

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

**Fernando Conte da Silva**

**CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICO E COMPARADA DA  
TERCEIRIZAÇÃO: LIMITES E POSSIBILIDADES DO PROJETO DE  
LEI Nº 4.330/04**

Santa Maria, RS  
2016

**Fernando Conte da Silva**

**CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICO E COMPARADA DA TERCEIRIZAÇÃO:  
LIMITES E POSSIBILIDADES DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

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

Orientadora: Profa. Dra. Valéria Ribas do Nascimento

Santa Maria, RS  
2016

**Fernando Conte da Silva**

**CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICO E COMPARADA DA TERCEIRIZAÇÃO:  
LIMITES E POSSIBILIDADES DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/04**

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

**Aprovado em 06 de dezembro de 2016:**

---

**Valéria Ribas do Nascimento, Dra. (UFSM)**  
(Presidente/Orientadora)

---

**Andrea Nárriman Cezne, Dra. (UFSM)**

---

**Juliano Fernandes Vargas, Me. (UFSM)**

Santa Maria, RS  
2016

## **AGRADECIMENTOS**

*Gostaria de prestar os meus mais sinceros agradecimentos a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho monográfico:*

*- primeiramente, a Deus, por ter me dado a saúde e a energia necessárias para a confecção desta obra;*

*- a meus pais, Luiz Fernando Andrade da Silva e Maria Angelina Conte da Silva, bem como ao meu irmão, Daniel Conte da Silva, por proporcionarem um excelente ambiente familiar e a base de apoio para que eu pudesse concluir mais esta etapa;*

*- à minha companheira de longa data, e referencial acadêmico desde então, Géssica Mathias Diniz;*

*- à minha orientadora, Professora Doutora Valéria Ribas do Nascimento, por despertar em mim a paixão pelo Direito Constitucional, bem como por fornecer os subsídios teóricos para que conseguisse elaborar esta monografia;*

*- e, por fim, à UFSM, instituição que tão nobremente me acolheu e me guiou ao longo desses 05 anos.*

*A nova cultura começa quando  
o trabalhador e o trabalho são  
tratados com respeito.*

*(Máximo Gorky)*

## RESUMO

### CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICO E COMPARADA DA TERCEIRIZAÇÃO: LIMITES E POSSIBILIDADES DO PROJETO DE LEI Nº 4.330/04

AUTOR: Fernando Conte da Silva

ORIENTADORA: Valéria Ribas do Nascimento

Apresentada como uma técnica de produção inovadora do sistema econômico contemporâneo, a terceirização modificou profundamente o relacionamento entre empregados e empregadores, introduzindo a figura de uma terceira entidade a esse vínculo, a empresa intermediadora. No Brasil, essa técnica é incorporada no final dos anos 60, predominantemente nos serviços de vigilância de estabelecimentos bancários. Transcorrido quase meio século, o fenômeno se expande intensamente, enraizando-se definitivamente no ciclo produtivo nacional, abrangendo, atualmente, milhões de trabalhadores. Ocorre, no entanto, que essa disseminação não foi acompanhada de políticas públicas que preservassem os direitos mínimos desses obreiros, de modo em que o resultado dessa negligência é o cenário no qual os terceirizados respondem por, aproximadamente, 80% dos acidentes de trabalho, muito embora percebam uma remuneração 25% menor, em média, quando comparados àqueles trabalhadores contratados diretamente pela empresa. Nesse sentido, é preciso analisar se o Projeto de Lei nº 4.330/04 está em consonância com os ditames constitucionais e as diretrizes da política de amparo ao empregado. Para se atingir tal objetivo será preciso, inicialmente, investigar de que maneira a dinâmica das relações trabalhistas evoluiu até se chegar à terceirização, bem como qual o tratamento recebido por ela no direito comparado. Assim sendo, através do emprego do método de abordagem dedutivo, bem como dos métodos de procedimento histórico, monográfico e comparativo, será analisado se a proposta legislativa em questão encontra-se apta a reparar aquelas discrepâncias, assim como se possui meios para promover a igualdade material entre o terceirizado e o empregado contratado pessoalmente.

**Palavras-chave:** Igualdade Material. Projeto de Lei nº 4.330/04. Relações Trabalhistas. Terceirização.

## ABSTRACT

### **HISTORICAL AND COMPARED BACKGROUND OF THE OUTSOURCING: LIMITS AND POSSIBILITIES OF THE LAW PROJECT Nº 4.330/04**

AUTHOR: FERNANDO CONTE DA SILVA  
ADVISOR: VALÉRIA RIBAS DO NASCIMENTO

Presented as an innovative production technique of the contemporary economic system, outsourcing has profoundly changed the relationship between employees and employers, introducing the figure of a third entity to this link, the intermediary company. In Brazil, this technique was incorporated in the late 1960s, predominantly in the surveillance services of banking establishments. Almost half a century later, the phenomenon expands intensely, taking root definitively in the national productive cycle, currently covering millions of workers. However, this dissemination has not been accompanied by public policies that preserve the minimum rights of these workers, so that the result of this neglect is the scenario in which outsourced workers account for approximately 80% of work-related accidents, although they perceive a 25% lower remuneration, on average, when compared to those workers hired directly by the company. In this sense, it is necessary to analyze whether Bill No. 4,330 / 04 is in line with the constitutional dictates and the guidelines of the employee protection policy. In order to achieve this objective, it will be necessary, initially, to investigate how the dynamics of labor relations evolved until it reaches outsourcing, as well as the treatment received by it in comparative law. Thus, by using the deductive approach method as well as historical, monographic and comparative methods of procedure, it will be examined whether the legislative proposal in question is capable of remedying those discrepancies, as well as whether it has the means to promote equality between the outsourced and the personally hired employee.

**Keywords:** Draft Law 4.330 / 04. Equality Material. Outsourcing. Working Relationships.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	11
1.1 RETRATO HISTÓRICO DA DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	11
1.1.1 Da antiguidade clássica ao capitalismo mercantil e o processo de transição econômico e cultural para a Era Moderna.....	12
1.1.2 Os reflexos e consequências da industrialização e do neocolonialismo: o surgimento do proletariado e os primeiros desafios básicos .....	16
1.1.3 Da passagem do Estado Liberal para o Estado Social e o aparecimento das primeiras Cartas Sociais: breves apontamentos sobre a constitucionalização do direito do trabalho.....	17
1.2 A TERCEIRIZAÇÃO E O DIREITO BRASILEIRO .....	21
1.2.1 A inserção da terceirização no ciclo produtivo brasileiro.....	21
1.2.2 A dicotomia clássica entre atividade-fim e atividade-meio e a construção jurisprudencial ligada às Súmulas 256 e 331 do TST .....	25
1.2.3 O projeto de Lei nº 4.330/2004: objetivos, expectativas e interesses.....	28
<b>2 A TERCEIRIZAÇÃO E O DIREITO COMPARADO</b> .....	30
2.1 ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO INTERNACIONAL.....	30
2.1.1 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as diretrizes da política supranacional de proteção à relação de trabalho .....	31
2.1.2 A Terceirização pelo mundo: panorama e resultados .....	35
2.2 DO TRATAMENTO JURÍDICO CONFERIDO À TERCEIRIZAÇÃO NOS ESTADOS CONTEMPORÂNEOS .....	38
2.2.1 A terceirização na América Latina .....	38
2.2.2 A terceirização na Europa Ocidental .....	43
<b>3 A TERCEIRIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES E DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS</b> .....	47
3.1 A TERCEIRIZAÇÃO E OS TRIBUNAIS SUPERIORES .....	47
3.1.1 A Terceirização e o Tribunal Superior do Trabalho (TST): a opinião por trás dos ministros da Corte .....	48
3.1.2 A Terceirização e o Supremo Tribunal Federal (STF): da Repercussão Geral nº 725 ao Recurso Extraordinário nº 958.252.....	51
3.2 A TERCEIRIZAÇÃO ENCARADA À LUZ DOS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS .....	52
3.2.1 Terceirização x Princípio da Legalidade.....	53
3.2.2 Terceirização x Princípio da Igualdade.....	55
3.2.3 Terceirização x Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	59
<b>CONCLUSÃO</b> .....	64
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	67

## INTRODUÇÃO

O Projeto de Lei nº 4.330 de 2004, que dispõe acerca da contratação de serviços terceirizados, bem como da regulamentação das relações trabalhistas dela decorrentes, foi apresentado com a intenção de regularizar a situação de precariedade de inúmeros trabalhadores.

De acordo com seus defensores, a terceirização seria um importante instrumento de concretização da administração pública gerencial, aquela que, em contrapartida à tradicional administração burocrática, busca implementar, dentro do Estado, o mesmo modelo de gestão que é adotado pelos empreendimentos privados, de modo a reduzir custos, ampliar a produtividade e flexibilizar as relações produtivas.

Ocorre, no entanto, que esse planejamento estratégico de modernização e desburocratização do setor produtivo de uma empresa, seja ela pública ou privada, deve respeitar os direitos mínimos da parte hipossuficiente nessa relação: o empregado, para o qual o sistema constitucional brasileiro contemporâneo assegurou um extenso rol de direitos e prerrogativas fundamentais.

De tal modo, e à luz dos recentes debates envolvendo a precarização das relações de trabalho, chega-se ao seguinte impasse: tal Projeto de Lei seria realmente vantajoso ou estar-se-ia lidando com mais um mecanismo de enfraquecimento das lutas trabalhistas e de fragilização das garantias mínimas da parte vulnerável da relação laboral?

Assim sendo, o presente trabalho tem por objetivo geral analisar o grau de adequação e compatibilidade dos dispositivos mais polêmicos do Projeto de Lei nº 4.330, de 26 de outubro de 2004, aos princípios constitucionais da isonomia, legalidade e dignidade da pessoa humana. Para atingir este propósito, no entanto, será preciso investigar, primeiramente, de que maneira se deu a evolução histórica da dinâmica das relações trabalhistas e entender os fatores e elementos que propiciaram o aparecimento do Constitucionalismo Social – temas que serão trabalhados no primeiro capítulo da obra – bem como verificar de que modo a terceirização influenciou, e de que modo ela foi influenciada, pela internacionalização do processo produtivo econômico e comercial e averiguar o tratamento jurídico que o processo de terceirização de serviços recebe no direito comparado – assuntos contemplados no segundo capítulo deste trabalho.

Para alcançar estes fins, será empregado o método de abordagem dedutivo, uma vez que, partindo-se de uma compreensão geral do fenômeno da terceirização no Brasil – considerando seus aspectos históricos, econômicos e sociais – verificar-se-á se o Projeto de Lei nº 4.330 guarda relação de conformidade com a Constituição Federal de 1988.

Por outro lado, serão adotados os métodos de procedimento histórico, monográfico e comparativo, cujos empregos decorrem da inevitabilidade de se estudar os acontecimentos e momentos históricos do passado, a fim de se verificar como eles influenciaram a formação do modo de produção moderno e como se relacionam com o surgimento da terceirização, da necessidade de análise de tópicos da legislação – constitucional, infraconstitucional e comparada – bem como de projetos de lei e, por fim, da indispensabilidade de examinar as semelhanças e diferenças entre o regime de trabalho dos trabalhadores terceirizados e dos empregados contratados diretamente pela empresa, no tocante aos aspectos da jornada de trabalho, acidentes, remuneração e adicionais, dentre outros.

Com o declínio do regime militar, em meados dos anos 80, a economia nacional assiste a veloz expansão do modo de produção toyotista. Tal modelo econômico ficou marcado como símbolo de eficiência e produtividade, através de traços como a flexibilização e racionalização produtiva, o controle rigoroso de qualidade e a redução dos desperdícios/eliminação de estoques.

Assim sendo, frente a esta verdadeira revolução no sistema econômico, emergiu a necessidade das empresas e empreendimentos se adaptarem a um novo modelo de gestão, o qual, por sua vez, exigiria a horizontalização da estrutura produtiva, de modo a reduzir os gastos nas tarefas e etapas não essenciais do ciclo produtivo, direcionando a atenção e os investimentos, exclusivamente, em direção ao embrião ou centro do processo de produção.

Nesse contexto, aliado ao ideal da desburocratização das atividades e serviços, surge o panorama da terceirização, que passa a se difundir intensa e indiscriminadamente por todos os setores produtivos brasileiros nos anos 90 do século XX.

Paralelamente a essa significativa mudança no plano econômico, tem-se uma transformação igualmente profunda no plano jurídico, com o advento da Constituição Federal de 1988, a qual consagra, em seu art. 7º, uma série de direitos e garantias

fundamentais e sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, como forma de salvaguardar os interesses destes das formas de abuso perpetradas pelo poder econômico.

De tal modo, é preciso investigar se o Projeto de Lei nº 4.330/2004 está em conformidade com as diretrizes constitucionais de proteção e amparo do empregado, notadamente a parte vulnerável na relação de trabalho, tendo em vista que, apesar da ausência de norma reguladora, o número de terceirizados entre os trabalhadores formais vem crescendo rapidamente, atingindo, atualmente, cerca de 12,7 milhões de brasileiros.

Ou seja, a análise da adequação de tal proposta aos princípios norteadores do Estado Democrático de Direito torna-se indispensável na medida em que sua eventual entrada em vigor irá afetar milhões de trabalhadores, até então envolvidos em uma relação laboral sem muitas garantias, com muitas dúvidas e poucas certezas.

## 1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO

Antes de introduzir o mérito da contextualização histórica do instituto protagonista deste trabalho, é preciso expor o porquê da necessidade de se fazer este breve recorte do passado, pois a terceirização envolve “uma realidade histórico-cultural, que deve ser estudada de acordo com a noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo”.<sup>1</sup>

Nesse ponto, deve ela ser entendida como um fenômeno social, e como tal, encarada como um instrumento capaz de promover e alterar os rumos do desenvolvimento social e econômico de uma determinada comunidade. De tal modo, torna-se preciso averiguar os antecedentes que permearam a criação e a constituição de tal evento, não apenas para se compreender como ele se difundiu e se integrou intensamente à sociedade contemporânea, mas também para se entender como ele se relaciona às transformações políticas, econômicas e culturais das últimas décadas.

Assim sendo, neste capítulo, dividido em duas seções secundárias, cada qual com três seções terciárias, serão abordados os aspectos econômicos, políticos e sociais mais marcantes do processo de evolução da dinâmica das relações de trabalho, da Antiguidade até a Era Contemporânea. Ao final, serão expostos os antepassados legislativos responsáveis por promoverem o ingresso da terceirização no direito brasileiro, desde as primeiras leis, passando pela edição das súmulas 256 e 331 do Tribunal Superior do Trabalho, até se chegar ao Projeto de Lei nº 4.330 de 2004.

### 1.1 RETRATO HISTÓRICO DA DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Por meio da presente seção, pretende-se analisar de que modo os principais acontecimentos históricos contribuíram para modificar a maneira com que a humanidade tratou a questão do trabalho, bem como quais as circunstâncias causadoras de tais transformações, tanto do ponto de vista econômico, investigando a passagem da escravidão ao feudalismo, quanto na ótica jurídico e social, explorando

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho** – 6. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2003. p. 15

os principais pontos da passagem do Estado Liberal para o Estado Social, com a inclusão dos direitos trabalhistas no rol constitucional.

### **1.1.1 Da antiguidade clássica ao capitalismo mercantil e o processo de transição econômico e cultural para a Era Moderna**

À luz dos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, pode-se afirmar que na Antiguidade Clássica greco-romana o trabalho era encarado sob uma perspectiva material, possuindo um sentido depreciativo, visto como algo humilhante e que deveria ser direcionado aos povos conquistados e considerados insignificantes, fatores que permitiram o desenvolvimento da escravidão.<sup>2</sup>

Segundo essa linha de pensamento, ao homem escravizado seria destinado o trabalho braçal, considerado abominável e desprezível, ao passo em que os cidadãos podiam se comprometer com a filosofia e o pensamento, bem como à contemplação das artes, atividades para as quais os escravos eram reputados inabilitados.

Segundo a mesma autora, citando o jurista e filósofo italiano Felice Battaglia, esse binarismo pode ser explicado pelas peculiares condições econômicas do período, bem como pela ausência de um conceito legítimo de liberdade.<sup>3</sup>

De tal modo, tem-se que a escravidão consubstancia, na Antiguidade, a noção de propriedade, vez que o escravo encontrava-se aprisionado ao domínio de seu senhor, estando impossibilitado de prestar juramento, manifestar, contratualmente, a sua vontade, e, desse modo, impedido de assumir obrigações.

