houver a prestação de serviços, os mesmos benefícios oferecidos aos seus empregados, como atendimento médico e ambulatorial, transporte e refeições (art. 12).

6 - A empresa prestadora de serviços que subcontratar outra empresa para a execução do serviço é corresponsável pelas obrigações trabalhistas da subcontratada.⁷⁴

Com essa sintética apresentação de outros pontos abrangidos pelo PL, cabe ressaltar que trata-se de uma matéria extensa, com potencial para um estudo mais aprofundado. Porém, faz-se necessária a apresentação mais sucinta, de forma a voltarmos a atenção ao assunto-mor do presente trabalho.

Pela análise dos direitos expostos acima, pode-se constatar que a regulamentação do fenômeno da terceirização trabalhista é impreterível. Em realidade fática, ele já se faz presente no país em diversas formas: lícitas e ilícitas. Assim, a presença de uma legislação tem, no mínimo, o efeito de tirar da marginalidade as relações de trabalho já existentes, permitindo o seu enquadramento na pretensa Lei das Terceirizações. Os termos desta Lei, contudo, permanecem controversos.

Levando-se em conta toda a realidade jurídica envolvendo a terceirização trabalhista no Brasil, é interessante observar a movimentação recente do Supremo Tribunal Federal, que adiou o julgamento de um Recurso Extraordinário (RE 958.252) que discute a validade ou não da Súmula 331, TST.⁷⁵

A sessão foi adiada, sem data marcada para o julgamento de tal feito. Porém, cabe ressaltar que a realidade sobre terceirizações pode mudar bruscamente, dependendo do entendimento do STF no caso em tela, o que pode meramente revogar a Súmula 331, sem contudo regular o instituto.

⁷⁴ PINHEIRO, Rachel. Comentários sobre a Lei da Terceirização (PL 4330/2004). Jusnavigandi, jun. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39792/comentarios-sobre-a-lei-da-terceirizacao-pl-4330-2004>. Acesso em: 27 nov. 2016.

⁷⁵ SUPREMO adia julgamento sobre constitucionalidade da terceirização. **Revista Consultor Jurídico**, 10 nov. 2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-nov-10/stf-adia-julgamento-constitucionalidade-terceirizacao>. Acesso em: 27 nov. 2016.

É nesse contexto que passamos a estudar as repercussões da terceirização trabalhista para os obreiros, de forma a compreender qual pode ser a realidade de uma parcela cada vez maior de brasileiros, num eventual futuro de terceirizações irrestritas.

3 AS RETIRADAS DE DIREITOS TRABALHISTAS E SUAS REPERCUSSÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Neste capítulo, proceder-se-á à análise de pesquisas, dados, gráficos e números concretos que demonstram as situações criadas no mundo do trabalho, e situações que influenciam no mundo do trabalho, no momento em que se retiram direitos dos trabalhadores, deixando estes à margem de uma tutela estatal efetiva, e assim, da sociedade.

3.1 OS EFEITOS E OS PORQUÊS DAS FLEXIBILIZAÇÕES NO BRASIL (1980-2000)

O economista Márcio Pochmann, presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) no período de 2007 a 2012⁷⁶, descreve a flexibilização, da maneira como vem sendo difundida internacionalmente desde as últimas duas décadas do século XX, como nada inovadora. Ela contém sinais perfeitamente semelhantes à sociedade do século XIX.⁷⁷

Isso é o que demonstram os resultados de um estudo realizado no ano 2000, pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), instituição que representa vinte e cinco países, sendo, entre eles, os mais desenvolvidos do mundo.

Uma investigação sobre os efeitos da flexibilização ocorrida dos anos 1980 a 2000 demonstrou que, em geral, praticamente quase todos os países tiveram algum tipo de flexibilização, seja ela contratual, seja na organização do trabalho, seja do ponto de vista da demissão, do tempo de trabalho ou a flexibilidade salarial. Estudos realizados pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico, em que é possível perceber a situação de quinze países, antes das reformas e após as reformas, buscam mostrar, por meio de três indicadores: taxa de emprego, taxa de desemprego e taxa de ocupação precária, os efeitos que a flexibilização de direitos trabalhistas causou a esses países.

Assim, o autor cita as estatísticas colhidas antes e depois das reformas de flexibilização realizadas, nos países participantes do estudo.

Em matéria de “taxa de emprego”, que é o conjunto de empregos no total da população, depois das reformas realizadas, percebe-se que praticamente não houve alteração

⁷⁶ MARCIO POCHMANN. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Marcio_Pochmann&oldid=46414601>. Acesso em: 10 ago. 2016.

⁷⁷ POCHMANN, M. Flexibilização e Impactos no emprego. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003. p. 197-208.

no nível ocupacional. Antes das reformas, 65,2% da população tinha ocupação. Depois das reformas, o número baixou para 61,5%.

No quesito “taxa de desemprego”, percebe-se que houve uma mudança, na tendência do aumento de desemprego. A taxa de desemprego, antes das reformas, era de 6,1% da força de trabalho. Após as reformas, passou a 6,8%, como média de dez anos. Pochmann faz questão de ressaltar que, para a presente análise de dados, não foram pegos anos isolados, e sim uma média de um período.

Já no que diz respeito à “taxa de ocupações precárias”, descritas como ocupações que estão, de alguma maneira, fora do marco regulatório do mercado de trabalho, pode-se notar também uma piora nas estatísticas. De uma taxa de 14,1%, no período prévio às reformas de flexibilização, o percentual cresceu para 15,2% de ocupados laborando em condições precárias.

Sempre é importante fazer constar que, em sede de análise de dados, mesmo do ponto de vista científico, é muito difícil simplesmente isolar os fenômenos. Mas certamente esses dados ajudam a avaliar, de certa maneira, os efeitos das reformas introduzidas na flexibilização do trabalho, em particular na questão do emprego nos países mais desenvolvidos.

Numa realidade mais próxima da nossa, Pochmann também cita um estudo pertinente, realizado pela Organização Internacional do Trabalho, em relação aos países latino-americanos. Feito no ano de 2001, “La Reforma Laboral en América Latina”, permite também analisar os efeitos das reformas que foram introduzidas nos vários países da região.

Foram destacados quinze países, a título de comparação com os países desenvolvidos, no que diz respeito à taxa de emprego, à taxa de desemprego e à taxa de cobertura da previdência social, antes e depois das reformas de flexibilização nesses países latino-americanos, considerando, evidentemente, que as reformas na região foram posteriores àquelas realizadas nos países desenvolvidos.

Aparentemente, as mudanças tampouco surtiram o efeito pretendido, como analisa Pochmann:

Antes das reformas realizadas nesses quinze países da América Latina, a taxa de emprego era de 57,2% da população e, após a reforma realizada, a taxa de emprego caiu para 53,6%. A taxa de desemprego era, antes das reformas, 5,7%, em média da população economicamente ativa, e passa a ser 8,8% após a realização das reformas. Por fim, a taxa de cobertura da seguridade social era de 66,6% e cai para 65,9%. Também não apresentam dados otimistas em relação à forma com que as reformas

de flexibilização do trabalho foram realizadas.⁷⁸

Abreviando o raio de análise, de modo a entender melhor a flexibilização na nossa realidade nacional, o autor insere também o seu entendimento sobre os efeitos de medidas governamentais que influenciaram na empregabilidade tupiniquim.

Inicialmente, Pochmann contextualiza a situação do mercado de trabalho brasileiro no século XX. Com esse norte, arrola as principais reformas que ele considera que, por não terem sido efetivadas, influenciaram negativamente na situação econômica e condições trabalhistas atuais. Entre elas, cita a reforma agrária, feita por praticamente todos os países desenvolvidos, a exemplo dos Estados Unidos da América, aos meados do século XIX:

A Lei da Propriedade Rural de 1862 foi chamada uma das mais importantes peças de Legislação da história dos Estados Unidos. Assinada em 1862 por Abraham Lincoln, após a secessão dos Estados sulistas, esse Ato entregou vastas extensões de terrenos de domínio público para cidadãos. 270 milhões de acres, ou 10% da área total dos Estados Unidos foram reivindicados e assentados sob esse ato.⁷⁹

Ou no século XX, como foi o caso do Japão e da Itália no imediato pós-guerra.

Outra omissão importante, no entendimento do autor, está na incapacidade brasileira de ter efetivado uma reforma tributária realmente progressiva.