Diante destas circunstâncias, depreende-se que a relação de trabalho do mundo antigo escravocrata é marcada pela inviabilidade de se falar em um direito do trabalho, considerando a inexistência de um de seus pressupostos básicos: o contrato de trabalho, cuja materialização é embaraçada pela perspectiva de dominação e arbítrio em que se encontram senhor e escravo, diferentemente da relação empregado e empregador.

De outro modo, com as invasões bárbaras e o declínio do Império Romano no Ocidente, tem início a Alta Idade Média, na qual o modelo econômico fundado na

---

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 43.

<sup>3</sup> BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958. p. 30. Trad.: Luis Washington Vita e Antônio D'Elia. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 44.

escravidão vai enfraquecendo paulatinamente até dar lugar ao sistema feudal, de economia preponderantemente rural, estabelecido através da relação de trabalho entre o senhor de terras e os seus servos, conectados numa dinâmica de interdependência.

Fundado numa economia agrária e de subsistência, o feudalismo caracterizou-se por ser um sistema no qual a circulação de moeda era extremamente restrita e pelas escassas inovações tecnológicas. Este último fator é explicado pela perspectiva expropriadora do modelo econômico feudal, no qual a dinâmica da relação de trabalho envolvia não apenas o trabalho braçal na agricultura, mas também uma série de obrigações de natureza fiscal, dentre as quais se cita, como exemplo, a “Banalidade”, o “Tostão de Pedro” e a “Mão-morta”.

Torna-se evidente, desse modo, a falta de estímulos para que o servo buscasse aumentar a produtividade agrícola, uma vez que o aumento da produção beneficiaria apenas o seu senhor de terras. Nessa mesma linha de pensamento, o economista norte-americano Paul Sweezy destaca que o feudalismo europeu, em que pese a descentralização política e o constante clima de instabilidade, foi um sistema econômico demasiadamente conservador, orientado numa direção amplamente acentuada de conservação de determinadas técnicas e procedimentos de produção.<sup>4</sup>

Entretanto, muito embora a relação de trabalho padrão do período feudal fosse pautada pela exploração e servidão dos camponeses, e estes vivessem em condições precárias e miseráveis, é inadequado comparar tal vínculo ao do escravo, tendo em vista que:

o servo achava-se ligado à terra, não podendo ser dela retirado para ser vendido. Assim, quando um senhor entregava sua terra a outro, o servo apenas passava a ter um novo amo, permanecendo, contudo, na mesma tenência. De certo modo, isso lhe dava alguma segurança, pois, ao contrário do escravo, o servo podia sempre contar com um pedaço de terra para sustentar sua família, ainda que precariamente.<sup>5</sup>

Outrossim, aponta também o professor Sweezy<sup>6</sup>, traçando um paralelo sob a teoria de transição entre o feudalismo e o capitalismo desenvolvida pelo economista inglês Maurice Dobb, que a circunstância fundamental que se vincula à ruína e ao

---

<sup>4</sup> SWEEZY, Paul M. **Do Feudalismo ao Capitalismo**. Série Novas Direções. Traduzido por Manuel Vitorino Dias Duarte. São Paulo: Martins Fontes, 1977. p. 24.

<sup>5</sup> VICENTINO, Cláudio. **História Geral: ensino médio** – São Paulo: Scipione, 2006. p. 113.

<sup>6</sup> SWEEZY, Paul M., op. cit., p. 26.

enfraquecimento do sistema feudal reside na superexploração da força de trabalho dos camponeses. Nesse sentido, ressalta que estes, pressionados pela incessante busca de novas receitas para os senhores feudais, acabariam por protagonizar deserções em massa dos domínios senhoriais, sobrecarregando o trabalho daqueles que lá remanesciam, o que – paulatinamente ao desenvolvimento dos primeiros centros urbanos – forçaria a classe governante a adotar mecanismos, até então, praticamente inéditos, tal como o arrendamento das terras do feudo a colonos, o que permitiu a diversificação das relações de trabalho, contribuindo para o surgimento de um novo sistema econômico.

De tal modo, verifica-se que o pensador constrói uma tese muito importante, atribuindo às raízes do próprio feudalismo a responsabilidade pelo seu declínio, diferentemente do imaginado pela grande maioria dos historiadores, que atribuem ao enaltecimento do comércio o papel de protagonista por aquele fenômeno.

Assim sendo, diametralmente oposto ao período de economia agrária da servidão feudal, a partir do século XI verifica-se o início de uma nova etapa, na qual os camponeses carentes, compelidos por exigências que não mais poderiam ser atendidas pelo regime expropriatório, passaram a se deslocar e adquirir mercadorias fora dos limites dos antigos latifúndios, impulsionando a criação e o desenvolvimento dos primeiros centros urbanos, nos quais surgem as denominadas corporações de ofício.

A relação de trabalho desenvolvida nessas organizações possuía um caráter essencialmente monopolizador e profissionalizante, considerando as características dos vínculos entre mestres e operários no interior das corporações. A moeda, instrumento outrora negligenciado e relegado ao desuso, agora é o mecanismo que irá fomentar o desdobramento de uma nova economia, centralizada no comércio, que gradualmente vai substituindo o sistema feudal.

De acordo com Alice Monteiro de Barros, em um primeiro momento:

as relações predominantemente autônomas de trabalho foram paulatinamente sendo substituídas por um regime heterônomo, que se manifestou sobretudo no segundo período da época medieval, nas corporações de ofício, constituídas por mestres que, em princípio, obtinham o cargo pelas suas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra-prima.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 48.

Quanto às relações de trabalho em si, passaram a ser pautadas pelas regras e estatutos próprios de cada corporação, aos quais ficavam sujeitos desde os mestres até os operários e aprendizes.

Posteriormente, no contexto da transição da Baixa Idade Média para a Idade Moderna, em meio ao renascimento cultural e à revolução protestante, a relação de trabalho heterônoma própria das corporações de ofício é sucedida pelas transformações do incipiente regime liberal, muito em virtude de uma reunião de coeficientes que juntos refletiram a inaptidão das corporações de ofício de se adaptarem às necessidades e reivindicações socioeconômicas da era que se iniciava. Dentre estes fatores, Alice Monteiro de Barros cita “os abusos praticados pelos mestres (...) geradores de greves e revoltas (...)” e a “tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família”,<sup>8</sup> os quais progressivamente vão gerando a insustentabilidade de manutenção das ditas corporações e o surgimento de uma nova dinâmica de trabalho, pautada pela autonomia do regime liberal.

Uma vez consagrada a transição entre a sociedade artesanal para o capitalismo mercantil – ou simplesmente mercantilismo – momento histórico evidenciado pela Era dos Descobrimentos e pela Revolução Comercial, a dinâmica trabalhista passa a ser fortemente influenciada pelo ideal da liberdade Rousseauiana, num período marcado pela liberdade para o desempenho das atividades, ofícios e serviços.

Por fim, já no final da Revolução Francesa, em 1804 é lançado o Código Civil Napoleônico, o qual, fortemente influenciado pelos ideais do direito romano, tratou de dispor sobre a regulamentação do contrato individual de trabalho, instituindo dois importantes apontamentos que merecem destaque: primeiramente, o que dispunha que a contratação da força de trabalho somente poderia se dar por um período previamente determinado e especificado ou para a realização de determinada obra ou empreendimento. Tal dispositivo refletia, claramente, uma tentativa do legislador francês de repudiar qualquer tentativa de ressurgimento da escravidão. A segunda determinação, por sua vez, consistia em uma orientação que pregava o prestígio e a valorização da palavra do patrão, no caso de haver controvérsia com relação ao pagamento das verbas salariais, o que reflete, explicitamente, o desequilíbrio das partes na relação de trabalho, evidenciando a fragilidade do trabalhador, e cujos

---

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 49.

contornos ganharão marcas mais evidentes quando da expansão da Revolução Industrial, no final do século XIX.

### **1.1.2 Os reflexos e consequências da industrialização e do neocolonialismo: o surgimento do proletariado e os primeiros desafios básicos**

Impulsionada por uma série de elementos favoráveis, que envolviam a mão-de-obra abundante e barata, consequência do êxodo rural promovido pela Política de Cercamentos inglesa, a fartura de matéria-prima, nitidamente ferro e carvão, e a estabilidade e o amadurecimento do capitalismo inglês, que reuniu as condições econômicas favoráveis para subsidiar esse novo modo de desenvolvimento econômico, a Inglaterra é a responsável por dar início à Revolução Industrial, no final do século XVIII.

Nesse contexto, surge uma nova prática de trabalho, acentuando a rígida assimetria entre empregados e empregadores. Aqueles, não dispendo da propriedade dos meios de produção e das ferramentas de trabalho, passam a sobreviver da comercialização da única coisa que lhes restava: a força de trabalho, explorada impiedosamente pelos proprietários e donos de fábricas, muito como consequência natural da, já mencionada, grande quantidade de trabalhadores à disposição.

De tal modo, estiveram os trabalhadores expostos a situações desumanas que envolviam condições de trabalho extraordinariamente rígidas, a exemplo da jornada de trabalho que poderia alcançar até 18 horas diárias, da inescrupulosa exploração do trabalho infantil e do das gestantes, e das péssimas condições de higiene e saneamento das vilas de trabalhadores, fatores que, somados à escassez de abastecimento de água, constituíram os elementos responsáveis por transformar os primeiros centros urbanos, oriundos da recente industrialização, em cenários de pobreza extrema, construindo uma sociedade marcada, até então, pelo intenso e chocante desequilíbrio de forças.

Aliás, como bem destaca o historiador britânico Eric Hobsbawm, com a sabedoria que lhe é peculiar, é preciso estabelecer uma distinção entre o trabalho da sociedade industrial daquela da era pré-industrial: primeiramente, porque aquele pressupõe uma regularidade quase intangível, consubstanciada numa relação de trabalho marcada pela rotina e pela monotonia, na qual o homem se materializa através, apenas, da sua força de trabalho, impossibilitando a criação de qualquer tipo

de vínculo ou relação humana e social com o empregador. Diferentemente, explica o pensador que a mão-de-obra da sociedade pré-industrial se caracterizava pela presença, em maior parte, de famílias “possuidoras de suas próprias propriedades agrícolas, oficinas artesanais, etc., ”.<sup>9</sup>

Nessa conjectura histórica, a expansão da industrialização acarreta um período de largo desenvolvimento econômico, fortalecendo as grandes potências da época e possibilitando o início de uma nova era, identificada a partir de uma nova corrida colonial, na qual as nações europeias partem em busca da captação e dominação de novos territórios, buscando substancialmente atingir dois fins: o escoamento dos excedentes industriais, ou seja, encontrar um meio de desafogar as crises de superprodução que passariam a ser uma constante no continente europeu no final do século XIX; e garantir o fornecimento das matérias-primas essenciais à manutenção das indústrias vitais de cada nação.

Essa concorrência desenfreada em busca de novas colônias está intrinsecamente relacionada aos motivos que levarão às crises geopolíticas e incidentes diplomáticos que antecederão a Primeira Grande Guerra, para a qual, inclusive, servirão de justificativa, ante a inevitável política beligerante que se desenvolvia no âmbito das relações internacionais.

### **1.1.3 Da passagem do Estado Liberal para o Estado Social e o aparecimento das primeiras Cartas Sociais: breves apontamentos sobre a constitucionalização do direito do trabalho**

Em meio à expansão do capitalismo industrial pelo mundo, inaugurando uma nova forma de produzir riquezas, tem-se, concomitantemente, em lado diametralmente oposto à pujança gerada pela produção em massa, a hipervulnerabilidade dos trabalhadores fabris, tanto do espectro econômico – em função das baixíssimas remunerações e das péssimas condições de vida e trabalho, bem como em virtude da ausência de um aparato legal de proteção do empregado frente aos abusos e arbitrariedades cometidas dentro do meio ambiente de trabalho – quanto no plano político, uma vez que as grandes massas de trabalhadores não

---

<sup>9</sup> HOSBAWM, Eric. J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. Tradução de Donaldson Magalhães Garschagen. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003. p. 79-80.

possuíam, até então, nenhum movimento organizado que lutasse pela melhoria das condições a que se encontravam submetidos.

É nesse contexto que em 1824 as *trade unions* são legalizadas no Reino Unido, permitindo o desenvolvimento dos primeiros agrupamentos estruturados que procuraram reunir, sistematizadamente, as insatisfações da classe operária, a exemplo do Cartismo, o qual, a despeito de almejar a melhora da conjuntura de trabalho da classe menos favorecida, espalhou o seu leque de exigências também para a área dos direitos civis e políticos.

Naturalmente, as imposições não foram aceitas pela elite política da época, desencadeando-se, a partir daí, uma série de manifestações mais intensas e incisivas, algo que se tornaria comum no Reino Unido, ao longo da metade final do século XIX.

O que se pretende demonstrar com tal exposição é que, a partir do momento em que a classe operária se insubordina contra as graves explorações a que estava subjugada, tem início uma longa jornada de movimentos unidos de trabalhadores contra as arbitrariedades perpetuadas no ambiente fabril, as quais, paulatinamente, vão conquistando os primeiros direitos e garantias essenciais dos trabalhadores.

Nessa linha de pensamento, deve-se destacar que a produção industrial capitaneada pelo liberalismo econômico acarretou em um primeiro momento, inegavelmente, uma nova forma de opressão: a dos detentores dos meios de produção sobre a dos possuidores da força de trabalho, construindo aquilo que se pode denominar de uma escravidão contemporânea, a partir da interpretação dada ao raciocínio de Lacordaire, segundo o qual “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”.<sup>10</sup>

Tornava-se cada vez mais nítido que a situação com que os empregados eram tratados no âmbito da industrialização exigia a atuação do Estado, de modo a estabelecer uma regulamentação mínima em defesa da vida, integridade física e dignidade da classe socialmente vulnerável e desprotegida, sobre a qual recaíam todas as mazelas e custos gerados pela produção capitalista. Nesse ponto, muitos autores, em especial Alice Monteiro de Barros, apontam que até então o Poder Público se comportava como um “simples observador dos acontecimentos” e explica que, por

---

<sup>10</sup> LACORDAIRE. *Apud* Arnaldo Sússekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e João de Lima Teixeira Filho. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 2003. v. 1, p. 36.

isso, o Estado se transformou em “um instrumento de opressão contra os menos favorecidos”.<sup>11</sup>

Diante desta perspectiva, surge a imprescindibilidade de organização de um aparato jurídico que siga em direção ao apaziguamento das tensões sociais entre empregados e empregadores, através da criação de um sistema de direitos e garantias fundamentais que diminua o acentuado desequilíbrio entre aqueles, buscando deixar as relações laborais mais harmônicas e, na medida do possível, mais justas e humanas.

Nesse panorama, impossível não lembrar da lição apresentada por Pérez Leñero, para quem o intervencionismo estatal teve um traço humanitarista e jusnatural, no sentido de fornecer a necessária e adequada salvaguarda dos direitos do fraco e do sem voz.<sup>12</sup>

Respaldando-se nesse entendimento, pode-se refletir e deduzir, então, que o surgimento do Direito do Trabalho encontra suas raízes no caráter altruísta e filantropo do Estado, que passa a editar as primeiras normas protetivas dos trabalhadores fragilizados socialmente.

Nessa mesma linha de pensamento e entendimento, observa-se no período pós-Primeira Guerra Mundial, mais precisamente em 1919, a formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que nitidamente incluiu dentre as suas finalidades a universalização dos direitos trabalhistas, buscando propagar, difundir e, por fim, consolidar ao redor do globo as garantias conquistadas até então em defesa da classe operária.

Nesse sentido, semelhante compreensão pode-se extrair da leitura atenta do seguinte extrato do Tratado de Versalhes, acordo que oficializou o fim da Primeira Guerra Mundial, e que em seu artigo 427 dispõe sobre muitas dessas medidas de proteção e salvaguarda dos direitos dos trabalhadores:

Entre tales métodos y principios, los siguientes parecen a las Altas Partes Contratantes de una importancia particular y urgente:

1. El principio dirigente antes enunciado de que el trabajo no debe considerarse simplemente como mercadería o artículo de comercio. (...)
3. El pago de un salario que asegure a los trabajadores un nivel de vida conveniente, tal como éste se entiende en su tiempo y en su país.

---

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 52.

<sup>12</sup> PÉREZ LEÑERO, José. **Teoría General del Derecho Español de Trabajo**. Madrid: Espasa – Calpe, 1948. p. 110.

4. La adopción de la jornada de 8 horas, o de la semana de cuarenta y ocho horas, como fin por alcanzarse en todas partes donde aún no se haya obtenido.
5. La adopción de un reposo semanal de veinticuatro horas por lo menos, que deberá comprender el domingo cuantas veces sea posible.
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de poner al trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.
7. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, para el trabajo de valor igual.<sup>13</sup>

Pela edificação de uma organização trabalhista a nível internacional, bem como em virtude da inclusão de inúmeras garantias laborais no tratado de paz que deu fim ao maior conflito bélico que o mundo conheceu até então, percebe-se a nítida importância que os juristas, políticos e filósofos passaram a dar ao Direito do Trabalho. Nesse ponto, deve-se, então, ressaltar a transição de um importante fenômeno: é a era da passagem do Constitucionalismo Liberal para o Constitucionalismo Social, através da edição das primeiras Constituições Sociais, cujos expoentes mais célebres são a Mexicana de 1917 e a de Weimar de 1919, as quais se sobressaem não apenas pelo fato de reconhecerem os direitos sociais, mas também pela questão de atribuírem-lhes patamar constitucional.

Em meio a esta transformação político-constitucional, aflora aquilo que a doutrina denominada de segunda dimensão dos direitos fundamentais, marcada pela ebulição dos “direitos positivos”, assim chamados por se consubstanciarem numa atuação positiva do Estado.

Influenciado e impulsionado pela efervescência da constitucionalização do direito do trabalho, no Brasil o retrato dessa repercussão é a promulgação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, introduzindo no cenário nacional a noção do Estado Social de Direito, por intermédio da elaboração de normas que evidenciam a preocupação do legislador com o empregado, a exemplo do reconhecimento da legalidade dos sindicatos e associações de categorias profissionais (artigo 120), tornando a proteção social do trabalhador uma diretriz do Estado e, do mesmo modo, constitucionalizando no parágrafo primeiro do artigo 121 uma série de preceitos, todos relacionados à melhoria das condições de trabalho, dentre os quais se citam:

---

<sup>13</sup> TRATADO DE VERSALLES. **Archivo Nacional de Honduras. Anexo - Primeira Sesión de la Conferencia del Trabajo, 1919.** Disponível em: <<http://www.cervantesvirtual.com/obra/tratado-de-versalles/75f41c48-b953-11e1-b1fb-00163ebf5e63.pdf>>. Acesso em 28 set. 2016.

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; (...)
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;<sup>14</sup>

Ao final, com a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988, temos o momento de amadurecimento e consolidação da constitucionalização dos direitos trabalhistas, prestigiados em nosso ordenamento jurídico ao longo do rol do artigo 7º.

## 1.2 A TERCEIRIZAÇÃO E O DIREITO BRASILEIRO

Aproveitando o engate histórico proporcionado pela seção anterior, nesta seção serão estudados, primeiramente, os marcos legislativos que promoveram a entrada da terceirização na seara jurídica nacional, dando particular destaque para a dificuldade encontrada pelos operadores do direito na delimitação e balizamento dos limites entre a atividade-meio e atividade-fim das empresas, sendo, ao final, feita uma breve apresentação acerca do Projeto de Lei que dá título ao trabalho, com seus aspectos mais polêmicos, objetivos e conflitos.

### 1.2.1 A inserção da terceirização no ciclo produtivo brasileiro

No Brasil, a noção de terceirização é apresentada pela primeira vez pelas empresas transnacionais, por volta dos anos 50, logo após o fim da Segunda Guerra Mundial. Impulsionadas pela plataforma econômica desenvolvimentista do governo de Juscelino Kubstichek, muitas empresas europeias e americanas se instalaram no país, sobretudo as automobilísticas, as quais se transformaram em exemplo notório de terceirização. Ao aterrissarem em um país que há pouco tempo era ainda considerado predominantemente agrário e que tinha por modelo de produção uma

---

<sup>14</sup> BRASIL, Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em 01º out. 2016.

economia agro-exportadora, tais corporações viram a oportunidade de conseguir mão-de-obra a um custo substancialmente menor, sem se preocupar com as disposições protetivas da então incipiente legislação trabalhista.

Assim sendo, na década seguinte, surgem as legislações pioneiras envolvendo o tema, os Decretos-leis n.º 1.212 e 1.216, de 1966, os quais “permitiram aos bancos dispor de serviços de segurança prestados por empresas particulares, gerando a prestação de serviços por empresas de segurança bancária”.<sup>15</sup>

Porém, à luz dos ensinamentos ministrados por Gabriela Delgado e Helder Amorim, “até o final dos anos 1960 e início dos anos 1970, não ostentava relevância o processo de terceirização no sistema econômico e jurídico do Brasil”.<sup>16</sup> Somente com a reforma da administração pública, impulsionada pelo advento legislativo do Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967, bem como em razão da internacionalização do processo de globalização moderno, é que a terceirização passa a desempenhar um papel de destaque no setor econômico nacional.

Àquela época, o objetivo primordial era, de fato, evitar a proliferação desenfreada do quadro funcional da administração pública, e a terceirização surgiu como uma opção que se mostrava hábil a concretizar esse enxugamento da folha de pagamento, como pode ser observado a partir da leitura do §7º do artigo 10 do supracitado DL 200, de 1967:

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.<sup>17</sup>

No ano seguinte, em maio de 1968, seguindo a orientação traçada pelo Decreto-lei, temos a edição do Decreto n.º 62.756, o qual serviu de parâmetro para a

<sup>15</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho** – 6. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2003. p. 16.

<sup>16</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 39.

<sup>17</sup> BRASIL. Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 14 set. 2016.

institucionalização das chamadas “Agências de Colocação com fins lucrativos”, definidas pelo próprio, em seu artigo 1º, parágrafo único, alínea ‘a’ como sendo:

tôda sociedade, instituição, escritório ou outra qualquer organização que sirva de intermediário para procurar um emprêgo para um trabalhador ou um trabalhador para um empregador, com o objetivo de obter de um ou de outro um benefício material direto ou indireto;<sup>18</sup>

Tal elemento normativo materializou o estabelecimento das regras e procedimentos formais de funcionamento a serem observadas por essas instituições de intermediação entre empregado e empregador, dispondo sobre concessão de licenças, prestação de informações, recrutamento de trabalhadores estrangeiros, dentre outros dispositivos, legalizando algo que, na prática, já acontecia há algum tempo no país.

Um ano depois, em 21 de outubro de 1969, a Junta Militar Governativa Provisória que assumira o país após o então presidente Costa e Silva ser afastado do poder por razões médicas, edita o Decreto-lei nº 1.034 e é com esta norma que o instituto da terceirização é explicitado pela primeira vez, através da redação do seu artigo 4º.

Em meio ao período conturbado politicamente que o país vivia, passados pouco mais de 05 anos da deposição do ex-presidente João Goulart e da tomada de poder pelos militares, proliferavam os grupos revolucionários que lutavam contra o regime, a exemplo da Vanguarda Armada Revolucionária Palmares (VAR-Palmares) e da Ação Libertadora Nacional, que viam nos assaltos a banco um meio de garantir a sua estruturação e financiar as atividades de guerrilha. Assim sendo, nesse período turbulento da história nacional, o Decreto-lei nº 1.034 foi o meio empregado pelos governantes para expandir e assegurar a segurança dos estabelecimentos bancários, instituições econômicas e cooperativas em geral.

A preocupação com a questão da proteção era tanta que o primeiro artigo da norma já deixava claro ser proibido o funcionamento das agremiações outrora delineadas que não possuíssem “dispositivo de segurança contra saques, assaltos ou

---

<sup>18</sup> BRASIL. Decreto n. 62.756, de 22 de maio de 1968. Dispõe sobre a coordenação e fiscalização das Agências de Colocação, submetendo-as ao controle do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 23. maio 1968. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-62756-22-maio-1968-403983-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 14 set. 2016

roubos”<sup>19</sup> aprovados pela respectiva Secretaria de Segurança. Nesse sentido, os apontamentos encontrados pelo legislador para garantir a salvaguarda de tais locais envolviam 02 mecanismos: a) sistemas de alarme e b) vigilância ostensiva, que, à inteligência dos artigos 2º, inciso I, e 4º do Decreto-lei seria realizada por guardas que comprovadamente não possuíssem antecedentes criminais, os quais poderiam ser contratados diretamente pelas empresas em questão ou “contratados por intermédio de empresas especializadas”.<sup>20</sup> De tal modo, percebe-se que a terceirização, no Brasil, tem como embrião o serviço de guarda e vigilância de interiores de estabelecimentos bancários.

Já em 1974, com a edição da Lei nº 6.019, que tratou da instituição do Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, vislumbrou-se a possibilidade das empresas confrontarem de vez a acirrada concorrência do mercado integrado pela globalização, com a nova norma proporcionando-lhes a oportunidade de empregarem trabalhadores qualificados a um custo substancialmente menor, através da intermediação das assim nominadas “empresas de trabalho temporário”, conceituadas pela lei como sendo a “pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”.<sup>21</sup>

Ademais, tratou a norma de excluir a responsabilização direta da empresa cliente ou tomadora de serviços, ressalvada a responsabilidade solidária frente ao recolhimento das contribuições previdenciárias em caso de falência da empresa intermediária (artigo 16).<sup>22</sup>

Por sua vez, no apagar das luzes da ditadura militar, em 20 de junho de 1983, é editada a Lei nº 7.102, que, revogando o Decreto-lei nº 1.034, tratou de atualizar - as normas - e modernizar - os procedimentos de segurança – a serem observados na proteção dos estabelecimentos financeiros. Ratificando o ideal de intermediação de serviços de segurança apresentado no final da década de 60, expôs o artigo 3º da

---

<sup>19</sup> BRASIL. Decreto-lei n. 1.034, de 21 de outubro de 1969. Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 21. out. 1969. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-1034-21-outubro-1969-375297-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 14 set. 2016.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> BRASIL. Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em 18 set. 2016.

<sup>22</sup> Ibid.

referida norma, com redação posteriormente modificada pela Lei nº 9.017, de 1995, que:

Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.<sup>23</sup>

Assim sendo, são estes os marcos legislativos vanguardistas que inserem a noção da terceirização de atividades e serviços na economia brasileira, abrindo caminho para o início de uma nova forma de relação trabalhista, não mais bilateral, mas sim triangular, consubstanciada na presença da empresa intermediadora de mão-de-obra.

### **1.2.2 A dicotomia clássica entre atividade-fim e atividade-meio e a construção jurisprudencial ligada às Súmulas 256 e 331 do TST**

Frente ao inevitável e contundente conflito entre as reivindicações do capital financeiro, no sentido da redução da rigidez e da inflexibilidade que dominaram o mercado de trabalho verticalizado da era fordista, com as lutas das organizações e categorias profissionais de trabalhadores na busca por melhores condições e oportunidades para o exercício das atividades laborais, Gabriela Delgado e Helder Amorim mencionam que a Justiça do Trabalho desempenhou o importante papel de traçar as fronteiras e limites da terceirização legítima, distinguindo-a daquela feita com intenções notadamente fraudulentas.<sup>24</sup>

Nesse ponto, traçando um paralelo entre o público e o privado, pertinente lembrar que, em um primeiro momento, o Poder Judiciário do Trabalho restringe a legalidade da terceirização à Administração Pública, porquanto no final dos anos 60 o entendimento das cortes trabalhistas era de que a legitimidade da contratação

<sup>23</sup> BRASIL. Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 20. jun. 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em 14 set. 2016.

<sup>24</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 31.

interposta de serviços estava condicionada à existência de dispositivo legal que autorizasse a prática expressamente, o que, à época, amparava apenas o Poder Público, por intermédio do artigo 10, §7º do Decreto-Lei 200/67.

Com base nessa premissa, em 1986 é editado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) o Enunciado n. 256, o qual tratou de restringir a legitimidade da terceirização apenas às circunstâncias que envolviam o trabalho temporário e os serviços de vigilância, amparados legalmente pelas leis nº 6.019/74 e 7.102/83, respectivamente. Tal entendimento norteou a atuação jurisprudencial da Corte Superior Trabalhista no final dos anos 80 e era o retrato de um movimento intelectual que temia a ideia do lucro das empresas intermediárias, por considerá-lo como o fruto da exploração do empregado desprotegido e desamparado. Assim sendo, em tal momento histórico foi permitida a realização da terceirização apenas extraordinariamente, com o intuito de manter intactos os laços que salvaguardassem as garantias mínimas do empregado contratado.

Ocorre que, frente as inevitáveis e inadiáveis transformações econômicas pelas quais passou o mundo no final dos anos 80, viu o TST a necessidade premente de promover a revisão do entendimento fixado na Súmula 256, e assim o fez no final de 1993, mediante requerimento do Ministério Público do Trabalho, culminando com a edição da Súmula 331, cujo principal ponto se transcreve:

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 personalidade e a subordinação direta.<sup>25</sup>

Após apurada análise, verifica-se que o Enunciado em questão tratou de estabelecer, sintática e esquematizadamente, as quatro modalidades de contratação lícita de serviços terceirizados, expandindo as circunstâncias apresentadas inicialmente no Enunciado 256, considerado o seu antecedente histórico.

Nessa transformação pode-se notar o surgimento de uma nova expressão: atividade-meio. Para a maior parte da doutrina trabalhista, ela designa, em síntese, aquelas atividades secundárias, acessórias e de apoio técnico e administrativo, que não se encontram conectadas ao núcleo da função ou da tarefa principal da empresa.

---

<sup>25</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em 01º out. 2016.

Para o professor Sérgio Pinto Martins, a atividade-meio “pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial (...) de apoio ou complementar”.<sup>26</sup>

Já o conceito de atividade-fim, por sua vez, surge como uma espécie de “consequência residual”<sup>27</sup> ante à concepção daquele primeiro instituto pela Súmula 331.

Ocorre que, frente a presença de uma série de conceitos indeterminados e indefinidos, muitas vezes a delimitação precisa de um e de outro acabam sendo prejudicadas, tornando, desse modo, obscuro e incerto definir o que pode ou não ser terceirizado, numa espécie de confusão que acomete até mesmo o ex-ministro do Trabalho e Emprego Manoel Dias.<sup>28</sup>

Assim sendo, no âmbito do bifurcamento entre atividade-fim e atividade-meio, verifica-se, em muitos casos concretos postos à apreciação e conhecimento do Poder Judiciário, a impossibilidade de se definir quando uma termina e a outra começa. Ou qual o alcance de cada uma, o que faz surgir uma insegurança jurídica angustiante e potencialmente ameaçadora.

Para dirimir essa controvérsia sugere o professor Sérgio Pinto Martins a utilização do preceito disposto no §2º do artigo 581 da CLT, segundo o qual “entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional. ”<sup>29</sup>

Outrossim, igualmente prática se mostra a definição apresentada pelo Ministro do TST Maurício Godinho Delgado, para quem:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial e do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica (...). São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. [...] Por outro lado, atividades-meio são

---

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho** – 6. ed. ver. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2003. p. 132.

<sup>27</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 48.

<sup>28</sup> SPOTORNO, Karla. “Eu mesmo não sei o que é atividade fim e atividade meio”, diz ministro do Trabalho. **O Estado de São Paulo**, 18 de maio de 2015. São Paulo. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,eu-mesmo-nao-sei-o-que-e-atividade-fim-e-atividade-meio-diz-ministro-do-trabalho,1689601>>. Acesso em 04 out. 2016.

<sup>29</sup> BRASIL. Decreto-Lei 5452, de 01º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil** de 09 de agosto de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 05 out. 2016.

aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica (...). São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.<sup>30</sup>

Muito embora a repartição dos limites da atividade-fim e da atividade-meio ainda carregue certa obscuridade, há de se destacar que a doutrina e a jurisprudência vêm trabalhando exaustivamente na busca de contornos e traços bem definidos para contornar essa adversidade, podendo-se afirmar que a delimitação do alcance e das fronteiras dessas expressões constitui o principal desafio da justiça trabalhista atualmente, bem como representa a trilha em direção à solução de inúmeras controvérsias e desavenças judiciais.