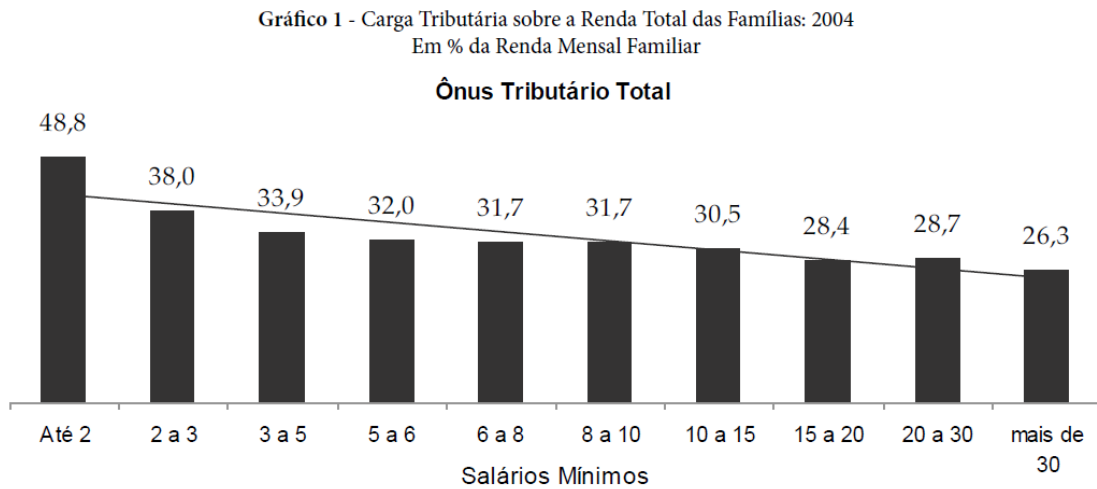
Conforme estudo realizado pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES)⁸⁰, é possível conferir que, no Brasil, o sistema tributário é flagrantemente regressivo. Isto é, famílias com menor renda são proporcionalmente mais oneradas por impostos do que as de renda superior. É o que demonstram dados oferecidos por Zockun (2007), que revelam que, em 2004, quem ganhava até 2 salários mínimos, gastava 48,8% de sua renda em tributos, enquanto a carga tributária para quem tinha renda superior a 30 salários mínimos correspondia

⁷⁸ POCHMANN, M. Flexibilização e Impactos no emprego. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003. p. 203.

⁷⁹ U.S. Department of Interior. National Park Service. About the Homestead Act. Disponível em: <<https://www.nps.gov/home/learn/historyculture/abouthomesteadactlaw.htm>> Acesso em: 31 out. 2016. Tradução livre do original em inglês: “The Homestead Act of 1862 has been called one of the most important pieces of Legislation in the history of the United States. Signed into law in 1862 by Abraham Lincoln after the secession of southern states, this Act turned over vast amounts of the public domain to private citizens. 270 millions acres, or 10% of the area of the United States was claimed and settled under this act.”

⁸⁰ Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES). Indicadores de Iniquidade do Sistema Tributário Nacional: Relatório de Observação n.º 2. Brasília, mar. 2011. p. 21. Disponível em: <<http://www.cdes.gov.br/documento/2651756/indicadores-de-iniquidade-do-sistema-tributario-nacional-relatorio-de-observacao-n-2-032011-2010.html>> Acesso em: 05 nov. 2016.

a 26,3% (Gráfico 1)⁸¹



A razão desse desequilíbrio do ônus fiscal está na distribuição por modalidades de incidência. Com base em dados coletados junto ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2004 a 2008, o CDES demonstrou as proporções que cada imposto tinha na carga tributária total:

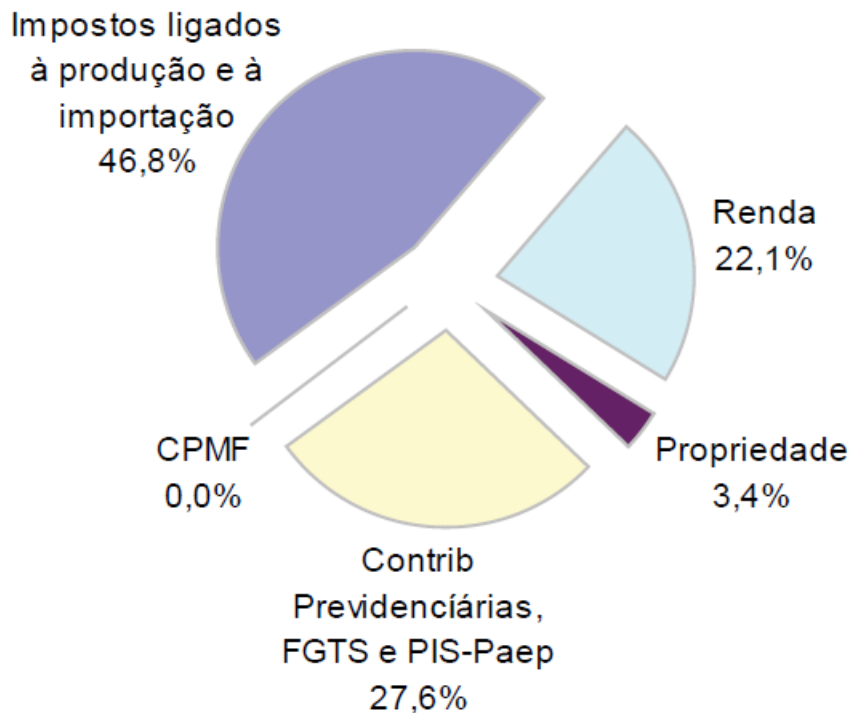
Dados das Contas Nacionais revelaram que, em 2008, a carga tributária do país foi da ordem de 34,9% do PIB. As incidências sobre a produção e as importações de bens e serviços, cobrados de forma indireta e que tendem a onerar mais intensamente as camadas da população de baixa renda, somaram 16,3% do PIB e responderam por 46,8% do que foi coletado no país a título de impostos, taxas e contribuições. Dentre as mesmas se destacam o ICMS, IPI, ISS e a COFINS. Em contrapartida, os impostos sobre a renda e a propriedade, estreitamente associados com o princípio da progressividade, responderam por apenas 25,6% da carga global ou 8,9% do PIB. Nesta modalidade de incidência, o principal imposto arrecadado corresponde ao IR.⁸²

A dita distributividade regressiva dos impostos no sistema tributário brasileiro pode ser analisada no Gráfico 2⁸³:

⁸¹ 1. Dados extraídos do estudo de ZOCKUN, Maria Helena (coord.). Simplificando o Brasil: Propostas de Reforma na Relação Econômica do Governo com o Setor Privado. São Paulo: FIPE, mar. 2007 (Texto para Discussão n.º 03).

⁸² Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sistema de Contas Nacionais 2004-2008. Rio de Janeiro: 2010 (Contas Nacionais n.º 31) *apud* Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), 2011.

⁸³ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sistema de Contas Nacionais 2004-2008. Rio de Janeiro: 2010 (Contas Nacionais n.º 31) *apud* Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), 2011. p. 23.



Fonte primária: Sistema de Contas Nacionais 2004-2008 (IBGE).

O Relatório reitera que, para haver justiça fiscal, de forma a não onerar excessivamente as classes de renda inferior, uma reforma tributária é necessária. Através da graduação mais adequada da incidência dos impostos diretos, principalmente do Imposto de Renda (IR), por ser este capaz de garantir o caráter pessoal e ônus fiscal de acordo com a capacidade econômica do contribuinte, seria possível contribuir com a redistribuição de renda e maior justiça fiscal no país.

Conforme demonstrado, a legislação brasileira tem falhas históricas em na sua busca de assegurar seus princípios fundamentais de zelo. Ao omitir-se em realizar reformas amplas, que sirvam de base para as conquistas de direitos sociais, ela fragiliza as conquistas obtidas.

Assim entende Pochmann, ao afirmar que os êxitos em matéria de regulamentação trabalhista, atingidos durante o período da década de 40 e seguintes, restaram comprometidos. Aduz que o país não realizou uma ampla reforma do ponto de vista formal.