### **1.2.3 O projeto de Lei nº 4.330/2004: objetivos, expectativas e interesses**

O Projeto de Lei nº 4.330 de 2004, proposto pelo então Deputado Federal Sandro Mabel, do Estado de Goiás, que dispõe acerca da contratação de serviços terceirizados, bem como da regulamentação das relações trabalhistas oriundas dessa contratação, foi apresentado com a intenção de regularizar o quadro de instabilidade de inúmeros trabalhadores, muitos dos quais se encontram, atualmente, marginalizados e desprotegidos no âmbito do sistema econômico e financeiro informal.

Extremamente polêmico, referido Projeto tramita no Congresso Nacional há mais de 10 anos e tem como ponto central a discussão acerca da (im)possibilidade dos trabalhadores terceirizados poderem exercer, também, a atividade-fim da instituição.

Segundo aqueles que a ele se opõem, o Projeto representa a concretização da ideia de precarização do emprego, ao permitir que as empresas e empreendimentos comerciais terceirizem, inclusive, a sua atividade finalística. Nesse sentido, o professor Jorge Souto Maior, Juiz do Trabalho e docente da USP, expõe que:

a terceirização ao longo de 20 anos em que se instituiu no cenário das relações de trabalho no Brasil, desde quando foi incentivada pela Súmula 331, do TST, em 1993, serviu para o aumento vertiginoso da precarização das condições de trabalho.

[...] E o projeto (4330/04) vem preconizar que terceirização é técnica moderna de administração do trabalho! mas de fato, representa uma estratégia de

<sup>30</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 468.

destruição da classe trabalhadora, de inviabilização do antagonismo de classe, servindo ao aumento da exploração do trabalhador, que se vê reduzido à condição de coisa invisível.<sup>31</sup>

Em sentido diametralmente oposto, tem-se o entendimento do grande empresariado, para quem a proposta legislativa pode contribuir decisivamente para: a) desburocratizar as relações de trabalho, fomentando a geração de empregos e o desenvolvimento nacional; e b) formalizar uma situação que, na prática, já ocorre, retirando milhares de trabalhadores da conjuntura de dúvida, incerteza e informalidade.

Dentre os principais tópicos estabelecidos na minuta do Projeto, estão a garantia de não configuração de “vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços”<sup>32</sup> (§2º, artigo 2º), a possibilidade de que a empresa intermediária subcontrate outra empresa para efetivar a prestação de serviços, consubstanciando a denominada “quarteirização” (artigo 11) e, por fim, o tão polêmico §2º do artigo 04º que determina que o contrato poderá versar sobre “o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante”<sup>33</sup>, expandindo, desse modo, o alcance do fenômeno da terceirização, permitindo que ela possa ser aplicada, também, sobre as atividades relacionadas ao núcleo econômico do empreendimento.

---

<sup>31</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. PL 4.330, o Shopping Center Brasil: Dogville mostra as suas caras e as possibilidades de redenção. **JusBrasil**, 13 ago. 2014. Disponível em: <<http://sintrajud-sp.jusbrasil.com.br/noticias/100649293/pl-4330-o-shopping-center-fabril-dogville-mostra-a-sua-cara-e-as-possibilidades-de-redencao>>. Acesso em: 18 set. 2016.

<sup>32</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330, de 26 de outubro de 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAA.A4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAA.A4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)>. Acesso em 02 out. 2016.

<sup>33</sup> Ibid.

## 2 A TERCEIRIZAÇÃO E O DIREITO COMPARADO

Os primeiros apontamentos da terceirização de serviços e atividades produtivas remontam à época da Segunda Guerra Mundial. Porém, é a partir do final dos anos 80, com a efervescência do neoliberalismo, que a prática se expande a níveis globais e passa a ser uma peculiaridade que ingressa de vez no planejamento estratégico e na personalidade das grandes empresas, como reflexo da reengenharia empresarial, técnica de modernização administrativa e gerencial criada nos anos 90, destinada a fazer os grandes negócios se reinventarem, por meio de soluções que emparelhassem o aumento de competitividade e a redução dos custos.

De tal modo, considerando que um dos aspectos mais marcantes da globalização é a formação de grandes blocos econômicos, a exemplo da União Europeia e do Mercosul, fator que leva muitos juristas a imaginar a hipótese de um constitucionalismo que ultrapasse fronteiras, há de se pensar que, qualquer que seja a decisão adotada ao final do processo legislativo do Projeto de Lei da Terceirização, certo é que ela irá impactar não apenas a economia brasileira, mas a de todos os países que mantêm relações comerciais com a nossa nação, seja no caso de sua aprovação e posterior sanção pelo Presidente da República, seja no caso do arquivamento ou veto.

Assim sendo, para melhor estudar o tema, é preciso verificar de que maneira os países cujos regimes econômicos mais se assemelham ao Brasil tratam a terceirização, as vedações e proibições, a distribuição da responsabilidade, dentre outros pormenores.

Paralelamente a essa análise da legislação dos parceiros comerciais latino-americanos e europeus, a ser desenvolvida na segunda seção secundária, será feita na primeira um estudo das principais medidas e providências adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em vias de garantir a efetivação e concretização dos direitos e garantias mínimas dos trabalhadores ao redor do globo, desde a sua criação até bem recentemente.

### 2.1 ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO INTERNACIONAL

Por meio de uma aprimorada análise dos principais instrumentos normativos editados pela OIT ao longo de sua existência, cujos temas se relacionem ao objeto

deste estudo, procurar-se-á nesta seção expor um pouco da filosofia e dos princípios que regem a atuação do órgão, a fim de se verificar de que maneira a entidade procura substancializar estas convicções no plano da realidade para produzir mecanismos eficientes e satisfatórios de proteção ao trabalhador.

Consagrada historicamente como o principal órgão de representação dos trabalhadores, será feita também uma investigação sobre os elementos e fatores que propiciaram a criação de uma entidade representativa a nível mundial, expondo, do mesmo modo, os seus principais marcos históricos.

Nesse ponto, muito embora a OIT tenha origem no Tratado de Paz que encerrou a 1ª Guerra Mundial, necessário e indispensável destacar o papel desempenhado pela 2ª Grande Guerra como força propulsora do embrião da terceirização: no início dos anos 40, com a entrada dos Estados Unidos no conflito e as hostilidades adquirindo contornos mundiais, a indústria bélica demandava urgentemente um aumento de produtividade, de modo a garantir a subsistência das forças armadas nos campos de batalha. Tal fator desencadeou uma pequena alteração no modo de produção até então vigente, no sentido em que as empresas armamentistas, percebendo a inevitabilidade do direcionamento dos recursos e investimentos na produção de material bélico, passaram a deslocar a realização das atividades secundárias e menos importantes a terceiros, “transferindo atividades não essenciais a outras empresas.”<sup>34</sup>

De tal modo, com as indústrias bélicas concentradas no desenvolvimento dos equipamentos militares, as atividades coadjuvantes, concernentes às áreas de logística e suporte, passaram a ser exercidas por outras instituições.

Ao final, serão apontados ainda alguns dados estatísticos e informações que retratam como a terceirização e o trabalho temporário atingem maior ou menor grau de intensidade e impacto, dependendo da região do globo onde a relação trabalhista se desenvolva.

### **2.1.1 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as diretrizes da política supranacional de proteção à relação de trabalho**

---

<sup>34</sup> FELÍCIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite. **Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica.** In DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord.). **Terceirização no Direito do Trabalho.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 81.

Prevista na parte XIII do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada logo após o final da Primeira Guerra Mundial, em 1919, e tem como missão primordial a promoção da justiça social, por intermédio da formulação, elaboração e execução das normas internacionais de direito do trabalho, exteriorizadas por meio de convenções e recomendações.<sup>35</sup>

Guiada pela universalização das medidas protetivas ao trabalhador e pela propagação e consolidação das garantias trabalhistas, tal entidade encontra suas raízes em fatores políticos, econômicos e sociais: primeiramente, por ser a forma encontrada pelas nações vitoriosas da Primeira Grande Guerra de apaziguar conflitos trabalhistas que pudessem desencadear novos conflitos e revoltas; em segundo lugar, por constituir um meio de unificar o regime de trabalho padrão do então capitalismo industrial, abolindo formas de trabalho arcaicas e ultrapassadas, que pudessem ser consideradas sérios entraves à circulação de mercadorias e riquezas, a exemplo da escravidão; e, por fim, para amparar a parte fragilizada e enfraquecida na era do capital industrial.

Ao realizar uma esquematização das organizações internacionais, Francisco Rezek classifica a OIT como uma organização de alcance universal, eis que “vocacionada para acolher o maior número possível de Estados, sem restrição de índole geográfica, cultural, econômica ou outra”<sup>36</sup>, e de domínio específico, considerando que voltada “primordialmente a um fim econômico, financeiro, cultural, ou estritamente técnico.”<sup>37</sup>

Nesse ponto, um dos mais significativos marcos da história do órgão é, sem dúvida, a Declaração de Filadélfia de 1944. Sua importância é tamanha a ponto de ser considerada o instrumento que serviu de inspiração e modelo para a elaboração da Carta das Nações Unidas (1945) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).<sup>38</sup>

<sup>35</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em 20 out. 2016.

<sup>36</sup> REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público – Curso Elementar**. 11. ed. rev. e atual. – São Paulo/SP: Saraiva, 2008. p. 263-265.

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>>. Acesso em 21 out. 2016.

Em síntese, tal documento elenca os quatro principais objetivos e princípios a serem observados e empregados, tanto pela OIT quanto pelas demais entidades, nacionais e internacionais, na luta contra os abusos e a exploração dos trabalhadores.

O primeiro deles estabelece que “o trabalho não é uma mercadoria.”<sup>39</sup> Nesse trecho percebe-se a evidente tentativa do organismo internacional de barrar a proliferação desenfreada do fenômeno da comercialização da força de trabalho humano, situação que se tornara uma constante desde a expansão, a nível mundial, da revolução industrial. Assim sendo, o postulado revela a preocupação do órgão em promover a “desmercantilização” do trabalho no capitalismo pós-guerra, obstaculizando o seu prosseguimento através de uma série de medidas ao longo dos anos seguintes, externalizadas por intermédio das já citadas convenções e recomendações.

O segundo enunciado trata de designar os direitos à “liberdade de expressão e de associação”<sup>40</sup> como pressupostos inerentes e indispensáveis para galgar o progresso permanente. Essa linha de pensamento certamente foi adotada, também, pela atual Lei Maior do Estado brasileiro, considerando que tais princípios encontram-se consagrados constitucionalmente nos incisos IX e XVII do artigo 5º, respectivamente, integrando, do mesmo modo, meios intrínsecos ao objetivo programático descrito no inciso II do artigo 3º.

O próximo princípio, novamente traçando um paralelo com a Constituição Federal de 1988, desta vez com o inciso III do artigo 3º, traça a meta de combater a pobreza, por considerá-la “um perigo para a prosperidade de todos.”<sup>41</sup>

Por fim, o último dos postulados faz questão de ressaltar a importância dos movimentos organizados de representação dos trabalhadores, tratando-os como mecanismos indissociáveis da luta em busca da democratização do meio ambiente do trabalho.

Com relação à natureza jurídica das convenções adotadas pela OIT, por sua vez, pode-se compreendê-las como “tratados internacionais multilaterais”<sup>42</sup>, que

---

<sup>39</sup> DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 1944. Disponível em: <<http://www.dgert.msess.pt/declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em 21 out. 2016.

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. – São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 52.

estabelecem normas de cunho obrigatório para os países-membros que as ratificarem, sendo essa, no entanto, não obrigatória.

Outrossim, a respeito da eficácia destas Convenções, Gustavo Garcia subdivide-as em autoaplicáveis – aquelas que não necessitam de regulamentação -, as de princípios – estabelecedoras de normas gerais, as quais devem ser posteriormente regulamentadas nos Estados em que forem ratificadas -, e as promocionais – que possuem conteúdo essencialmente programático, ao fixarem projetos e diretrizes a serem alcançados mediante regulamentação interna de médio e longo prazo.<sup>43</sup>

Feitos os esclarecimentos preliminares, pertinente então mencionar e fazer uma breve análise acerca das Convenções cujos conteúdos se aproximem e sejam compatíveis ao tema deste estudo, dentre as quais se cita, inicialmente, a de nº 96, adotada em 1949 e ratificada pelo Brasil em 21 de junho de 1957. Tal Convenção define, preliminarmente, em seu artigo 1º, os escritórios de empregos com fins lucrativos como sendo “toda pessoa, sociedade, instituição, agência ou outra organização que serve de intermediária para pronunciar emprego a um trabalhador para um empregador”.<sup>44</sup>

Na sequência, dita Convenção estabeleceu em seu artigo 3º a orientação de encaminhamento para que tais organizações fossem progressivamente suprimidas e paulatinamente substituídas por instituições públicas de finalidade semelhante, sem cuja criação não poderiam aquelas serem eliminadas.<sup>45</sup>

Alguns anos mais tarde, em 1958, com a adoção da Convenção nº 111, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, é apresentada uma delimitação clara do que o órgão viria a entender como discriminação em matéria de trabalho e emprego, conceito este que servirá de embasamento, décadas depois, para fomentar severas críticas à terceirização, por tipificar exatamente a situação narrada na alínea “b” do artigo 1º:

qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado

<sup>43</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. – São Paulo/SP: MÉTODO, 2011. p. 52.

<sup>44</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 96, de 1949**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/464>>. Acesso em 20 out. 2016.

<sup>45</sup> Ibid.

depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.<sup>46</sup>

Consolidando este entendimento, em 2006 a organização adota a Recomendação nº 198, a qual expõe que a política nacional de trabalho deve combater e hostilizar as relações trabalhistas encobertas por recursos ou acordos contratuais que visem esconder ou disfarçar a verdadeira situação jurídica do empregado.<sup>47</sup>

Com relação a esta última, muito embora não mencione diretamente a terceirização, é inegável que a OIT manifestou claramente a sua desaprovação com relação a ela, tendo em vista que, para o órgão, a relação terceirizada é, por si própria, uma relação dissimulada, na qual o tomador de serviços procura esconder a real condição jurídica do terceirizado, na medida em que a ele confere tratamento distinto dos trabalhadores contratados diretamente, constituindo, desse modo, a aludida discriminação de que tratou a Convenção nº 111.

### 2.1.2 A Terceirização pelo mundo: panorama e resultados

Como visto, a Recomendação nº 198 é o fruto de uma série de aflições da OIT, que passa a enxergar as novas técnicas e tendências da relação de trabalho globalizada – dentre elas, é claro, a terceirização – como fatores de risco à preservação dos direitos e garantias dos trabalhadores.

Nesse sentido, no preâmbulo do documento, a organização deixa claro os motivos que levaram à edição do referido ato legal, dentre eles a necessidade de enfrentar as dificuldades decorrentes da relação de trabalho na qual não resultem claros os direitos e obrigações respectivos de cada parte, bem como a existência de situações nas quais os acordos contratuais têm, como consequência, privar os trabalhadores da proteção a que possuem direito,<sup>48</sup> estabelecendo, igualmente, que a política nacional de trabalho e emprego deve ser elaborada seguindo o resultado de uma consulta com os interlocutores sociais, notadamente aqueles que se encontram

---

<sup>46</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111, de 1958**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em 22 out. 2016.

<sup>47</sup> Id., **R198 – Recomendación sobre la relación de trabajo**, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO)>. Acesso em 22 out. 2016.

<sup>48</sup> Ibid.

mais próximos do trabalhador e que, portanto, dispõem de maior autoridade para relatar as mazelas e dificuldades encontradas por aqueles.

Assim, o que se verifica, por parte da OIT, é a tentativa de institucionalizar e fixar os parâmetros mínimos de uma relação de trabalho considerada “ideal”, de modo em que todas aquelas que não estejam de acordo com aquele modelo sejam consideradas exceções, o que parece ser a situação enfrentada pela relação triangular terceirizada.

Nessa linha de pensamento, Delgado e Amorim destacam que a ordem internacional acerta ao promover essa mudança de paradigma, uma vez que modalidades de contratação excepcionais, tal qual a terceirização, “tendem ao rebaixamento protetivo da força de trabalho e à precarização do valor do trabalho”,<sup>49</sup> ocasionando e possibilitando a injustificada preponderância do poder econômico e financeiro sobre os empregados e operários que dispõem unicamente da sua força de trabalho como fonte de subsistência.

Mais do que demonstrada está, até o momento, a preocupação com que a OIT observa o processo da terceirização pelo mundo. Essa aflição pode ser entendida ao se analisar as disparidades existentes entre alguns países, no tocante ao número de trabalhadores com contrato permanente ou temporário.

De acordo com o órgão, no final de 2014, aproximadamente 02 em cada 03 trabalhadores no Brasil tinham sua relação regida por contratos temporários, número inferior aos da China e Índia, no qual esse índice ultrapassa alarmantes 90%, mas, ainda assim, muitíssimo superior à taxa dos Estados Unidos, por exemplo, no qual o número de trabalhadores com contratos temporários é de apenas 13%, por exemplo.<sup>50</sup>

Por óbvio, essa discrepância entre países emergentes e desenvolvidos possui raízes históricas, fundadas no imperialismo neocolonialista do final do século XIX, mas que também é alimentada, fomentada e impulsionada, nos dias de hoje, por novas técnicas globais de produção, entre as quais temos como um dos principais expoentes a descentralização do processo produtivo, por meio do qual grandes corporações transnacionais, incentivadas pelo baixo custo de aquisição das matérias-primas na

---

<sup>49</sup> DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. São Paulo: LTR, 2015. p. 30.

<sup>50</sup> CHADE, Jamil. Para OIT, terceirização ameaça direito de trabalhadores. **Estadão**, São Paulo, SP, 18 maio 2015. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-oit-terceirizacao-ameaca-direito-de-trabalhadores,1689646>>. Acesso em: 21 out. 2016.

origem, proporcionam a abertura de entrepostos comerciais e fábricas em regiões periféricas do globo, com vistas à contratação de mão-de-obra de baixíssima qualificação e, portanto, muito mais barata.

Com efeito, esse método pode ser considerado o paradigma global da técnica de substituição da mão-de-obra por outra menos qualificada, mediante o estabelecimento da remuneração em patamares igualmente inferiores. Semelhante ao que acontece, na grande maioria dos casos, com a relação de trabalho terceirizada, a nível interno, no qual muitos trabalhadores são demitidos para serem substituídos por outros, terceirizados, que exercerão a mesma função, mas percebendo um salário evidentemente menor.

Ainda de acordo com a OIT, não é apenas no Brasil que a deterioração das condições de trabalho é evidenciada por índices preocupantes, mas no planeta inteiro de um modo geral, considerando que apenas um em cada quatro trabalhadores possui uma relação de trabalho estabilizada e regular, enquanto que os demais ficam suscetíveis a todas as receios, desequilíbrios e fragilidades dos contratos de curto prazo ou temporários.<sup>51</sup>

Nesse ponto, verifica-se que diante de tais temores, muito países vedam a realização da terceirização consubstanciada sob a forma de trabalho temporário – Suécia, Espanha e Itália – ao passo em que outros o admitem, tendo elaborado regulamentação própria para o tema – Bélgica, Dinamarca, Noruega, Países Baixos e França. Do mesmo modo, temos países em que a prática é autorizada, não havendo, entretanto, qualquer tipo de ato legislativo para regular a matéria, sendo ela, de tal modo, absolutamente desregulamentada, a exemplo da Grã-Bretanha e da Suíça.<sup>52</sup>

Outrossim, é necessário esclarecer que a terceirização não é tratada uniformemente ao redor do mundo, de modo em que a abordagem a ela conferida varia de acordo com as particularidades e singularidades da economia de cada região ou bloco econômico, sendo que as peculiaridades desses microssistemas serão abordadas com maior profundidade na seção seguinte.

---

<sup>51</sup> CHADE, Jamil. Para OIT, terceirização ameaça direito de trabalhadores. **Estadão**, São Paulo, SP, 18 maio 2015. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-oit-terceirizacao-ameaca-direito-de-trabalhadores,1689646>>. Acesso em: 21 out. 2016.

<sup>52</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 29.

## 2.2 DO TRATAMENTO JURÍDICO CONFERIDO À TERCEIRIZAÇÃO NOS ESTADOS CONTEMPORÂNEOS

Considerando que a terceirização não é uma realidade que se comporta uniformemente ao redor do planeta, bem como devido à impossibilidade de se ignorar os efeitos econômicos causados por uma mudança legislativa tão impactante, sobretudo na era da formação e consolidação dos grandes blocos supranacionais, na presente seção será realizada uma análise detalhada e aprofundada da legislação de países cujo modelo de produção se aproxima do brasileiro, na América Latina e na Europa Ocidental.

O primeiro caso se justifica em virtude do papel de protagonista exercido pelo Brasil nesta subdivisão do continente americano, seja pelo fato de ser a maior economia da região, seja pelas proporções continentais, traduzidas em mais de sete mil quilômetros de litoral, desempenhando importante função geoestratégica no comando do Atlântico Sul, de modo em que se torna imprescindível verificar os exemplos e lições apresentados pelos nossos vizinhos regionais no que tange à terceirização, referente a sua conceituação, estabelecimento de limites e repartição de responsabilidades, dentre outros aspectos relevantes.

Com relação aos países europeus, o exame de sua conjuntura mostra-se igualmente pertinente pelo fato de terem se industrializado e urbanizado muito antes do Brasil, o que faz com que nessas nações os movimentos trabalhistas já estejam comprometidos e envolvidos com a defesa dos trabalhadores há mais tempo, hipótese na qual é preciso verificar os resultados que a terceirização produziu, na prática, nestes países, não deixando de mencionar, ao fim, alguns dados numéricos para evidenciar as conclusões desse minucioso exame.

### 2.2.1 A terceirização na América Latina

Muitas empresas norte-americanas observam a América Latina com interesse e ambição, preferindo, em muitos casos, terceirizar suas atividades nesta região ao invés da Ásia, dada a proximidade geográfica e a facilidade de deslocamento.

O fenômeno da terceirização nesta região pode ser considerado relativamente recente, estando em constante crescimento. Fatores como o progresso econômico

contínuo, investimentos em infraestrutura e solidificação das instituições políticas certamente tendem a contribuir para o avanço do instituto pelo continente.

Para ilustrar o tratamento que a terceirização recebe na América Latina, verificar-se-á, inicialmente, o caso argentino, no qual, a exemplo do Brasil, dita prática é empregada, principalmente, nos serviços de vigilância de estabelecimentos bancários.

Com relação ao tema, expõe o artigo 29 da Lei nº 20.744, ordenada pelo Decreto nº 390/1976, conhecido como *Lei de Contrato de Trabajo*, que os trabalhadores que tenham sido contratados por terceiros pretendendo cedê-los a outras empresas serão considerados empregados diretos de quem se utilize da prestação dos seus serviços. Na sequência da redação, o dispositivo estabelece ainda que tanto “*los terceros contratantes*” quanto “*la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios*” serão responsabilizadas solidariamente pelas obrigações emergentes da relação laboral, bem como daqueles oriundas da seguridade social.<sup>53</sup>

Do mesmo modo, o artigo 30 do mesmo diploma legal prevê, também, a responsabilidade solidária do tomador de serviços e da empresa interposta nos casos de subcontratação e delegação.<sup>54</sup>

Semelhante ao que se observa no Brasil, a jurisprudência argentina também não possui uma delimitação firme e consistente dos conceitos de atividade-fim e atividade-meio. Nesse caso, porém, Sérgio Martins esclarece que, havendo a terceirização da primeira, o vínculo trabalhista é estabelecido com a empresa terceirizada, “apenas havendo a solidariedade entre a tomadora e a prestadora dos serviços.”<sup>55</sup>

Ao longo dos anos 2000, o país portenho passou por uma ampla discussão e estudo envolvendo a legitimidade da atividade de intermediação de mão-de-obra, realizando uma ampla análise, também, da responsabilização da empresa interposta – e dos sócios – nos casos de falência e/ou insolvência, bem como nos casos de terceirização fraudulenta, tudo em virtude das divergências jurisprudenciais

---

<sup>53</sup> MINISTERIO DE JUSTICIA. Ley nº 20.744 – Texto ordenado por Decreto 390/1976. Buenos Aires, 13 de mayo de 1976. **Diario Oficial de 21 de mayo de 1976**. Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em 22 out. 2016.

<sup>54</sup> Ibid.

<sup>55</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 30.

apresentadas pelos tribunais provincianos. Para elucidar essa questão, Josiane Falvo, citando Cesar Arese, expõe que:

Arese (2008) aponta duas correntes de interpretação nos julgados a respeito da responsabilidade societária: restrita e ampla. A corrente restrita entende que há responsabilidade direta ou solidária do administrador por atos ilícitos societários; o administrador deve responder por sua omissão e, na medida do dano, a terceiros. (...) A corrente ampla, sustentada pelos tribunais do trabalho, define que a atuação ou conduta com fins extra-societários é utilizada para violar a lei; a responsabilidade dos administradores e representantes societários surge na medida em que não atuam com “lealdade e com a diligência de bons homens de negócios”<sup>56</sup>

Subindo em direção ao norte do continente, faz-se necessária uma breve investigação para averiguar de que maneira a legislação mexicana recepciona o tema, por lá denominado de subcontratação. O México tem como particularidade o fato da terceirização ser muito presente principalmente nos setores bancário e financeiro.

Nesse sentido, até idos de 2012 a subcontratação era uma prática não admitida, a qual só foi legalizada por intermédio de uma reforma trabalhista operada na Lei Federal de Trabalho daquele país. Na teoria, foi a regulamentação de uma situação que perdurava desde o início dos anos 90, quando inúmeras companhias estado-unidenses passaram a explorar a mão-de-obra barata do outro lado da fronteira. Na prática, no entanto, o que se observou foi a precarização das relações de trabalho e a diminuição dos direitos e garantias legais, inclusive os previdenciários. Todavia, para o advogado mexicano Eugênio Narcia o ponto mais grave da mudança foi mesmo o fim da responsabilidade solidária nas hipóteses de subcontratações, na medida em que a empresa tomadora de serviços passou a gozar de uma espécie de imunidade, por não poder mais ser responsabilizada diretamente nos casos de inobservância de preceitos legais, ainda que se beneficie diretamente da prestação do trabalho. Para o especialista, dita flexibilização trabalhista permeou o aparecimento de uma série de contratemplos, sobretudo a “rotatividade de empregados e o desvio de função.”<sup>57</sup>

<sup>56</sup> ARESE, Cesar. Solidariedad laboral e intermedicación de mano de obra. In: **Revista Derecho del trabajo**, Argentina, 2008. In: FALVO, Josiane Fachini. Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina. **Revista ABET** – vol. IX – n. 1/2010.

<sup>57</sup> CONTRAF-CUT. Advogado mexicano aponta malefícios da terceirização no México. **Bancários de Alagoas – CONTRAF/CUT**. Disponível em: <<http://bancariosal.org.br/noticia/28862/advogado-mexicano-aponta-maleficios-da-terceirizacao-no-mexico>>. Acesso em 22 out. 2016.

Nesse sentido, dentre as inovações retratadas pela Reforma Trabalhista está a definição de subcontratação como sendo o regime por meio do qual um patrão – “*denominado contratista*” – executa obras ou presta serviços por meio de seus trabalhadores, sob a sua dependência, em favor de um contratante – “*persona física o moral*” – a qual irá fixar e estabelecer as tarefas daquele, bem como irá supervisionar o desenvolvimento dos serviços e a execução das obras contratadas.<sup>58</sup>

Na sequência, o instrumento normativo fixa alguns pressupostos que deverão ser obedecidos e respeitados nessa espécie de relação laboral, quais sejam, a proibição de que a subcontratação abarque a totalidade das atividades desenvolvidas no estabelecimento, sem especificar o que pode ou não ser terceirizado, a necessidade de um tipo de serviço especializado que justifique a adoção desse regime e, por fim, outra vedação, considerando que a subcontratação não poderá compreender “*tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante*”.<sup>59</sup>

Essas condições, previstas na parte final do artigo 15-A, revelam que, ao menos na teoria, o legislador mexicano procurou salvaguardar os direitos mínimos do trabalhador e protegê-lo de uma eventual disseminação descontrolada do fenômeno, hipótese corroborada pelas demais determinações introduzidas com a Reforma da Lei Federal, dentre elas a determinação de que a empresa contratante certifique que o patrão possui a documentação e elementos próprios suficientes para adimplir as obrigações que derivem da relação trabalhista (artigo 15-B), bem como que o regime de trabalho está em conformidade com os parâmetros de segurança e saúde aplicáveis ao meio ambiente do trabalho (artigo 15-C)<sup>60</sup>.

Por fim, ratificando esse ponto de vista, o artigo 15-D é extremamente enfático e claro ao impor que a subcontratação, quando caracterizada pela transferência deliberada de trabalhadores da intermediadora para a tomadora de serviços, numa nítida tentativa de substituição de mão-de-obra, redução de custos e precarização laboral, não é permitida, por tipificar a diminuição dos direitos dos trabalhadores.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Cuadro comparativo: disposiciones de Ley Federal del Trabajo anteriores y el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. **DOF 30 noviembre de 2012**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/quadrocomparativo-mexico.pdf>>. Acesso em 20 out. 2016.

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Ibid.

Se na legislação as garantias parecem ter sido resguardadas, na prática o cenário é um pouco diferente, uma vez que desde a entrada em vigor das inovações da legislação laboral, as taxas de desemprego estão substancialmente mais elevadas e, do mesmo modo, conforme apontamentos dos sindicatos locais, a qualidade dos postos de trabalho remanescentes piorou.<sup>62</sup> Efetivamente, o que a Reforma promoveu foi apenas aumentar o número de vagas no mercado não-regular, fazendo proliferar o desemprego e a informalidade.

Continuando a investigação, agora de volta ao sul do continente, observa-se que no Peru o objeto da terceirização está relacionado, principalmente, ao trabalho das cooperativas sendo, nesse caso, regulada pela lei nº 27.626 de 2002, a qual tem por propósito regular a intermediação trabalhista no regime laboral privado, de modo a cautelar adequadamente os direitos e garantias dos trabalhadores.

Com embasamento nesse diploma legal, o legislador peruano fixou algumas regras específicas àqueles que quiserem realizar investimentos nessa área, a começar pela determinação que dispõe que a intermediação laboral é aplicável apenas em casos de força maior, estabelecendo a temporalidade, a especialização e a complementaridade como princípios norteadores a serem observados neste tipo de situação (artigo 3º, primeira parte).<sup>63</sup> Verifica-se, neste ponto, que a legislação do país andino procurou atender as orientações gerais da OIT, no sentido de institucionalizar a relação terceirizada como sendo a exceção no direito trabalhista, ante a inevitável desconfiança que ela gera, perante a possibilidade de encolhimento das garantias mínimas do vulnerável.

Do mesmo modo, a parte final do artigo 3º mostra que naquele país é proibida a terceirização definitiva da atividade-fim do empreendimento, tenda em vista que *“los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa”*.<sup>64</sup>

Buscando coibir e evitar a propagação da terceirização fraudulenta, preocupou-se o legislador peruano em apontar, expressamente, que, havendo infração aos

---

<sup>62</sup> SANTINI, Daniel. No México, sindicatos denunciam impactos da regulamentação da terceirização. **Repórter Brasil**, 17 de setembro de 2013. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/09/no-mexico-sindicatos-denunciam-impactos-da-regulamentacao-da-terceirizacao/>>. Acesso em 21 out. 2016.

<sup>63</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DO PERÚ. **Ley nº 27626 – Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores**. Lima, 09 de enero de 2002. Disponível em: <<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27626.pdf>>. Acesso em 22 out. 2016.

<sup>64</sup> Ibid.

pressupostas e deveres da norma legal, ao se aplicar o princípio da primazia da realidade, ocorrerá o reconhecimento de que os empregados subcontratados mantêm contrato de trabalho com a tomadora de serviços desde o início da prestação dos serviços, segundo a redação do artigo 5º.<sup>65</sup>

Ademais, relevante mencionar ainda que a Lei nº 27.626 limita, em seu artigo 6º, o número de trabalhadores cooperados/terceirizados ao percentual de 20% relativamente ao número total de empregados que estejam vinculados diretamente à tomadora de serviços.<sup>66</sup>

O Uruguai, por sua vez, é uma nação que possui uma legislação específica para tutelar o relacionamento entre o Poder Público e as empresas privadas contratadas para prestar serviços terceirizados, qual seja, a lei nº 18.098 de 2007.