A despeito de pelo menos 21 medidas terem sido instituídas, que alteraram o marco regulatório do mercado de trabalho, retirando, de certa maneira, a eficácia e constituindo uma espécie de marco regulatório Frankenstein, não houve uma reforma geral abrangente, como muitos países fizeram na América Latina. Todavia, do ponto de vista prático, talvez seja possível dizer que o Brasil, sim, fez uma

profunda reforma trabalhista.⁸⁴

Assim, as omissões legislativas, consideradas faltantes para a construção de uma economia e um mercado de trabalho mais estáveis e isônomos, foram somadas às crises que vêm ocorrendo desde 1973. Convém destacar a Primeira Crise do Petróleo, que teve reflexos globais, quando os principais produtores do Oriente Médio passaram a regular as exportações do óleo às nações consumidoras, aumentando em 400% o preço do barril, ao longo de três meses, conforme informações extraídas do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA):

Os países ricos são obrigados a reduzir os gastos públicos e as importações de petróleo, além de elevar suas taxas de câmbio de modo a preservar suas contas externas e buscar outras formas de geração de energia. Temendo desemprego e bagunça generalizada no setor produtivo, o Brasil mantém as compras do óleo a preços altíssimos, tenta estimular exportações de bens manufaturados e investe pesadamente em projetos de produção de álcool, como alternativa de combustível à caríssima gasolina. Nos anos seguintes, o endividamento brasileiro começa a subir, e o nível de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) se sustenta no campo positivo, embora em patamares bem inferiores à média de 9% registrada durante os anos do milagre econômico, entre 1967 e o fim de 1973.⁸⁵

A partir daí, as crises foram tomadas por um caráter cíclico, o que obrigou os empresários a buscarem respostas para a redução de custos de produção em reformas tendentes à flexibilização das condições de trabalho, como mostra Martins:

[...] em seguida, vieram várias outras crises, como a das bolsas de valores nos países, do dólar, etc. As crises acabam sendo permanentes e cíclicas. Trouxeram as crises um agravamento do processo inflacionário nos países de um modo geral, não apenas no Brasil e nos países em vias de desenvolvimento, mas em toda parte.⁸⁶

Segundo Sérgio Pinto Martins⁸⁷, as formas de flexibilização podem ser de cinco espécies: da remuneração, da jornada de trabalho, da contratação, do tempo de duração do contrato e da dispensa do trabalhador. A flexibilização da remuneração diz respeito à possibilidade de redução em momentos de crise (a exemplo do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Também há a possibilidade, dentro da flexibilização remuneratória, da

⁸⁴ POCHMANN, M. Flexibilização e Impactos no emprego. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003. p. 197-208.

⁸⁵ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Petróleo: da crise aos carros flex. **Revista Desafios do Desenvolvimento**. Brasília, 29 mar. 2010, ano 7, edição 59. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2321:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 12 nov. 2016.

⁸⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 36.

⁸⁷ *Ibidem*, 2009. p. 41.

participação (ou não) do empregado nos lucros da empresa.

Já as flexibilizações que versam sobre jornada, contratação, duração do contrato e dispensa do trabalhador, são formas de relativização das normas legais protetivas dos trabalhadores, de forma a reduzir alguns direitos como forma de alcançar a estabilidade do emprego em momentos de crise. Entende-se que, no caso de permissão legal para a prática de flexibilização, essas deverão ser feitas com o consentimento dos empregados, através de convenções ou acordo coletivo de trabalho.

Nesse viés, importante é também a análise de dados locais. Com a contextualização esboçada anteriormente e as flexibilizações decorrentes de tais situações, os números brasileiros não são nada satisfatórios, no ponto de vista trabalhista, dos anos 80 à virada do século.

A taxa de ocupação (pessoas empregadas), que era de 55% na década de 80, chegou a apenas 55,1% no início do século XXI. Isso indica um avanço de apenas 0,1%, ou seja, uma estabilidade. Porém, relativamente ao desemprego, constatou-se uma taxa inicial de 2%, e a final de 7,6%, conforme estatísticas oficiais, afirma Pochmann.⁸⁸

Em 2000, o Brasil já estava em 2º lugar no ranking mundial do desemprego, em números absolutos, ano em que foram registradas 11,454 milhões de pessoas sem trabalho, perdendo apenas para a Índia, com 41,344 milhões de desempregados. “Há 20 anos (1980), o país estava na nona posição, com 964,2 mil desempregados. Em 90, ocupava o sexto lugar, com 2,368 milhões. Em 2000, havia 164,4 milhões de desempregados no mundo.”, afere reportagem publicada pela Folha de S. Paulo, com informações retiradas de estudos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a progressão desse fenômeno.⁸⁹

No mesmo período de 20 anos, o número de trabalhadores contribuindo para a Previdência Social passou de 30,6 milhões para 31 milhões. O que significa que, apesar do número de contribuintes manter-se praticamente o mesmo, o quociente de beneficiários requerendo Seguro Desemprego aumentou exponencialmente (de 964,2 mil para 11,452 milhões).

Uma piora também pôde ser constatada na qualidade de empregos criados ao longo desses anos. Somado a esse período de baixíssimo desenvolvimento econômico, combinado

⁸⁸ POCHMANN, M. Flexibilização e Impactos no emprego. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003. p. 197-208.

⁸⁹ ROLLI, C. Brasil é o 2º do mundo em desemprego, **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 29 mai. 2002. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2905200215.htm>>. Acesso em: 13 nov. 2016

ao uso de políticas econômicas neoliberais, uma abertura abrupta do mercado, presença de altas taxas de juros e câmbio valorizado, contribuíram para o chamado “fenômeno do desassalariamento”, que passou a ser uma marca dessas duas décadas. Pochmann analisa o resultado de toda essa conjuntura:

A cada ano temos menos assalariados no total da ocupação, e, ao mesmo tempo, expandimos as ocupações precárias, considerando que o principal posto de trabalho aberto no Brasil tem sido, justamente, o emprego doméstico. De cada dez vagas abertas no Brasil nos últimos onze anos, três são de empregos domésticos. Temos quase 6.000.000 de empregos domésticos, esta é a principal ocupação atualmente no Brasil. A segunda ocupação que mais cresceu no Brasil foi o trabalho ambulante, os nossos camelôs, que ocupam duas de cada dez vagas abertas no Brasil. A terceira ocupação que mais cresceu no Brasil foi a ocupação de asseio e conservação. E, por fim, a quarta ocupação que mais cresceu no Brasil foi a de segurança pública e privada, de tal forma que, de cada dez ocupações abertas nos últimos onze anos, sete dizem respeito apenas a essas quatro que eu listei anteriormente.⁹⁰

Assim, pode-se constatar que 70% dos empregos criados nesses 20 anos de políticas flexibilizantes de direitos trabalhistas, foram de ocupações consideradas precárias.

A flexibilização dos direitos trabalhistas, seja ela apropriada ou não para o reequilíbrio do mercado, deve ser vista com objetividade. É uma tendência. Martins nos elucida acerca desse fato:

A tendência da flexibilização é decorrência do surgimento de novas tecnologias, da informática, da robotização, que mostram a passagem da era industrial para a pós-industrial, revelando uma expansão do setor terciário da economia. Assim, deveria haver uma proteção ao trabalhador em geral, seja ele subordinado ou não, tanto o empregado como também o desempregado. É nesse momento que começam a surgir contratos distintos da relação de emprego, como contratos de trabalho a tempo parcial, de temporada, de estágio etc.⁹¹

Como reflexos da necessidade das empresas de buscar alternativas para se manterem de pé e amenizar as dificuldades de se manter um negócio no país, através de melhoria contínua da qualidade, produtividade e competitividade, essas inovações contratuais, tendem à diminuição dos custos de produção nas empresas. Na decorrência desse processo, os trabalhadores podem estar sujeitos a malefícios, tais como desemprego, redução salarial, perda de benefícios, sonegação de encargos sociais, entre outros.

Assim, como tema principal deste trabalho, buscaremos compreender melhor a

⁹⁰ POCHMANN, M. Flexibilização e Impactos no emprego. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003. p. 205.

⁹¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 39.

repercussão sobre o assunto da terceirização trabalhista, tema de grande divergência na atualidade, por promover grande alteração na relação bilateral típica (empregador/empregado), podendo resultar em grave precarização das condições de trabalho no Brasil.

Passamos a analisar um apanhado de pesquisas efetuadas sobre o tema da terceirização trabalhista, de forma a compreender melhor a situação laboral dos trabalhadores terceirizados. Caso a permissão da terceirização de atividade-fim realmente se concretize, é de se esperar um aumento significativo de postos de trabalho terceirizados, com a provável substituição de outros tantos de empregabilidade direta. Assim, quiçá as condições de trabalho examinadas aqui, através da análise de dados e pesquisas, sejam uma realidade cada vez mais presente no Brasil.

Batista, em sua própria tarefa de compreender melhor a situação desses trabalhadores, descreveu os resultados que encontrou da seguinte forma:

O processo de terceirização implantado em diversos setores da produção capitalista nacional foi objeto de diversos estudos e pesquisas realizadas por vários autores e instituições de pesquisa selecionadas na construção desta análise. [...] Apesar das diferenciações analíticas, todos os estudos apontam para uma mesma direção: minimização de custos, maximização de resultados, precarização do trabalho e dos direitos dos trabalhadores, com implicações para o movimento sindical.⁹²

O autor constatou que, na busca por uma modernização das estruturas de produção, diminuição de custos e um foco administrativo maior nas atividades principais da empresa, gera-se um impacto social significativo.

Com base na análise de cada um dos pontos principais da relação de emprego dos trabalhadores terceirizados, passaremos ao estudo desse impacto.

3.2 EFEITOS DAS TERCEIRIZAÇÕES PARA OS TRABALHADORES

A necessidade de redução dos custos de produção, somada aos altos índices de desemprego observados nos tempos atuais contribuem amplamente para o crescimento do uso da terceirização como estratégia gerencial. Isso porque os trabalhadores são impelidos a se sujeitar a qualquer emprego que lhes for oferecido, ao se depararem com o desemprego.

⁹² BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 72.

É o que constata Segnini, ao apontar a migração de trabalhadores desempregados, da categoria dos bancários, para empresas prestadoras de serviço, em regimes de trabalho menos favoráveis aos anteriormente estipulados:

O desemprego elevado no setor possibilita que bancários anteriormente qualificados pelos bancos sejam contratados pelas terceirizadoras de serviços em condições precárias, sobretudo em relação aos direitos trabalhistas. Na empresa terceirizadora de compensação de cheques, dos quatro mil funcionários, 95% haviam trabalhado em banco anteriormente. O salário de um compensador nessa empresa representa 33% do salário no banco estatal na mesma função, e 70% no banco privado estrangeiro. A jornada de trabalho é frequentemente desrespeitada e mais longa em comparação aos bancos.⁹³

Quanto ao custo deste labor para o empreendimento, oportuna é a apresentação de números, para a visualização mais exata da questão. Estudo de caso na área da contabilidade, realizado por Ventura, Costa e Molina, aponta a comparação dos custos de contratação de trabalhadores por regimes contratuais diversos, numa indústria alimentícia. Por contrato direto, para a realização da atividade-fim da empresa, e trabalhadores terceirizados, através de empresa prestadora de serviços, para a realização da atividade-meio:

O custo de um trabalhador efetivo, ganhando o mínimo da empresa daria R\$ 1.325,31. Esse valor é composto do salário de R\$ 611,60, encargos trabalhistas de R\$ 218,95, provisões de férias e 13º salário de R\$ 155,41. Como benefícios, o trabalhador recebe cesta básica no valor de R\$ 103,00, sendo descontado R\$ 8,00 de seu holerite, vale alimentação de R\$ 160,00 e a empresa ainda paga assistência médica de R\$ 80,00 e R\$ 4,35 de seguro de vida por funcionário. Enquanto um trabalhador terceirizado ganhando o mesmo salário de R\$ 611,60, custaria para a empresa R\$ 1.053,24. Valor este que é composto do salário mais os encargos trabalhistas de R\$ 218,95, provisões de férias de R\$ 155,41, 13º salário e taxa administrativa de R\$ 67,28. A diferença para o trabalhador efetivo é que esses terceirizados não recebem os benefícios. Os valores de férias e 13º são repassados às prestadoras de serviços e essa que repassa, posteriormente, ao trabalhador.⁹⁴

Os números demonstram uma economia de R\$ 272,07, ao optar pelas vias da terceirização. Isto é, remunerando de acordo com o mínimo nacional de 2011, o cálculo demonstra que a economia correspondia, na época, a 20,5%, por trabalhador.

Evidentemente, essa diminuição de custos provém de algum lugar. Para uma empresa receber um valor inferior ao mínimo pago a um empregado que tem todos seus direitos trabalhistas respeitados, reter algum lucro (pois sem esse, tal empresa seria inviável), e ainda

⁹³ SEGNINI, 1999, p. 196 *apud* BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 79.

⁹⁴ VENTURA, Elisângela de Pieri; COSTA, Jose Manoel; MOLINA, Marcelo. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma indústria alimentícia. **Revista de Estudos Contábeis**, Londrina, v. 3, n. 4, p. 33, jan./jun. 2012.

repassar o devido ao trabalhador, essa diferença de valores deve ser retirada de algum lugar. Como citado, os trabalhadores terceirizados eram mais baratos por não receberem benefícios.

O estudo aponta para uma redução de custos. Porém, por outro lado, também percebe uma diferença na qualidade do labor prestado.

As considerações desenvolvidas ao longo da pesquisa prática demonstram razões sólidas para afirmar que a terceirização em atividade-meio, seja ela de prestadoras de serviços especializadas ou sindicatos, reduzem o custo de mão de obra na empresa.

Os trabalhadores efetivos geram custos elevados para a empresa, mas esses apresentam mais dedicação ao serviço, evitando o retrabalho. De forma complementar, os gastos com treinamento trazem maior retorno, já que o funcionário fica mais tempo na empresa.⁹⁵

A precariedade nas condições de trabalho acaba por reverberar numa qualidade inferior do serviço prestado. Além disso, os autores alertam para o cuidado no momento da contratação, por causa da responsabilidade no caso de inadimplemento da prestadora para com seus obreiros.

Outras autoras que estudaram a fundo o fenômeno da terceirização foram Araújo e Amorim. Ao analisarem o setor da indústria têxtil no Brasil, puderam constatar o uso cada vez mais acentuado de “unidades produtivas externas, mais lucrativas (as oficinas) as quais baseiam esse desempenho seja na ausência de encargos sociais, seja no nível de produtividade alcançada devido à forma de pagamento adotada (por peça)”.⁹⁶

Expediente de redução de custos, a terceirização tem imposto aos trabalhadores relações de emprego instáveis, redução de salários e benefícios e condições de trabalho degradadas, que tem como consequência o aumento dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Além disto, ela tem levado ao desalojamento de uma parcela dos/as trabalhadoras para a economia informal, submetendo-os/as a condições precárias de trabalho e excluindo-os/as dos benefícios assegurados por lei e da representação sindical.⁹⁷

Como a concorrência é grande nesse setor, a pressão por preços baixos é alta. Assim, as empresas recorrem à terceirização, para manterem-se no mercado. A terceirização, nesse setor específico, ocorre através do repasse do trabalho, das empresas de confecção, a oficinas

⁹⁵ VENTURA, Elisângela de Pieri; COSTA, Jose Manoel; MOLINA, Marcelo. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma indústria alimentícia. **Revista de Estudos Contábeis**, Londrina, v. 3, n. 4, p. 35, jan./jun. 2012.

⁹⁶ ARAÚJO e AMORIM, 2000 apud BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 88.

⁹⁷ ARAÚJO e AMORIM, 2001/02, p. 275 apud BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 88.

de costura, que fornecem o segundo nível da cadeia de produção. Leite indica o resultado desse contínuo processo de terceirização:

[...] expulsa o trabalho das empresas confeccionistas, concentrando-o cada vez mais nas oficinas de costura, onde predomina o trabalho informal, mal pago, desqualificado, com altas taxas de doenças profissionais e, muitas vezes, a domicílio. Essa tendência se expressa no brutal crescimento do trabalho informal nos últimos anos, tornando-o praticamente uma regra no setor.⁹⁸

A intensificação da terceirização na indústria têxtil se dá, novamente, com o intuito de diminuir custos. Terceiriza-se esse setor da cadeia produtiva, para minimizar custos com carga tributária (por ser menor para microempresas ou cooperativas), além da economia com os trabalhadores, que muitas vezes não são nem registrados. Como forma de compreender esse fenômeno, Leite entrevistou gerentes de confecção, e colheu a seguinte justificativa:

O valor do produto comprado pronto é por volta da metade do que eu gasto para produzi-lo internamente. Aqui tem a capacidade instalada; produzindo ou não, a capacidade está aqui. No mês em que eu não corto o mesmo número de peças, tenho que pagar os funcionários do mesmo jeito; já com a oficina, se eu não preciso do produto, eu simplesmente não encaminho as peças para ela e não tenho que pagar nada.⁹⁹

Muito embora quem defenda a ampliação da terceirização fale na intenção de qualificação do produto ou na necessidade de especialização maior no mercado produtivo, nota-se que a realidade é que o grande objetivo deste instituto é, tão somente, a redução de custos e maximização dos lucros.

Assim, de maneira lógica, reforçamos a constatação de que essa redução nos gastos com contratação de trabalhadores provém de algum lugar. Mais especificamente, do salário e dos benefícios do trabalhador.

Em estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em parceria com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), foram colhidos dados que elucidavam sobre a situação da empregabilidade terceirizada no país, em 2013, e as condições de trabalho acarretadas aos trabalhadores. Conforme demonstra a tabela:

⁹⁸ LEITE, 2004, p.10 apud BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 89.

⁹⁹ LEITE, 2004, p.19 apud BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 89.