A principal peculiaridade desta norma é estabelecer, no artigo 3º, quais são os requisitos que a autoridade estatal contratante deverá exigir da empresa contratada, entre eles encontram-se os documentos e certificados comprobatórios do adimplemento dos salários e demais encargos trabalhistas dos empregados terceirizados, podendo, igualmente, exigir que a empresa prove que se encontra em dia no tocante à adoção dos procedimentos para precaver os acidentes de trabalho e que está quite com as contribuições à seguridade social.<sup>67</sup>

### 2.2.2 A terceirização na Europa Ocidental

Mudando o panorama social e geográfico, deve ser verificado agora de que maneira o legislador europeu trata a terceirização, bem como o grau de comprometimento dos principais Estados da Europa Ocidental com relação à salvaguarda dos direitos básicos do trabalhador.

Para ilustrar esta análise, analisar-se-á, primeiramente, o caso da França, país que, devido ao fato de ser considerado, historicamente, como um dos vanguardistas

<sup>65</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DO PERÚ. **Ley nº 27626 – Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.** Lima, 09 de enero de 2002. Disponível em: <<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27626.pdf>>. Acesso em 22 out. 2016.

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY. **Ley nº 18.098 – Empresas que contraten servicios tercerizados com organismos estatales. D.O de 07 de febrero de 2007.** Disponível em: <[https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=18098&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=>](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=18098&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=>)>. Acesso em 23 out. 2016.

na luta pelos direitos sociais, não vislumbra essa técnica produtiva com muito entusiasmo.

Paula Regina explica que nesse país o termo terceirização – “*sous-traitance*” – não é empregado com muita frequência, considerando que designa, tão somente, “as subcontratações internas às plantas produtivas”.<sup>68</sup> Para se referir à subcontratação realizada externamente à planta da empresa contratante, preferem empregar o termo “externalização”.<sup>69</sup> Semelhante situação é identificada no caso das empresas prestadoras de trabalho temporário, as quais, diferentemente do caso brasileiro, em que seriam denominadas simplesmente de “terceirizadas”, utiliza-se a designação “*intérimaire*”.

De maneira ampla, pode-se afirmar que na França a terceirização encontra abrigo em duas principais áreas: a primeira delas, a exemplo da grande maioria dos casos, tem por objeto as atividades de limpeza e secretariado em bares, restaurantes e salas de atendimento comercial; e o segundo caso, em atividades que irão constituir componentes da mercadoria final, situação na qual, não raro, a barreira entre tomadora de serviços e terceirizada acaba sendo perigosamente frágil e, muitas vezes, imperceptível.

Tal qual no Brasil, as modificações na legislação trabalhista são uma temática de constantes debates naquele país, no qual os grandes empresários pugnam por uma mudança que deixe o sistema de contratação mais flexível, argumentando que as regras atuais, fundadas num regime excessivamente protetor, impediriam o desenvolvimento econômico nacional. Nesse conflito, o embate principal está relacionado aos dois tipos de contrato de trabalho francês: o de duração indeterminada e o de duração temporária. Segundo os principais defensores da classe trabalhadora, uma flexibilização das normas trabalhistas causaria o aumento exponencial do segundo tipo de contrato, tradicionalmente mais precário, por não abranger tantas garantias.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> PEREIRA MARCELINO, Paula Regina. **Terceirização do Trabalho no Brasil e na França**. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereimarcelino.pdf>>. Acesso em 23 out. 2016.

<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> LOURENÇO, Amanda. Sistema Trabalhista prevê dois tipos de contratos, mas empresários querem mudanças. **Opera Mundi**, Paris: 16 de abril de 2015. Disponível em: <<http://operamundi.uol.com.br/conteudo/noticias/40146/sistema+trabalhista+frances+preve+dois+tipos+de+contratos+mas+empresarios+querem+mudancas.shtml>>. Acesso em 23 out. 2016.

Na Espanha, a seu turno, a terceirização, mencionada sob a denominação de subcontratação, é prevista e autorizada pelo Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis, encontrando amparo no artigo 42 do referido diploma legal, provocando, dependendo do caso, a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços. Para poder se exonerar dessa responsabilidade, o empresário deve, segundo os ditames do mesmo dispositivo, reivindicar a apresentação, por parte da empresa intermediária, dos comprovantes de recolhimento das cotas de seguridade social dos empregados envolvidos na relação trabalhista.<sup>71</sup>

As exceções a esse contexto, casos em que não haverá responsabilidade solidária em nenhuma hipótese, são apresentadas por Sérgio Pinto Martins que sintetiza tais circunstâncias de maneira elaborada e clara:

Há exceções à responsabilidade solidária: (a) quando as atividades disserem respeito à construção ou reparação de moradia particular; (b) quando uma indústria realizar a contratação para serviços ou obras não ligadas à atividade empresarial desenvolvida, em que a responsabilidade será exclusiva de quem os contratou.<sup>72</sup>

Expõe o mesmo autor, ainda, que na Alemanha a terceirização assume a configuração da subempreitada, sendo empregada, primordialmente, na indústria automobilística e na eletroeletrônica. Destaca, do mesmo modo, que, frente à ausência de uma legislação específica para tutelar o tema, os sindicatos e contratos coletivos de trabalho substituem o papel do legislador, regulando o tema.<sup>73</sup>

Com relação ao Reino Unido, a terceirização é impulsionada pela ascensão do neoliberalismo Thatcheriano e acompanhada de perto pela efervescência das privatizações, tomando parte nos serviços públicos de limpeza de ruas, coleta de lixo e na higienização e conservação de hospitais e logradouros públicos. O resultado deste movimento foi a demissão dos funcionários públicos que ocupavam essas funções, paulatinamente substituídos por trabalhadores terceirizados, concretizando e consagrando o aspecto mais tradicional e sombrio da terceirização: redução de custos e precarização das relações de trabalho.

---

<sup>71</sup> ESPAÑA. Estatuto de los Trabajadores. **Serie Legislativa**, 1980. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t1c3>>. Acesso em 23 out. 2016.

<sup>72</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 31.

<sup>73</sup> Ibid, p. 29-30.

Nessa linha de pensamento, aponta Antônio de Carvalho Neto, citando dados do *Labour Research Department*, organização de pesquisa independente que há mais de 100 anos fornece dados e informações para sindicatos britânicos, que as consequências da política econômica neoliberal que conduziu o Reino Unido nos anos 80 foram, em suma, dramáticas e inquietantes para a classe laboral, indicando que, neste período, 37,2% e 20% dos empregados públicos envolvidos na coleta de lixo e limpeza urbana, bem como no acondicionamento dos hospitais, respectivamente, foram demitidos, sendo que,  $\frac{3}{4}$  destas demissões correspondem à mulheres, evidenciando que estas “mesmo nos países de capitalismo avançado, continuam sendo maioria nas tarefas menos reconhecidas socialmente”.<sup>74</sup>

Do mesmo modo, narra o Autor que a terceirização materializou o rebaixamento progressivo dos salários em 25%, traçando em seguida um paralelo entre as condições de trabalho daqueles contratados diretamente pelo poder público e os terceirizados recém-contratados para substituí-los: a) período de férias menor (de 06 a 15 dias contra 20 dias); b) período de licença médica com pagamento integral muito inferior (04 semanas contra 26); e c) ausência do direito à pensão de aposentadoria.

<sup>75</sup>

A partir da interpretação destes dados, fica muito claro que a tentativa britânica de efetuar um enxugamento da administração pública teve um ônus indiscutivelmente alto, pelo que se traduz num exemplo a ser evitado, afinal a modernização da gestão administrativa não pode ser implementada à custa do sacrifício dos direitos dos trabalhadores.

---

<sup>74</sup> CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. Terceirização de serviços públicos no Reino Unido e os impactos sobre as relações de trabalho: considerações sobre a realidade brasileira. **Revista do Serviço Público – RSP**, ano 47, v. 120, n.2, p. 99-112.

<sup>75</sup> Ibid.

### **3 A TERCEIRIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES E DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS**

Qualquer que seja o resultado final do processo legislativo constitucional do Projeto de Lei da Terceirização, certo é que a transformação repentina dos procedimentos e regras atinentes à relação triangular de trabalho irá causar, em um primeiro instante, uma significativa proliferação de ações judiciais, a se esparramarem pelos balcões e computadores das Varas Trabalhistas brasileiras, e esse é um ponto no qual até mesmo doutrinadores com posicionamentos contrários costumam concordar, frente o grande impacto que a nova legislação irá causar, pela necessária e essencial revisão de muitas relações laborais.

De tal modo, inadiavelmente, em algum momento essas discussões, após passarem pelo duplo grau de jurisdição, chegarão às instâncias superiores, neste caso o Tribunal Superior do Trabalho (TST) – mais alta instância da jurisdição especial trabalhista. Assim sendo, relevante se mostra a análise do que pensam os ministros que compõem, atualmente, aquela corte, a fim de se poder traçar uma pequena perspectiva acerca dos argumentos que envolveriam um futuro julgamento da matéria pelo TST. Na sequência, será feita um ensaio conciso acerca do andamento da principal ação judicial envolvendo o tema da terceirização no Supremo Tribunal Federal (STF), o guardião da Constituição.

Ao fim, na segunda seção secundária, será realizada uma investigação mais apurada e pormenorizada sobre o fenômeno da terceirização, confrontada à luz dos princípios constitucionais fundamentais da legalidade, igualdade e dignidade da pessoa humana. Não se pretende realizar uma espécie de controle de constitucionalidade preventivo – papel que compete às Comissões do Congresso Nacional – mas sim uma verificação se o tema sob estudo encontra-se adequadamente ajustado aos ditames norteadores do Estado Democrático de Direito.

#### **3.1 A TERCEIRIZAÇÃO E OS TRIBUNAIS SUPERIORES**

Ao longo desta seção secundária, objetiva-se verificar o entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho (TST), relativamente às percepções e juízos dos seus integrantes quanto ao tema ora trabalhado, bem como a solução

encontrada pelo tribunal para apaziguar, ao menos temporariamente, os conflitos relacionados à terceirização.

Ao fim, serão realizados exíguos comentários acerca do Recurso Extraordinário pendente de julgamento perante o STF, no qual este órgão terá de reverenciar a constitucionalidade das restrições impostas pela Justiça do Trabalho, bem como será feito um pequeno estudo a respeito da Repercussão Geral nº 725.

### **3.1.1 A Terceirização e o Tribunal Superior do Trabalho (TST): a opinião por trás dos ministros da Corte**

Diante das possibilidades decorrentes de um cenário no qual a relação terceirizada possa contemplar, inclusive, o núcleo da atividade econômica da contratante, a legitimidade da terceirização da atividade-fim, bem como os seus limites e restrições, são temas que provocam constantes debates nas varas e tribunais trabalhistas ao redor do país. Nesse ponto, pertinente destacar o que pensam alguns dos principais magistrados brasileiros, por serem os primeiros a serem confrontados com as circunstâncias fáticas postas ao conhecimento do Poder Judiciário.

Nesse cenário, muito embora a maior parte dos ministros do TST seja contrária ao Projeto de Lei nº 4.330/04, há aqueles que defendem a proposta legislativa, a exemplo do ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, para quem a análise do tema exige a observância ao artigo 170 da Constituição Federal, de modo em que o desenvolvimento econômico nacional e as relações produtivas devem ser guiadas pelo princípio da livre iniciativa. Assim, sustenta que caberia apenas aos empresários decidir o quanto deve ser terceirizado.<sup>76</sup>

Semelhante linha de pensamento segue o Presidente do Tribunal, o eminente jurista Ives Gandra Martins Filho, notório defensor da terceirização da atividade-fim do empreendimento, contanto que ela seja feita externamente ao ambiente de trabalho da empresa tomadora de serviços, posto que, para o ministro, “não se pode ter duas pessoas trabalhando ombro a ombro na mesma atividade, uma contratada normalmente outra terceirizada”.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> CONSULTOR JURÍDICO. Entenda posicionamento de ministros sobre Terceirização. **Revista Consultor Jurídico**, 13 de setembro de 2013, 16h45. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-set-13/maioria-tst-terceirizacao-nao-unanimidade>>. Acesso em 10 nov. 2016.

<sup>77</sup> Ibid.

A hipótese levantada pelo presidente do TST abre margem para algumas especulações, no entanto. Se admitirmos a possibilidade de dois trabalhadores exercerem exatamente a mesma atividade, mas em locais diferentes, um deles contratado diretamente pela empresa e outro terceirizado, é indubitavelmente certo que aquele irá dispor de melhores condições de trabalho e infraestrutura do que este último. Tomemos, como exemplo, a montagem e a manufatura da fuselagem de aviões, em uma empresa como a Embraer: o empregado que realizar a atividade nas instalações da empregadora terá disponíveis os mais avançados itens de proteção individual, além de assistência médica imediata, diferentemente daquele que desempenhar as atividades em uma planta industrial que não disponha da mesma logística que a empresa contratante, ainda mais se considerarmos que normalmente as empresas intermediárias não desfrutam dos mesmos recursos, investimentos e capital que a empresa tomadora de serviços possui.

Outros como o ministro João Batista Brito Pereira são favoráveis à terceirização das atividades-fim, “mas desde que a empresa prestadora dos serviços comprove a especialização para a realização dos serviços contratados”.<sup>78</sup>

Sob uma perspectiva essencialmente contrária, por sua vez, temos a voz do Ministro Luiz Philippe Vieira de Melo, que muito embora não se declare explicitamente contrário à terceirização, afirma que “da forma como está sendo proposta a lei, permitindo terceirizar amplamente, vamos chegar a uma situação em que o homem será coisificado”.<sup>79</sup> Pertinente se mostra a colocação do douto julgador, tendo em vista que se encontra alinhada a uma das principais linhas de pensamento contrárias ao Projeto de Lei nº 4.330/04, qual seja, aquela que sustenta que, além de expandir a precarização das relações laborais, ela irá favorecer o recrudescimento da cultura de mercantilização da força de trabalho, indo na contramão de todos os direitos e garantias conquistadas pelos obreiros ao longo dos últimos anos.

Para o ministro Waldir Oliveira da Costa, no entanto, o Projeto de Lei deve ser rejeitado por outros fatores, entre eles pelo fato de conservar a inexistência de isonomia entre os terceirizados e os empregados diretos.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> CONSULTOR JURÍDICO. Entenda posicionamento de ministros sobre Terceirização. **Revista Consultor Jurídico**, 13 de setembro de 2013, 16h45. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-set-13/maioria-tst-terceirizacao-nao-unanimidade>>. Acesso em 10 nov. 2016.

<sup>79</sup> Ibid.

<sup>80</sup> Ibid.

Essa diversidade e amplitude de entendimentos e posicionamentos deveria se refletir, também, nos julgamentos da Corte. No entanto, em nome da segurança jurídica e da uniformização da jurisprudência, o que se percebe não é exatamente isso, mas sim uma tendência de aplicar a Súmula 331 em sua literalidade, ao menos enquanto não irrompe uma inovação legislativa para modificar esse quadro e traçar novas diretrizes e contornos, justamente o propósito do Projeto de Lei nº 4.330/04.

É o que se observa no julgado a seguir, em que um empregado que realizava a instalação de linhas elétricas de alta e baixa tensão teve reconhecida, em seu favor, a caracterização de exercício de atividade-fim de empresa de eletricidade, sendo aplicada, na fundamentação, a Súmula nº 331, incisos I e III:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇO DE ENERGIA ELÉTRICA. INSTALADOR DE LINHAS ELÉTRICAS DE ALTA E BAIXA TENSÃO. ATIVIDADE-FIM DA RECLAMADA TOMADORA DE SERVIÇOS. INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 331, ITENS I E III, DO TST.

1. Discute-se nestes autos a possibilidade de terceirização da atividade de instalador de linhas elétricas de alta e baixa tensão pelas empresas concessionárias de serviço de energia elétrica e a incidência ou não, nestes casos, do item I da Súmula nº 331 do TST. Embora o entendimento consagrado nesta Súmula tenha sido de se admitir a licitude da terceirização de forma bem mais ampla e generalizada que a Súmula nº 256 desta Corte, que antes tratava da matéria, isso não significou considerá-la lícita em todo e qualquer caso. (...).