Tabela 1 – Condições de trabalho e terceirização, 2013¹⁰⁰

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

O comparativo feito em dezembro de 2013 demonstra que a diferença de remuneração média entre trabalhadores contratados por vínculo direto, e trabalhadores terceirizados é de 24,7%. Isto é, terceirizados ganham 24,7% menos que trabalhadores contratados.

Já em relação à jornada semanal, o estudo aponta que os trabalhadores terceirizados costumam laborar jornadas mais extensas, correspondendo a uma diferença de 3 horas por semana, em relação aos contratados (7,5% a mais).

E, em relação ao tempo do vínculo de emprego, os terceirizados sofrem com grande rotatividade, mantendo um emprego por aproximadamente a metade do tempo que os trabalhadores com vínculo direto.

Godinho explica que, caso a isonomia entre os trabalhadores não seja protegida, a terceirização não tem propósito, que não a redução de custos à custa do obreiro:

Insista-se que a fórmula terceirizante, caso não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país.¹⁰¹

Ainda em relação à isonomia entre os trabalhadores terceirizados e contratados de forma direta, principalmente no que tange ao salário equitativo, cumpre salientar que o art. 7º, XXXII, da Constituição Federal, veda qualquer tipo de discriminação entre os trabalhadores, de modo que “a contratação terceirizada não poderia, juridicamente, propiciar tratamento

¹⁰⁰ Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha – dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 13. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2016.

¹⁰¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p 529.

discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em categoria ou função equivalente na empresa tomadora de serviços”.¹⁰²

Resultado absolutamente diverso foi o que encontrou outra pesquisa efetuada pelo DIEESE, em 1999, o qual envolveu 40 empresas de trabalho terceirizado, nas quais 72,5% concediam menores benefícios sociais, e 67,5% ofereciam salários mais baixos, sem falar nas jornadas mais extensas e precárias condições de saúde e higiene. A discriminação, inclusive, não se limitava apenas aos benefícios, salários e condições de labor:

(Os trabalhadores terceirizados) constituem uma *categoria inferior*, são tratados como de *segunda categoria*, não somente pelas chefias e supervisores, mas, em muitos casos, até mesmo pelos trabalhadores fordistas, que integram a ‘elite da fábrica’.

[...] Trabalhadores que são apartados dos demais com os quais trabalham lado a lado e, muitas vezes, exercendo a mesma função, mas que são considerados de segunda categoria (ou desclassificados), desprovidos de um estatuto e de direitos elementares que o trabalho assalariado deveria garantir. (grifo nosso)¹⁰³

Indispensável também é ressaltar que o problema da discriminação não é apenas salarial. Ela também envolve o tratamento deferido a esses trabalhadores, dentro da empresa, pelos seus próprios colegas (contratados diretamente). Relata-se estudo de caso, da área da Psicologia, abordando a condição de trabalho dos terceirizados. Pretendendo compreender os sentimentos relacionados à valorização, reconhecimento, pertencimento e satisfação dos terceirizados em uma instituição pública de ensino, Lykawka entrevistou os obreiros responsáveis pelas atividades-meio de uma Universidade.¹⁰⁴

Elaborada sob a alcunha de “Psicodinâmica do Trabalho”, abordagem científica que entende ser impossível a divisão entre “ser humano” e trabalhador, compreendendo como absolutamente relacionadas as questões psicológicas e emocionais da pessoa em sua vida pessoal e sua vida profissional, tal área tem como uma das principais premissas a necessidade de reconhecimento do trabalhador, dentro do ambiente de trabalho.¹⁰⁵

¹⁰² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 506.

¹⁰³ DIEESE, 1999 apud DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

¹⁰⁴ LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação**. Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFGRS, Porto Alegre, RS, mar 2013.

¹⁰⁵ PSICODINÂMICA DO TRABALHO. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Psicodin%C3%A2mica do trabalho&oldid=47281510](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Psicodin%C3%A2mica_do_trabalho&oldid=47281510)>. Acesso em: 22 nov. 2016.

Lykawka menciona demais estudiosos da área, no intuito de elucidar sobre a importância do trabalho para a vida das pessoas, não só no provimento de seu sustento, mas também na construção de sua psique:

Para Diogo (2007, p. 485), “o trabalho participa ativamente da construção da psique, pois o sujeito se constitui pelo seu fazer, pela sua atividade e pela concepção que tem a respeito desta”. A satisfação de sentir-se reconhecido pela função que desempenha é fundamental para o trabalhador, uma vez que influencia positivamente a maneira como o trabalho será feito. Sentir-se valorizado funciona mais ou menos como “moeda de troca”; o incentivo resulta em desempenho positivo. De acordo com Merlo (2002) há, no empregado, o desejo de que a empresa reconheça o seu esforço e que demonstre o quanto sua atuação resultou em algo útil para esta.¹⁰⁶

A autora ressalta que trabalhadores humildes são desvalorizados de diversas maneiras no dia a dia. Os demais membros da sociedade dirigem a eles um tratamento de desvalorização que se manifesta, no mínimo, pela indiferença, e que pode chegar ao destrato com palavras e ações. Inclusive, aponta pesquisa desenvolvida na mesma linha, por Costa (2002), com os garis no estado de São Paulo. Segundo o autor, os garis, que trabalham na rua, eram “invisíveis” para as pessoas que passavam. O trabalho teve tamanha repercussão que motivou sua continuação em um trabalho subsequente, abordando o problema da “humilhação social” (Costa, 2008).¹⁰⁷

Nas entrevistas feitas por Lykawka, pode-se constatar uma variedade de aspectos que influenciam no sentimento dos trabalhadores terceirizados, em relação à sua condição.

Um dos principais é a rotatividade dos terceirizados, variando de acordo com a ocupação laborada. A rotatividade possui relação direta com a satisfação no trabalho: o excesso de rotatividade gera um sentimento de insegurança, de não ser útil e importante para aquele contexto (facilmente substituível), o que causa uma desmotivação e insatisfação em relação ao trabalho.

[...] os funcionários vivem em constante sentimento de incerteza, pois havendo reclamação contra eles, a Empresa opta por demitir o funcionário, evitando indispor-se com a contratante dos seus serviços (a Universidade). De acordo com Alvarenga e Garcia ([2006, p.3]) “os funcionários terceirizados [...] não se sentem partes das

¹⁰⁶ DIOGO, 2007, p. 485; MERLO, 2002 apud LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação.** Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFGRS, Porto Alegre, RS, mar 2013. p. 8.

¹⁰⁷ COSTA, 2002, 2008 apud LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação.** Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFGRS, Porto Alegre, RS, mar 2013. p. 5.

equipes formadas pelos efetivos. Isso porque, a qualquer momento, essas pessoas podem ser dispensadas, a despeito da qualidade de seu trabalho”.¹⁰⁸

É o que assevera também Viana, ao descrever as inseguranças e incertezas que permeiam a relação laboral, principalmente dos terceirizados, atualmente:

Hoje, os trabalhadores – especialmente os terceirizados – vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam, passando do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente curto-circuito. É difícil identifica-los e reuni-los, pois o sindicato não tem a mesma plasticidade.¹⁰⁹

Outro aspecto é que maioria dos entrevistados eram mulheres, sendo que, mesmo dentre os terceirizados, ocupavam os cargos com menor *status*, principalmente na área da limpeza: a mais desvalorizada, com maior rotatividade e insatisfação.

As falas, principalmente do pessoal da limpeza, demonstram claramente esse descontentamento:

Parece que as pessoas não nos enxergam porque, quando estamos limpando, não respeitam nosso trabalho; vão entrando e pisando onde nem secou ainda, não pedem licença e nem desculpa. (E5)
 Não temos importância nenhuma para eles, porque quando querem nos trocar de posto é só reclamar para a empresa, e não estamos mais lá. Ficamos inseguros com isso. (E10)¹¹⁰

Um dos pontos abordados é o uso de uniformes, cujo uso tem um efeito muito além de simplesmente identificar, desvaloriza e cria um estigma a quem o usa. Maslow explica que o sentimento negativo em relação ao uniforme pode ser compreendida pela necessidade de estima – a imagem que a pessoa tem de si mesma, e o desejo de obter a estima dos outros.¹¹¹

A relação pouco harmoniosa entre terceirizados e efetivos, descrita por Lykawka, também pode ser vista em trabalhos diferentes. Viana, em seu próprio estudo, enxergou essa animosidade da seguinte forma:

¹⁰⁸ LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação.** Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFGRS, Porto Alegre, RS, mar 2013. p. 34.

¹⁰⁹ VIANA, 2003, p. 232 apud COSTA, Tatiana Cesarina Tôrres. A súmula 331 do TST como instrumento de precarização laboral. Orientador: Fábio Túlio Barroso. Dissertação de Mestrado em Direito. UNICAP, Recife, 2010.

¹¹⁰ LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação.** Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFGRS, Porto Alegre, RS, mar 2013. p. 28.

¹¹¹ MASLOW, 1987 apud LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação.** Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFGRS, Porto Alegre, RS, mar 2013. p. 8.

Os terceirizados não se integram aos trabalhadores permanentes. Às vezes, a relação de uns e outros chega a ser conflituosa: os primeiros vêem os segundos como privilegiados, enquanto estes acusam aqueles de pressionar para baixo os seus salários. Entretanto, os trabalhadores de cada segmento também competem entre si pelo emprego sempre mais precário e escasso.¹¹²

Entre os resultados da pesquisa, constatou-se que o tratamento oferecido aos trabalhadores dependia muito de qual cargo ocupavam. Assim, as pessoas laborando em cargos com *status* inferior, como de limpeza, apresentavam reclamações recorrentes sobre o ambiente de trabalho. Já, em cargos com um *status* superior, como na ocupação da vigilância, não apresentavam tantas reclamações, e sentiam-se valorizados.

A relação interpessoal, de acordo com o constatado nas entrevistas, se estabelece pela natureza do trabalho desempenhado, pois as funções que exigem um nível de escolaridade mais alto e são reconhecidas socialmente, são mais valorizadas. No caso dos funcionários que exercem a função de limpeza, em tese menos reconhecida socialmente, o tratamento dispensado permeia a desvalorização, a discriminação, o desprezo e a invisibilidade. De acordo com os autores consultados no decorrer deste trabalho, constata-se que a situação, dentro da organização, é a reprodução de um padrão cultural já existente na sociedade.¹¹³

É importante constatar que, no trabalho aludido, todas as pessoas entrevistadas laboravam em cargos ocupados exclusivamente por trabalhadores terceirizados (na atividade-meio). Isso significa que, perante a impossibilidade de terceirização da atividade-fim das empresas, no caso em tela fica impossível fazer uma comparação dos sentimentos de valorização, reconhecimento e pertencimento de um trabalhador sob vínculo direto, com um trabalhador terceirizado, que exerçam o *mesmo cargo*, o que possibilitaria uma análise mais efetiva.

Outro ponto que chama muita atenção na precariedade das condições às quais os trabalhadores terceirizados são submetidos é na área da *segurança e saúde no trabalho*.

As empresas prestadoras não investem na saúde e segurança de seus trabalhadores, em equipamentos de proteção individual (EPI), e em capacitação para esses profissionais. Já as empresas tomadoras não se preocupam em observar o devido cumprimento das normas de proteção do trabalhador, exatamente por esses não fazerem parte de seu quadro, sendo um problema da empresa prestadora de serviços.

¹¹² VIANA, 2003, p. 232 apud COSTA, Tatiana Cesarina Tôrres. **A súmula 331 do TST como instrumento de precarização laboral**. Orientador: Fábio Túlio Barroso. Dissertação de Mestrado em Direito. UNICAP, Recife, 2010.

¹¹³ LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação**. Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFGRS, Porto Alegre, RS, mar 2013. p. 36-37.

Os terceirizados trabalham mais, têm funções mais arriscadas, sofrem mais pressão, são menos capacitados, menos organizados e têm menos assistência médica. Ou seja, não é surpreendente que sejam as maiores vítimas de acidentes.¹¹⁴

O resultado dessa combinação de abandonos é trágico.

Em 2008, o DIEESE apresentou um estudo sobre o trabalho numa empresa de petróleo, demonstrando o abismo entre as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados e os com vínculo direto com a empresa. No período de 1998 a 2005, o número de acidentes fatais envolvendo trabalhadores com vínculo direto foi de 30. Já o número de terceirizados vitimizados letalmente, no mesmo período, foi de 137.¹¹⁵

Alguns setores abrangidos pela terceirização se destacam pela alta periculosidade, e assim também apresentam altos índices de fatalidades no trabalho. Um exemplo é o setor elétrico.

Conforme o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica. Outro dado da Fundação COGE indica que o índice de acidentes no setor elétrico é 5,5 vezes maior que o dos demais setores da economia.¹¹⁶

Apenas no ano de 2011, ocorreram 79 mortes no setor. Destas, 18 foram de trabalhadores próprios. A grande maioria dos acidentes, correspondentes a 61 vidas perdidas, foram de trabalhadores terceirizados.

Pode-se notar que a busca incessante pela diminuição dos custos na produção tem reflexos que ultrapassam em muito a discussão sobre perda de salários e benefícios.

E é nesse viés que se deve discutir a questão dos movimentos sindicais, responsáveis maiores pela busca dos direitos trabalhistas de uma categoria.

A observação das formas de terceirização é muito importante para a compreensão do ônus que a terceirização traz para a organização sindical dos terceirizados.

Assim, a recordação de como funciona o caso da indústria têxtil se faz muito conveniente. A transferência do trabalho se dá das empresas confeccionistas, que

¹¹⁴ FERREIRA, 2001, p. 43 apud COSTA, Tatiana Cesarina Tôrres. **A súmula 331 do TST como instrumento de precarização laboral**. Orientador: Fábio Túlio Barroso. Dissertação de Mestrado em Direito. UNICAP, Recife, 2010, p. 150.

¹¹⁵ DIEESE, 2008, p. 123 apud COSTA, Tatiana Cesarina Tôrres. **A súmula 331 do TST como instrumento de precarização laboral**. Orientador: Fábio Túlio Barroso. Dissertação de Mestrado em Direito. UNICAP, Recife, 2010.

¹¹⁶

encomendam a produção de peças através das oficinas de costura. Assim, não se faz necessário o influxo de trabalhadores terceirizados das oficinas para as empresas, e sim a distribuição do labor, de modo que os trabalhadores produzem fora do ambiente da empresa contratante.

Esse processo se chama *terceirização externa*. Ele também é muito utilizado na indústria automobilística, onde a fragmentação é enorme. Cada uma das peças de um carro são fabricadas em diferentes regiões e/ou países, em empresas diversas, com o intuito de se conseguir o menor custo. A *terceirização interna* é a contratação de uma empresa prestadora de serviços, que faz a intermediação da mão de obra entre a empresa tomadora e o trabalhador (que trabalha no estabelecimento dessa segunda).

Essa divisão dos trabalhadores é um dos pontos mais temidos no tema da terceirização. Viana, Delgado e Amorim¹¹⁷ ensinam que, em tempos de Revolução Industrial, a reunião dos operários nas fábricas, em primeiro momento, se deu para facilitar a gestão dos horários e produção (e assim, *facilitar a exploração* do trabalho dos mesmos). Porém, além do controle maior da produção, isso gerou uma *contradição*. Da reunião dos operários nasceram os sindicatos, responsáveis pela defesa dos direitos dos trabalhadores. Entretanto, ambas as formas de terceirização acabam por dilapidar essa união:

Hoje, no entanto, a mesma contradição que fez nascer o sindicato, e que por suas mãos deu vida e efetividade ao Direito, começa a ser superada. E uma das razões – provavelmente a maior – é a terceirização. Ela viaja alguns séculos no tempo, para voltar – revigorada – em suas duas versões.

Quando *externa*, a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores – mas dessa vez sem os problemas de antes, pois as novas tecnologias viabilizam o controle a distância. Em outras palavras, já é possível *produzir sem reunir*.

Quando *interna*, a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão – inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar. Desse modo, já é possível até mesmo *reunir sem unir*.¹¹⁸

Para Grijalbo Coutinho, juiz do Trabalho da 10ª Região e ex-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a terceirização tem como principais finalidades:

¹¹⁷ VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do tribunal superior do trabalho**. São Paulo: Lexmagister, v. 77, n.º 1, jan./mar. 2011. P. 55-56.

¹¹⁸ VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do tribunal superior do trabalho**. São Paulo: Lexmagister, v. 77, n.º 1, jan./mar. 2011. P. 57.

A terceirização tem dois propósitos muito evidentes: o econômico e o político. Sua razão econômica é permitir aos patrões a diminuição de custos com a exploração da mão de obra. Vários argumentos são usados no sentido de que se trata de especialização, de racionalização, mas tudo isso é secundário. A outra razão é a de cunho político. Nesse ponto o objetivo é dividir os trabalhadores, fragmentá-los, especialmente em suas representações sindicais.¹¹⁹

Em consequência, os autores afirmam que a terceirização afeta duramente – e de três modos – as fontes do Direito do Trabalho. Primeiro, dificultando a criação de normas protetivas. Segundo, facilitando a edição de normas precarizantes. Terceiro, enfraquecendo aquela sanção paralela e, desse modo, debilitando cada artigo da CLT. Quando uma classe se dispersa, a sua sujeição aos interesses alheios se torna mais complacente.¹²⁰

Não custa notar, a propósito, que as fontes materiais têm esse nome porque são elas que nos dão a matéria, o conteúdo, do Direito. Desse modo, quando as fontes se transformam, o Direito também se altera em termos de efetividade e de intensidade normativa.