5. Por outro lado, não se pode considerar que a prestação dos serviços de instalador de linhas elétricas de alta e baixa tensão caracterize atividade-meio, e não atividade-fim das empresas do setor elétrico. Se a concessão pública para prestação de serviço de energia elétrica tem como objetivo precípuo a sua distribuição à população com qualidade, é inadmissível entender que a atividade de instalador de linhas elétricas de alta e baixa tensão possa ser dissociada da atividade prestada pela empresa do setor elétrico.

8. Assim, diante da ilicitude da terceirização do serviço de instalador de linhas elétricas de alta e baixa tensão prestado pelo reclamante no âmbito da empresa de eletricidade, não há como reformar a decisão regional.<sup>81</sup>

De tal modo, o que se depreende do exposto nesta seção é que a Justiça do Trabalho, muito embora a divergência de pensamentos entre seus ministros, juristas e pensadores, não se mostra contrária à terceirização por si só, mas atesta que ela

<sup>81</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Processo Nº TST-AIRR-11283-38.2013.5.18.0131. **Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 11 de novembro de 2016.** Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%2011283-38.2013.5.18.0131&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQjyAAM&dataPublicacao=11/11/2016&localPublicacao=DEJT&query=terceiriza%E7%E3o%20and%20legalidade%20and%20atividade%20and%20fim>>. Acesso em 13 nov. 2016.

precisa ser realizada dentro das limitações e ressalvas estabelecidas legalmente – por uma lei que consiga reparar as distorções atualmente presentes na relação de trabalho terceirizada, o que não parece ser o caso do Projeto de Lei ora comentado - bem como à luz dos ditames impostos constitucionalmente, respeitando a igualdade, a legalidade e a dignidade dos trabalhadores.

### **3.1.2 A Terceirização e o Supremo Tribunal Federal (STF): da Repercussão Geral nº 725 ao Recurso Extraordinário nº 958.252**

A (im)possibilidade de se terceirizar a atividade finalística do estabelecimento comercial é um assunto que há algum tempo estimula a realização de acalorados debates. Recentemente (2014), essas discussões foram unificadas no Tema 725 do Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu a repercussão geral da matéria.

Nessa ocasião, o Plenário Virtual da Corte resolveu acolher as orientações do Ministro Luiz Fux, relator do caso em questão, em cuja decisão restou assim ementado:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA ILICITUDE. CONTROVÉRSIA SOBRE A LIBERDADE DE TERCEIRIZAÇÃO. FIXAÇÃO DE PARÂMETROS PARA A IDENTIFICAÇÃO DO QUE REPRESENTA ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE.

1. A proibição genérica de terceirização calcada em interpretação jurisprudencial do que seria atividade fim pode interferir no direito fundamental de livre iniciativa, criando, em possível ofensa direta ao art. 5º, inciso II, da CRFB, obrigação não fundada em lei capaz de esvaziar a liberdade do empreendedor de organizar sua atividade empresarial de forma lícita e da maneira que entenda ser mais eficiente. (...) 3. O *thema decidendum, in casu*, cinge-se à delimitação das hipóteses de terceirização de mão de obra diante do que se compreende por atividade-fim, matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar, nos termos do art. 5º, inciso II, da CRFB. 4. Patente, assim, a repercussão geral do tema, diante da existência de milhares de contratos de terceirização de mão de obra em que subsistem dúvidas quanto à sua legalidade, o que poderia ensejar condenações expressivas por danos morais coletivos semelhantes àquela verificada nestes autos. 5. Diante do exposto, manifesto-me pela existência de Repercussão Geral do tema, *ex vi* art. 543, CPC.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão no Recurso Extraordinário com Agravo nº 713.211. **Diário da Justiça Eletrônico de 06 de junho de 2014, Ata nº 19/2014**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4304602&numeroProcesso=713211&classeProcesso=ARE&numeroTema=725>>. Acesso em 12 nov. 2016

Atualmente, por sua vez, o STF enfrenta o tema da terceirização por ocasião da análise do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252 – número recebido após a reatuação do RE nº 713.211 – interposto pela Empresa Cenibra, Celulose Nipo-Brasileira, que tem na exploração da celulose e papel a sua atividade-fim. O empreendimento insurgiu-se quanto a uma decisão condenatória proferida pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, aplicando o entendimento firmado na Súmula nº 331, puniu a empresa pela prática de transferência ilegal e fraudulenta de sua principal atividade econômica, ao argumento de que a empresa visava com a prática do ato, principalmente, a redução da folha de pagamentos.

Em junho do corrente ano, o STF, em sede de decisão monocrática, analisou o pedido de admissão no feito, na qualidade de *amicus curiae*, formulado por mais de 40 instituições, dentre entidades de classe, confederações, associações e outros. Na decisão, o ministro relator, Luiz Fux, assinalou pontualmente que o ingresso de tais postulantes estaria condicionado ao “enriquecimento do debate jurídico-constitucional, mediante o aporte de novos argumentos, pontos de vista, possibilidades interpretativas e informações técnicas e fáticas”.<sup>83</sup> Assim sendo, foi admitido o ingresso de algumas entidades, dentre elas a Central Brasileira do Setor de Serviços – CEBRASSE, a Confederação Nacional da Indústria – CNI e a União Geral dos Trabalhadores – UGT.

Trata-se de um veredito decisivo e certamente o posicionamento adotado pelo ministro foi adequado à situação fática dos autos, posto que tais entidades, na condição de órgão de representação de determinado setor ou classe de trabalhadores, são os entes que estão mais familiarizados com os problemas e aflições enfrentados diariamente pela classe fragilizada. Nesse sentido, a intervenção processual consubstancia a democratização do processo e a garantia de que as angústias dos trabalhadores serão levadas em consideração quando do julgamento final.

### 3.2 A TERCEIRIZAÇÃO ENCARADA À LUZ DOS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS

---

<sup>83</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Decisão Monocrática no Recurso Extraordinário nº 958.252. **Diário da Justiça Eletrônico nº 119, de 09 de junho de 2016.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4952236>>. Acesso em 13 nov. 2016.

Será executada nesta seção secundária uma investigação aprimorada do Projeto de Lei da Terceirização à luz dos principais preceitos constitucionais, quais sejam, o princípio da legalidade (artigo 5º, inciso II), da igualdade (artigo 5º, caput e inciso I) e da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III), todos da Constituição Federal. Com este ensaio, pretende-se verificar se as diretrizes propostas pelo legislador guardam relação de conformidade e compatibilidade com os ditames da Constituição Federal, bem como se apresentam mecanismos para suprimir os principais obstáculos e adversidades enfrentados pelos terceirizados atualmente.

### **3.2.1 Terceirização x Princípio da Legalidade**

O ordenamento jurídico pátrio não possui em seu amplo rol uma lei que vede expressamente a prática da terceirização. As vedações legais, a seu turno, são fruto da imposição da súmula 331 do TST, a qual, por sua vez, restringe a legalidade da terceirização às hipóteses de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83), serviços de conservação e limpeza e serviços complementares relacionados à atividade-meio da contratante.

Nessa linha de pensamento, Indalécio Gomes Neto e Rider Nogueira de Brito levantam a seguinte suspeita: será que a súmula em questão não contraria o princípio da legalidade? Acirrando o debate, assinalam que é a jurisprudência que tem de tomar a lei como ponto de partida, e não o contrário, considerando que “qualquer diretriz judicial contida em súmula de jurisprudência (...) há de provir de uma espécie normativa devidamente elaborada conforme as regras do processo legislativo constitucional”.<sup>84</sup>

Em tal ponto, destacam os doutrinadores que a Súmula 331 parece ter seguido o caminho contrário, consolidando o fenômeno de um enunciado de jurisprudência que estipulou uma espécie de determinação a ser seguida sem base legal para tanto.

<sup>85</sup>

Em sentido contrário aporta o entendimento de Gabriela Delgado e Helder Amorim, para quem “a solução contida na Súmula n. 331 do TST encontra pleno

---

<sup>84</sup> GOMES NETO, Indalécio, NOGUEIRA DE BRITO, Rider. **A Terceirização no Brasil** – Curitiba: Íthala, 2012. p. 51.

<sup>85</sup> Ibid., p. 52.

fundamento no sistema jurídico nacional, preservando o respeito ao princípio constitucional da legalidade”.<sup>86</sup>

Para justificar o ponto de vista, explicam que mesmo a “diversidade de possibilidades interpretativas da norma” pode ser compatibilizada ao princípio da legalidade, esclarecendo que ela não exige “a uniformidade hermenêutica”, mas sim a sua legitimidade, que neste caso é preenchida pela decisão judicial fundamentada de acordo com a ordem jurídica vigente, segundo a condição estabelecida no artigo 93, IX da Constituição.<sup>87</sup>

Do mesmo modo, apontam os Autores que no momento em que a Súmula 331 nega legitimidade à terceirização da atividade-fim, por considerar essa prática uma medida fraudulenta e atentatória contra a política nacional de emprego, ela está rigorosamente em conformidade com o princípio da legalidade, “seja porque está ancorada na legislação trabalhista, seja porque está democraticamente legitimada em fundamentação jurídica que considera os impactos negativos da terceirização sobre a relação de emprego”.<sup>88</sup>

Deixando de lado a iniciativa privada, e em vias de se fazer uma breve comparação, vislumbra-se que na Administração Pública, tal qual aquela, não há um preceito infraconstitucional que proíba expressamente a terceirização da atividade nuclear desenvolvida pelo órgão. Ocorre, no entanto, que neste caso a ilegalidade do ato decore da interpretação da própria Constituição, que estabelece a impessoalidade como um dos princípios norteadores da atuação dos agentes públicos, bem como prevê que o preenchimento dos cargos, empregos e funções públicas dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos (artigo 37, caput e inciso II).<sup>89</sup>

De tal modo, um dos perigos reais a serem enfrentados no caso de uma esporádica aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/04 é a possibilidade dos efeitos da terceirização da atividade-fim atingirem, também, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, que poderiam passar a contratar seus empregados

---

<sup>86</sup> DELGADO, Gabriela Neves, AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização** – 2. ed – São Paulo: LTr, 2015. p. 79.

<sup>87</sup> Ibid., p. 80.

<sup>88</sup> Ibid., p. 81.

<sup>89</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 11 nov. 2016.

por meio do novo regime jurídico, dispensando a realização do concurso público, certamente o meio mais adequado para prover o preenchimento dos cargos e funções públicas.

Nesse ponto, verifica-se, então, uma das possíveis consequências nefastas da proposta legislativa, que residiria no fato dela afrontar diretamente o princípio da legalidade, “princípio basilar do Estado Democrático de Direito”<sup>90</sup>, segundo o eminente constitucionalista José Afonso da Silva, explicando, na sequência, que uma das características mais marcantes do referido princípio é a:

essência do seu conceito em subordinar-se à Constituição e fundar-se na legalidade democrática. Sujeita-se ao *império da lei*, mas da lei que realize o princípio da igualdade e da justiça não pela sua generalidade, mas pela busca da igualização das condições dos socialmente desiguais.<sup>91</sup>

Assim sendo, chega-se ao desfecho de que uma eventual aprovação do Projeto de Lei – o qual prevê a possibilidade de terceirização da atividade-fim – irá causar, necessariamente, a modificação do enunciado sumular – que permite a terceirização apenas das atividades-meio – forte no princípio da legalidade, o que, certamente, acabaria por promover um enorme transtorno jurídico, ante a necessidade de revisão de inúmeras relações trabalhistas, muitas das quais precisariam passar por um processo de formalização e adequação à nova disposição infraconstitucional, fator que, num primeiro momento, certamente seria o responsável pela conseqüente e inevitável multiplicação de ações judiciais.

### 3.2.2 Terceirização x Princípio da Igualdade

A Constituição Federal de 1988 apresenta no *caput* do artigo 5º aquele que talvez seja um dos mais importantes meios de garantir o desenvolvimento socioeconômico do país: o princípio da igualdade ou isonomia.

Com relação a ele, Pedro Lenza esclarece que “deve-se, contudo, buscar não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas principalmente a igualdade material”.<sup>92</sup>

<sup>90</sup> DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22 ed. rev. e atual – São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 419.

<sup>91</sup> Ibid.

<sup>92</sup> LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 20. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1.172.

Nesse ponto, é necessário lembrar a lição aristotélica, para quem os desiguais devem ser tratados desigualmente, na medida de sua desigualdade.<sup>93</sup> Assim sendo, para que a justiça social seja efetivamente alcançada é preciso que o ordenamento jurídico crie meios que possibilitem o alcance da igualdade, também, no plano material, consubstanciada na possibilidade de exercício dos mesmos direitos, em igualdade de intensidade e oportunidades.

Assim sendo, o princípio da igualdade, por si só, não significa que o ordenamento jurídico vede, absolutamente, a criação de desequiparações, mas que estas somente podem ser realizadas quando forem justificáveis, ou seja, quando estiver presente uma circunstância que justifique a quebra da isonomia em função de uma readequação que busque restaurar o equilíbrio entre os concorrentes.

De tal modo, verifica-se que para que o Projeto de Lei nº 4.330/04 seja considerado constitucional, sob a ótica do princípio da igualdade, deve ele respeitar a isonomia entre o empregado que fora contratado diretamente pela empresa e aquele cedido via terceirização. Ou ainda, estabelecer que a presença de eventual desigualdade somente será admitida quando presente um fator que “justifique” esta desarmonia.

No caso sob comento, essa isonomia se traduz em remunerações equivalentes, carga horária e jornada de trabalho semelhantes e, do mesmo modo, em igualdade de tratamento e proteção, sendo a ambos oferecidos os mesmos equipamentos de proteção individual, atendimento médico e psicológico, assistência à saúde, dentre outros elementos.

Na prática, no entanto, a situação vivenciada pelos terceirizados demonstra a espantosa e penosa realidade por eles enfrentada: em recente estudo elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), constatou-se que a remuneração percebida pelos terceirizados era, em média, 25% menor que a dos empregados contratados diretamente pelo empreendimento mercantil – correspondendo, em 2013, a um vencimento médio de R\$ 1.776,78 contra R\$ 2.361,15 dos não terceirizados.<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 20. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 1.172.

<sup>94</sup> CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **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. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2016.

A desigualdade também se faz presente na carga horária de trabalho: ao passo em que os empregados diretos da empresa desempenham, em média, 40 horas semanais, os terceirizados realizam 43 horas, ou 7,5 % a mais.<sup>95</sup>

As disparidades, no entanto, não se restringem ao campo da remuneração e regime de trabalho. De acordo com o mesmo levantamento, o nível de escolaridade dos empregados terceirizados é relativamente menor, na medida em que apenas 8,7 % deles possuem ensino superior completo, segundo dados de 2014, enquanto entre os contratados diretamente esse percentual sobe para 22,7%.<sup>96</sup>

Por fim, outro indicativo importante que demonstra de maneira clara a insegurança que permeia os terceirizados é o índice de rotatividade no trabalho: eles ficam, em média, apenas 2,7 anos em um mesmo emprego, ao passo que tal tempo sobe para 5,8 anos quando falamos daqueles engajados pessoalmente pelo estabelecimento.<sup>97</sup>

Diante dessa realidade aterrorizante e petrificante, o mais adequado e plausível seria que o Projeto de Lei da Terceirização apresentasse alternativas para diminuir os perigos da atividade terceirizada e para combater os contrastes e discrepâncias verificados anteriormente, construindo uma teia em direção à harmonização das relações de trabalho e à redução das desigualdades no meio ambiente laboral.

Ocorre, entretanto, que, surpreendentemente, a proposta legislativa não apenas não manifesta nenhuma preocupação com a mudança desse cenário, como não esclarece, na justificativa do projeto, de que maneira as inovações jurídicas contribuiriam para melhorar este quadro.

De tal modo, pode-se afirmar que, relativamente ao princípio da igualdade, o Projeto de Lei falha por não apresentar mecanismos que busquem corrigir as distorções atualmente existentes entre os trabalhadores terceirizados e aqueles empregados diretamente pela empresa.

Nesse ponto, o ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Antônio Barros Levenhagen destaca justamente que um dos pontos no qual o Projeto

---

<sup>95</sup> CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **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. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2016.

<sup>96</sup> Ibid.