Sobre a intensificação do processo de terceirização no setor automobilístico do ABC paulista, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) alertou, já em 1993, os efeitos que poderia acarretar:

- 1)- Fragmentação da representatividade sindical, pois mediante a redefinição legal do enquadramento, os trabalhadores terceirizados passam a constituir categoria diversa dos demais companheiros da fábrica, que estão contratados pelo regime da CLT;
- 2)- Precarização de direitos, pois a lei especifica quais são os direitos do trabalhador temporário (na prática, terceirização), restringindo-os em relação às garantias contidas na CLT: não há direito a aviso prévio, FGTS e cláusulas de acordos e convenções coletivas da categoria preponderante;
- 3)- Passa a existir um maior controle da empresa tomadora (para a qual, de fato, o empregador trabalha) sobre o empregado terceirizado, o que facilita a repressão de sua participação sindical. Ademais, é preciso reconhecer que o empregado está evidentemente fragilizado pelas condições mencionadas nos itens acima.
- 4)- Desconcentração do número de empregados num mesmo local de trabalho, face à descentralização da atividade produtiva das empresas. Possibilidade de aumento da rotatividade de mão de obra e negação, na prática, dos direitos sindicais, com a quebra da cidadania do trabalhador, de resto já bastante atacada.¹²¹

Sobre a mencionada repressão na participação sindical, Lima acrescenta:

¹¹⁹ VERDE, Guilherme Villa. "A terceirização é uma forma selvagem de precarização", afirma ex-presidente da Anamatra. **Secom/TRT4**, Porto Alegre, 04 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&cod=804550>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

¹²⁰ VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do tribunal superior do trabalho**. São Paulo: Lexmagister, v. 77, n.º 1, jan./mar. 2011. P. 57.

¹²¹ DIEESE, 1993 apud BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013. p. 71.

Além da dispersão da classe trabalhadora e da conseqüente perda da atuação sindical, destaque-se para o fato de que as grandes empresas, ao contratarem trabalhadores, sejam diretos, temporários e até terceirizados, querem saber o seu grau de participação com os sindicatos (o que agrava bastante a crise do sindicalismo). Ou o trabalhador nega o envolvimento sindical ou não será contratado. E até aqueles que poderiam ter envolvimento com o sindicato são “convencidos” a não mais o terem. É o processo de despolitização. A submissão do trabalhador deve ser de forma plena.¹²²

Assim, cria-se uma enorme dificuldade na organização sindical dos trabalhadores terceirizados, o que dificulta ainda mais a sua conquista de direitos e luta contra as aludidas condições precárias de trabalho. Godinho critica essa dispersão que a terceirização causa, e aponta para a inviabilidade da estruturação sindical dentro da realidade:

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.¹²³

Assim, ao impossibilitar a organização e mobilização sindical da terceirização, pode-se aduzir que esta fere o disposto nos artigos 8º e seguintes da Constituição Federal, que estabelecem a importância da atuação sindical, na medida em que assegura aos trabalhadores o direito de terem “uma organização sindical representativa da categoria profissional, situada em certa base profissional, que não pode ser inferior à área de um município”.¹²⁴

Levando-se em conta o que foi observado, pode-se constatar que a terceirização tem como foco principal apenas a redução de custos, sem levar em conta os danos conseguintes amargurados pelos trabalhadores.

O trabalho nas condições existentes numa terceirização afronta inúmeros direitos e princípios fundamentais e do Direito do Trabalho. Exemplos são os princípios da valorização do trabalho, da justiça social, da não discriminação, da dignidade da pessoa humana, da

¹²² LIMA, 2006, p. 136-137 apud COSTA, Tatiana Cesarina Tórres. A súmula 331 do TST como instrumento de precarização laboral. Orientador: Fábio Túlio Barroso. Dissertação de Mestrado em Direito. UNICAP, Recife, 2010.

¹²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 532.

¹²⁴ *Ibidem*, 2016.

vedação do retrocesso social, do trabalho digno, da liberdade de escolha do local de trabalho, da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras de direitos fundamentais, da confiança e da progressiva implementação efetiva de proteção social por parte dos Estados.¹²⁵

Vale enfatizar que os direitos sociais citados são garantidos pela Carta Magna, considerados direitos fundamentais de segunda geração. Acrescenta-se, inclusive, que tal previsão também existe na legislação internacional, como na Declaração Universal dos Direitos Humanos, e em algumas convenções da OIT, de modo que o Estado Democrático de Direito assinante das convenções tem a obrigação de assegurar o cumprimento dos direitos sociais.¹²⁶

¹²⁵ COSTA, Tatiana Cesarina Tôres. **A súmula 331 do TST como instrumento de precarização laboral.**

Orientador: Fábio Túlio Barroso. Dissertação de Mestrado em Direito. UNICAP, Recife, 2010.

¹²⁶ BOGO, Ana Paula; TOSAWA, Suelyn. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno versus Precarização e Terceirização: Um Embate Contemporâneo.** Organização CONPEDI/UFSC; Florianópolis: CONPEDI, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6c6d15562b486b1d>. Acesso em: 29 nov. 2016.

CONCLUSÃO

O presente trabalho surgiu do interesse de compreender as relações entre os momentos político-econômicos de um país e seus reflexos diretos na vida da população. Nesse contexto, a *terceirização trabalhista*, um fenômeno de flexibilização de direitos trabalhistas, encontra-se, mais do que nunca, presente nas discussões políticas e na mídia. A crise que se instala urge por respostas dos legisladores, ao passo que os empresários encaram riscos de falência e os trabalhadores, de desemprego.

Através da análise dos processos históricos do direito do trabalho no Brasil, o estudo da flexibilização trabalhista e seus efeitos, procurou-se contextualizar a evolução das regulamentações que instituíram direitos trabalhistas no país, de forma a entender a pressão atual pelo seu enfraquecimento.

A compreensão da terceirização se deu, primeiramente, por meio da observação de seu conceito e sua trajetória histórica, em diferentes épocas e lugares do mundo. Em sequência, foi feita uma análise do direito material que a regulamenta atualmente, com destaque para a vigente Súmula 331 do TST, e o Projeto de Lei 4330/04-I, com tramitação mais avançada no Congresso.

Havendo agregado todo esse complexo de informações, dedicou-se a atenção ao estudo das repercussões que a terceirização trabalhista gera para os trabalhadores sob contrato de terceirização.

Fazendo uso de pesquisas que comparavam dados sobre as condições de trabalho de trabalhadores contratados sob vínculo direto, em relação aos terceirizados, foi possível a constatação de que estes amargam péssimas condições de labor.

Assim, foram colhidas informações que demonstram que os terceirizados enfrentam jornadas de trabalho mais extensas, com remuneração inferior, benefícios quase nulos e permanência inferior no emprego, devido à alta rotatividade.

Também viu-se que a discriminação que eles suportam não se limita somente a menores salários e benefícios. Os terceirizados são sujeitos a discriminações por parte de seus colegas, o que acarreta no sentimento de exclusão, baixa estima, falta de importância e incertezas pela facilidade de sua realocação ou demissão.

Além de todos esses estigmas, a condição precária de labor acarreta numa taxa de acidentes substancialmente maior do que trabalhadores sob vínculo direto. Isso se dá pelas empresas prestadoras não investirem na segurança, equipamentos e capacitação de seus

profissionais. Isso tudo somada à falta de observação das empresas tomadoras em relação ao devido cumprimento das normas de proteção pelos terceirizados.

A terceirização também tem como efeito uma dispersão e fragmentação dos trabalhadores, uma vez que, quando *externa*, fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores. E quando *interna*, a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores. Assim, cria-se uma enorme dificuldade na organização sindical dos trabalhadores terceirizados, o que dificulta ainda mais a sua conquista de direitos e luta contra as aludidas condições precárias de trabalho.

Por todo o exposto, é possível concluir que a terceirização trabalhista é um fenômeno criado tão e somente visando a *diminuição de custos de produção*, à margem de qualquer preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, e ferindo múltiplos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Entende-se que a terceirização é uma realidade fática, e que sua limitação absoluta está fora de questão, pela conjuntura econômica do país. Por conseguinte, defende-se o esforço legislativo no sentido de uma regulamentação que defina os termos pelos quais a terceirização pode ser efetuada, não tornando esta irrestrita, e, primordialmente, garantindo o devido cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2ª ed, Campinas, SP: Pontes Editores, 2013.

BOGO, Ana Paula; TOSAWA, Suelyn. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno versus Precarização e Terceirização: Um Embate Contemporâneo**. Organização CONPEDI/UFSC; Florianópolis: CONPEDI, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6c6d15562b486b1d>. Acesso em: 29 nov. 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso em: 21 nov. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 5 de out. de 1988.

BRASIL. Lei n.º 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Revogado pela Lei n.º 7.783, de 28.6.1989. Coleção de Leis do Brasil, Brasília, DF, v. 3, p. 62. jun. 1964.

BRASIL. Lei n.º 8.666. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. 21 de junho de 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm. Acesso em: 22 nov. 2016.

BRASIL. Projeto de Lei n. 4330 – I de 2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=24C994560309C18E0CFAAC5E8F938462.proposicoesWebExterno2?codteor=1325350&filename=Tramitacao-PL+4330/2004 Acesso em: 24 nov. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 14098320125060006. Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 04/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/185399998/recurso-de-revista-rr-14098320125060006>>. Acesso em: 06 dez. 2016

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 28838820135180081. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172130728/recurso-de-revista-rr-28838820135180081?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 06 dez. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 256. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (cancelada). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 331. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 19 jun. 2016.

CAMPANA, Priscila. **O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico.** Brasília: Revista de Informação Legislativa, n.º 147, 2000. P. 136. Disponível em <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/614>> Acesso em 31 out. de 2016.

Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES). Indicadores de Iniquidade do Sistema Tributário Nacional: Relatório de Observação n.º 2. Brasília, mar. 2011. p. 21. Disponível em: <<http://www.cdes.gov.br/documento/2651756/indicadores-de-iniquidade-do-sistema-tributario-nacional-relatorio-de-observacao-n-2-032011-2010.html>> Acesso em: 05 nov. 2016.

COSTA, Tatiana Cesarina Tôrres. **A súmula 331 do TST como instrumento de precarização laboral.** Orientador: Fábio Túlio Barroso. Dissertação de Mestrado em Direito. UNICAP, Recife, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim: o valor social da livre iniciativa e a função social da empresa.** São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 60.

DELGADO, Gabriela Neves. **Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.** Disponível em: <<http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/doutrab125.html>> Acesso em: nov. 2016

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização Paradoxo do Direito Contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2003. p.106.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** São Paulo: LTr, 2005.

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

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico.** São Paulo: Boitempo, 1999.

FERRAZ, Fabio. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. p. 20. Disponível em: <<http://docslide.com.br/documents/fabio-ferraz-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho.html>> . Acesso em 12 nov. 2016.

FRANK, André Gunder; FUENTES, Marta. Dez teses acerca dos movimentos sociais. **Lua Nova**, São Paulo, n.º 17, jun. 1989. p. 19-48. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010264451989000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 Nov. 2016.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Sistema de Contas Nacionais 2004-2008. Rio de Janeiro: 2010 (Contas Nacionais n.º 31) *apud* Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Petróleo: da crise aos carros flex. Revista Desafios do Desenvolvimento. Brasília, 29 mar. 2010, ano 7, edição 59. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2321:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 12 nov. 2016.

KERNICKI, Edilson. Especialista em direito trabalhista critica PL da terceirização. **Notícias Najuá**, Irati, 07 abr. 2015. Disponível em: <http://radionajua.com.br/noticia/noticias/irati-e-regiao/especialista-em-direito-trabalhista-critica-pl-da-terceirizacao/30769/>. Acesso em: 24 nov. 2016.

LAVOR, Francisco Osani de. A legislação trabalhista e as alternativas e flexibilidades na contratação do trabalhador. **Revista Gênese**, Curitiba: Gênese, n.º01, p. 675-676. 2007.

LIMA, Vanderlei Schneider. **Direito do Trabalho**. Flexibilização e Desregulamentação. Ponta Grossa/PR: UEPG, 2003.

LYKAWKA, Liliane. **O trabalho terceirizado**: reconhecimento, valorização e satisfação. Orientador: Sidinei Rocha de Oliveira. Monografia de Especialização em Psicologia – UFRGS, Porto Alegre, RS, mar 2013.

MALHADAS, Júlio Assunção. A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

MARCIO POCHMANN. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Marcio_Pochmann&oldid=46414601>. Acesso em: 10 ago. 2016.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. O Direito do Trabalho na Ditadura Civil-Militar. In: **Conteúdo Jurídico**. Brasília, 13 set. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56747&seo=1>>. Acesso em: 08 nov. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho&oldid=47066934>. Acesso em: 28 out. 2016.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Direito do Trabalho Mínimo**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/30132-30588-1-PB.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

PINHEIRO, Rachel. Comentários sobre a Lei da Terceirização (PL 4330/2004). **Jusnavigandi**, jun. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39792/comentarios-sobre-a-lei-da-terceirizacao-pl-4330-2004>. Acesso em: 27 nov. 2016.

PIOVESAN, Eduardo. Câmara aprova projeto que permite terceirização da atividade-fim de empresa. **Câmara Notícias**, Brasília, 22 mai. 2015. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/486413-CAMARA-APROVA-PROJETO-QUE-PERMITE-TERCEIRIZACAO-DA-ATIVIDADE-FIM-DE-EMPRESA.html>. Acesso em: 24 nov. 2016

POCHMANN, M. Flexibilização e Impactos no emprego. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003. p. 197-208.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Psicodin%C3%A2mica_do_trabalho&oldid=47281510>. Acesso em: 22 nov. 2016.

REVOLUÇÃO DE 1930. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Revolu%C3%A7%C3%A3o_de_1930&oldid=47116133>. Acesso em: 3 nov. 2016.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

ROLLI, C. Brasil é o 2º do mundo em desemprego, Folha de S. Paulo, São Paulo, 29 mai. 2002. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2905200215.htm>>. Acesso em: 13 nov. 2016

RUSSOMANO, MOZART VICTOR. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 20.

SCHEID, Emanuelle Moreira. **A terceirização trabalhista: uma análise sobre a (in) constitucionalidade do projeto de lei 4330/04**. Orientador: Rafael Santos de Oliveira. Monografia de Graduação em Direito. - UFSM. Santa Maria, 01 dez. 2015.

SILVA, Alan Rodrigo. **Direito do Trabalho - Estabilidade Decenal**. Jusbrasil, jan. 2016. Disponível em: <https://arpsadv.jusbrasil.com.br/artigos/283142461/direito-do-trabalho-estabilidade-decenal>. Acesso em: 08 nov. 2016.

SILVA FILHO, Marcos Antônio Bertosi. Lei de terceirização: principais mudanças com a aprovação do PL 4330/2014. **Jusnavigandi**, mai. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39403/lei-de-terceirizacao-principais-mudancas-com-a-aprovacao-do-pl-4330-2014>. Acesso em: 27 nov. 2016.

SILVA, Rogerio Geraldo da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em nov 2016.

SUPREMO adia julgamento sobre constitucionalidade da terceirização. Revista **Consultor Jurídico**, 10 nov. 2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-nov-10/stf-adia-julgamento-constitucionalidade-terceirizacao>. Acesso em: 27 nov. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.

TERCEIRIZAÇÃO e desenvolvimento: uma conta que não fecha – dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores (CUT), 2014. p. 13. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2016.

U.S. Department of Interior. National Park Service. About the Homestead Act. Disponível em: <<https://www.nps.gov/home/learn/historyculture/abouthomesteadactlaw.htm>> Acesso em: 31 out. 2016. Tradução livre do original em inglês: “The Homestead Act of 1862 has been called one of the most important pieces of Legislation in the history of the United States. Signed into law in 1862 by Abraham Lincoln after the secession of southern states, this Act turned over vast amounts of the public domain to private citizens. 270 millions acres, or 10% of the area of the United States was claimed and settled under this act.”

VENTURA, Elisângela de Pieri; COSTA, Jose Manoel; MOLINA, Marcelo. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma

indústria alimentícia. **Revista de Estudos Contábeis**, Londrina, v. 3, n. 4, p. 35, jan./jun. 2012.

VERDE, Guilherme Villa. "A terceirização é uma forma selvagem de precarização", afirma ex-presidente da Anamatra. **Secom/TRT4**, Porto Alegre, 04 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&cod=804550>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do tribunal superior do trabalho**. São Paulo: Lexmagister, v. 77, n.º 1, jan./mar. 2011.

ZAMBOTTO , Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n.º 107, dez 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&rev>. Acesso em: nov. 2016.

ZOCKUN, Maria Helena (coord.). **Simplificando o Brasil: Propostas de Reforma na Relação Econômica do Governo com o Setor Privado**. São Paulo: FIPE, mar. 2007 (Texto para Discussão n.º 03).