<sup>97</sup> Ibid.

de Lei erra é ao não apresentar parâmetros bem definidos ou referências padronizadas com relação a elementos como a remuneração e quadro de trabalho, fator que possui o condão de ocasionar uma insegurança jurídica muito grande, vez que a proposta legislativa não estabelece um percentual máximo de terceirizados dentre o quadro de trabalho da empresa, semelhante ao que faz a Lei dos Estagiários em seu artigo 17 e, tampouco, determina um limite mínimo para o salário do terceirizado, quando comparado ao do empregado direto. Assim sendo, elucida o ministro que:

Não há parâmetro, por exemplo, sobre se poderá terceirizar na atividade-fim cerca de 30% [do quadro], ou se o empregado terceirizado não poderá receber salários inferiores a 80% do empregado efetivo. Como não trata desses aspectos de forma explícita, e como não há referências padrão, poderá eventualmente redundar em várias ações para questionar se, na atividade-fim, pode-se pensar em terceirizar 99% [do pessoal]. Convenhamos: isso seria um absurdo porque pode gerar uma insegurança jurídica maior do que a que temos hoje. (...) como não há parâmetros bem definidos, caberá ao magistrado decidir qual seria esse percentual. Talvez um entenda que só possa terceirizar 40% do quadro; outro, 50%; outro, 90%. Outros entenderão que não pode haver uma discrepância de salário significativa. Há uma miríade [quantidade indeterminada] de possibilidades de discussões em ações judiciais. Por isso, nossa expectativa é que, aprovado o projeto na forma como foi aprovado na Câmara, tenhamos como resultado o incremento de demandas trabalhistas.<sup>98</sup>

De tal modo, verifica-se que os planos exteriorizados no Projeto de Lei encontram-se totalmente divorciados da realidade do empregado terceirizado, por não retratarem o cenário dele e por não buscarem meios de suprir as carências e anseios desta classe, fragilizada e desrespeitada, não apenas pelos detentores do capital, mas também por aqueles responsáveis por elaborar as leis em nosso país.

Conseqüentemente, ao propor a expansão da terceirização, institucionalizando o fenômeno também nas atividades-fins dos empreendimentos, certo é que o Projeto de Lei, na medida em que não expõe propostas concretas para assegurar a igualdade material entre o terceirizado e o trabalhador da empresa, tanto do ponto de vista remuneratório, quanto com relação à carga horária e segurança, irá apenas perpetuar as desigualdades atualmente existentes.

---

<sup>98</sup> TERCEIRIZAÇÃO aumentará ações na Justiça, diz Presidente do TST. **Carta Capital**, 19 maio 2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/terceirizacao-aumentara-acoes-e-lentidao-na-justica-diz-presidente-do-tst-9241.html>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

Assim, o que se pode observar, relativamente aos dispositivos do Projeto de Lei 4.330/04 já analisados neste trabalho, é que ele não distribui os direitos conferidos aos empregados pessoais da empresa aos terceirizados, recaindo numa falha por omissão. Com relação a esta hipótese, expõe com clareza o jurista Ingo Sarlet que:

No caso da exclusão arbitrária de um benefício (...) pode-se obrigar o Estado a conceder o benefício aos que inicialmente dele tinham sido excluídos, considerando que o benefício como tal é legítimo, mas ilegítima foi a exclusão de alguém, em violação do direito de igualdade.<sup>99</sup>

Como se vê, o cenário desenhado pelo doutrinador se enquadra ao caso sob estudo, em que a exclusão sofrida pelos terceirizados, concernente a direitos relativos a sua saúde e integridade física, desrespeita pontualmente o princípio da igualdade.

### 3.2.3 Terceirização x Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, consagrado constitucionalmente no inciso III do artigo 1º da Lei Maior, estabelece que a essência do ser humano, tanto em seu espírito quanto em sua existência material, deve ser respeitada e preservada, de modo em que as ações públicas tomadas pelo Estado precisam atentar ao fato de não transgredir o “mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar (...) sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos”.<sup>100</sup>

No âmbito do direito trabalhista, pode-se afirmar que tal fundamento encontra-se diretamente relacionado ao princípio da proteção, com o qual contribui para construir outros três pressupostos de observância obrigatória pelo intérprete da norma, no sentido de viabilizar a estruturação de um pensamento voltado a combater a hipervulnerabilidade do trabalhador, diminuindo as assimetrias entre as partes, e colaborando, desse modo, para a instauração de um sistema laboral mais justo e equilibrado.

O primeiro destes princípios, frutos de uma fusão hermenêutica entre a dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalhador, diz respeito ao postulado

---

<sup>99</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 551

<sup>100</sup> MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 128.

do “*in dubio pro operario*”, segundo o qual, sendo a norma plurissignificativa, deve ser empregada a interpretação que for mais favorável ao empregado, sem ultrapassar, no entanto, os limites da razoabilidade, sob pena de desvirtuar o verdadeiro propósito do legislador.

Do mesmo modo, o segundo efeito daquela junção se materializa no princípio da aplicação da norma mais favorável, em que, estando-se diante de uma circunstância fática que admita a subsunção do fato ou conduta a mais de uma norma, aplicar-se-á aquela cujo conteúdo seja satisfatoriamente mais proveitoso ao obreiro.

Por fim, como última decorrência daquela integração, tem-se o princípio da condição mais benéfica, de acordo com o qual, serão nulos, via de regra, os efeitos resultantes de uma alteração no contrato de trabalho que acarrete prejuízo ao empregado, à luz do explicitado no artigo 468 da CLT.<sup>101</sup>

Através desta abordagem sistematizada e didática, busca-se demonstrar que de um modo ou outro, em maior ou menor intensidade, tanto a Constituição Federal quanto a legislação infraconstitucional específica estão orientadas a seguir uma linha de pensamento e conduta pautada pela proteção dos direitos humanos dos trabalhadores e pela restauração do equilíbrio contratual entre empregados e empregadores. Tais diretrizes se consubstanciam nos princípios anteriormente elencados e podem ser considerados como o produto do enraizamento do princípio da dignidade da pessoa humana na atual linha doutrinária de interpretação das normas trabalhistas.

A partir daí, torna-se absolutamente essencial expor o porquê de uma eventual aprovação e entrada em vigor do Projeto de Lei nº 4.330/2004 estar indo na direção contrária a essa matriz contemporânea.

Nessa linha de pensamento, Pedro Lenza aponta a dignidade da pessoa humana como o “núcleo essencial do constitucionalismo moderno”,<sup>102</sup> ao passo em que José Afonso da Silva o explica como sendo “um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem”,<sup>103</sup> alertando logo em seguida, no entanto, ao se valer das lições de Canotilho e Vital Moreira, que o princípio não

---

<sup>101</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil de 09 de agosto de 1943**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 05 nov. 2016.

<sup>102</sup> LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 17 ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1361.

<sup>103</sup> DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22 Edição, revista e atualizada nos termos da Reforma Constitucional. – São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 105.

pode simplesmente ser apontado como um mero instrumento de defesa dos direitos pessoais, renegando-se e menosprezando a sua importância para os direitos sociais, concluindo a partir daí que:

a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205), etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.<sup>104</sup>

Desta lição, depreende-se que a atividade laboral deve ser previamente ajustada e adaptada para estar em conformidade com os ditames da dignidade da pessoa humana, possibilitando que o labor auxilie o trabalhador em busca de aperfeiçoamento não apenas profissional, mas também espiritual, sendo que apenas desse modo será possível atingir aquilo que a doutrina denomina de paz social. Do mesmo modo, tem-se que o desenvolvimento econômico passa, necessariamente, em primeiro lugar, pelo aprimoramento pessoal do empregado, vez que este é o responsável direto por fazer a engrenagem da máquina produtiva funcionar.

Do mesmo modo, o integral atendimento ao princípio da dignidade da pessoa humana traduz a percepção de proteção à integridade física e mental do trabalhador. Não é o que acontece hodiernamente, no entanto, considerando que os terceirizados respondem por aproximadamente 80% de todos os acidentes de trabalho com morte no Brasil. Esse índice alarmante pode ser explicado pelo descaso com que este costuma ser tratado, sendo negligenciado pela empresa beneficiária – a qual não o vê como um problema seu – e pela empresa de intermediação, que nele vê apenas uma fonte de força de trabalho a ser explorada, semelhante aos primeiros momentos históricos da Revolução Industrial.

Essa falta de atenção e menosprezo consolidam uma realidade tenebrosa, de muitos perigos concretos e atividades potencialmente perigosas e prejudiciais, as quais, muitas vezes, caminham em direção ao óbito: em 2013, 61 trabalhadores terceirizados do setor de eletricidade e energia faleceram. Outro quadro dramático é

---

<sup>104</sup> DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22 Edição, revista e atualizada nos termos da Reforma Constitucional. – São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 105.

o da construção civil, no qual cerca de 56% dos óbitos correspondiam a terceirizados.

105

Nesse ponto, o Projeto de Lei sob análise, por mais que pareça tentar garantir os direitos mínimos do terceirizado, peca, em alguns casos, por uma simples impropriedade de redação. É o caso do artigo 9º, assim disposto:

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.<sup>106</sup>

Nesse dispositivo, percebe-se que o legislador buscou assegurar um meio para que o trabalhador terceirizado pudesse ser contemplado pelos benefícios que a tomadora de serviços proporciona aos seus próprios empregados, dentre eles o atendimento médico-hospitalar e as despesas com alimentação. Ocorre, todavia, que a redação do artigo deixa bem claro que essa hipótese representa apenas uma possibilidade, e não uma obrigação.

Diante de tal constatação, e considerando que a terceirização tem por fim maior – ainda que ele não seja expressamente declarado, a redução dos custos no sistema de produção – torna-se pouco plausível, para não dizer improvável, que a empresa contratante irá se preocupar em empregar recursos nesse sentido, ainda mais quando o Projeto de Lei não estabelece nenhuma pena para a empresa que não o fizer.

Outro dispositivo que parece atentar contra a dignidade do trabalhador é o artigo 2º. Primeiramente, pelo fato de prever em seu parágrafo primeiro a figura da quarteirização, no qual a própria empresa prestadora de serviços a terceiros subcontrata outra empresa para a realização e execução dos serviços ajustados em contrato, deixando a situação do jurídica do empregado ainda mais fragilizada e precária, por mais que o artigo 11 estabeleça a responsabilidade solidária entre

---

<sup>105</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) NA PARAÍBA. **Terceirizados sofrem mais acidentes no trabalho.** Disponível em: <<http://www.prt13.mpt.gov.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>>. Acesso em 08 nov. 2016.

<sup>106</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330 de 26 de outubro de 2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAA.A4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAA.A4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)>. Acesso em 12 nov. 2016

elas.<sup>107</sup> E em segundo lugar, em virtude da redação do parágrafo segundo vedar expressamente o reconhecimento do vínculo empregatício entre o terceirizado e a empresa contratante, qualquer que seja o ramo da empresa intermediária.<sup>108</sup> Trata-se de uma imposição preocupante, uma vez que denota que a sua inclusão no Projeto de Lei fora apenas para abolir algo que acontece costumeiramente nos tribunais trabalhistas, nos quais muitas vezes os empregados, por exercerem atividades intrínsecas ao núcleo econômico da tomadora de serviços, acabam tendo tal vínculo caracterizado.

Nesse sentido, a interpretação deste último parágrafo sugere que ele representa uma medida de proteção à empresa, e não ao trabalhador terceirizado, implicando em uma redução expressa e direta dos direitos deste.

Por todo o exposto, constata-se que a proposta legislativa em questão apresenta vícios de inconstitucionalidade material, por ofender, nos trechos supramencionados, o princípio da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Pelo apresentado, fica claro que o respeito à dignidade humana envolve, impreterivelmente, o reconhecimento, por parte daquele que se encontra na posição de poder, de que os comandados não podem ser expostos a situações degradantes e perniciosas no ambiente de trabalho, uma vez que o desenvolvimento social da relação trabalhista somente poderá ser alcançado com a efetiva proliferação dos mecanismos de combate às desigualdades e inseguranças.

---

<sup>107</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330 de 26 de outubro de 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em:

<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAA.A4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAA.A4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)>. Acesso em 12 nov. 2016

<sup>108</sup> Ibid.

## CONCLUSÃO

A contextualização histórica apresentada no final do capítulo 01 retrata que a terceirização foi incorporada à economia brasileira com o objetivo primordial de promover o encolhimento das despesas de pagamento de mão-de-obra, sendo que à preservação dos direitos e garantias mínimas dos empregados não foi dedicada a devida importância, naquele momento.

Percebe-se assim que, atualmente, a maior parte dos problemas envolvendo os trabalhadores terceirizados – padrões remuneratórios menores, carga de trabalho substancialmente mais elevada e o exercício de atividades potencialmente perigosas e danosas – poderia ter sido evitado, ou ao menos atenuado, se a introdução da terceirização tivesse sido feito de maneira gradual e acompanhada de políticas públicas de proteção a esses trabalhadores, medidas que não foram tomadas no momento oportuno, configurando, conseqüentemente, a situação caótica observada e retratada ao longo deste trabalho.

Nesse ponto, muito embora as discrepâncias existentes entre o terceirizado e o trabalhador contratado diretamente pelo estabelecimento sejam marcantes e impossíveis de serem desprezadas, há de se ater ao fato de que elas ainda são passíveis de reparação. Todavia, dado o estágio avançado de precarização em que se encontram a maior parte dos trabalhadores regidos pela relação triangular, tem-se que a restauração do equilíbrio exige uma providência mais enérgica e perspicaz, a exemplo de uma lei, uma vez que meras orientações e cartilhas de recomendação em nada contribuiriam, neste momento, para mitigar os efeitos da proliferação das relações fraudulentas no interior dos mais variados ramos econômicos.

Sendo assim, verifica-se que a tentativa apresentada pelo Projeto de Lei nº 4.330/04 é pertinente, pois, as relações de trabalho envolvendo a prestação de serviços a terceiros, via empresas interpostas, é algo que, de fato, necessita de urgente regulamentação, tanto para fixação de limites e vedações legais, quanta para conferir uma segurança jurídica à área, reduzindo as incertezas e as obscuridades típicas do setor, trazendo milhares de trabalhadores de volta à formalidade.

Ocorre, no entanto, que os apontamentos positivos do Projeto de Lei parecem acabar por aí, tendo em vista que, a partir de uma interpretação mais aprofundada dos seus dispositivos, verifica-se que ele se encontra muito afastado do cotidiano vivenciado pelo empregado terceirizado. Esse distanciamento pode ser explicado pelo

fato da proposta legislativa não ser destinada à classe trabalhadora, mas sim aos detentores do poder econômico.

Em tal ponto, a imagem que o Projeto faz transparecer é de que busca, a qualquer custo, reduzir as engrenagens do sistema de contratação, permitindo que o empresário possa contratar (e demitir) com mais facilidade, o que não seria algo necessariamente ruim se não fosse o fato de tais engrenagens constituírem as garantias legais e constitucionais dos trabalhadores.

De tal modo, após uma extensa e minuciosa análise dos pontos mais controvertidos e polêmicos do Projeto de Lei, percebe-se que ele trata os direitos laborais como uma espécie de adversidade a ser enfrentada, ou melhor, contornada, tudo de modo a combater a estabilidade do empregado e fomentar a grande circulação de mão-de-obra, recaindo, inevitavelmente, na ideia de mercantilização da força de trabalho, algo vedado desde a época do Tratado de Versalhes.

Tal qual exposto ao longo do trabalho, as normas apresentadas no Projeto de Lei nº 4.330/04 devem ser refutadas por uma série de fatores, mas principalmente pelo fato de priorizarem o desenvolvimento e a consolidação dos empreendimentos comerciais ao invés de buscarem a estabilização dos direitos trabalhistas e, como visto, a supremacia econômica não pode ser conquistada à custa do sacrifício das garantias mínimas que protegem a parte mais vulnerável – e essencial – da dinâmica produtiva, o trabalhador.

Ademais, tal qual demonstrado na parte final do capítulo 03, muitas das diretrizes do Projeto de Lei aparentam afrontar diretamente os princípios constitucionalmente assegurados da igualdade e da dignidade da pessoa humana, por perpetuarem as desigualdades existentes entre o terceirizado e o trabalhador contratado diretamente pela empresa, bem como pelo fato de propagarem as hostilidades enfrentadas por aquele, ao não indicarem medidas que tornem o trabalho dele mais humano e justo, seja pela insustentabilidade das normas que tratam da segurança no ambiente laboral, seja pela inconveniência daquelas normas que parecem privilegiar a empresa ao invés do empregado.

Mas, acima de tudo, a proposta legislativa examinada neste trabalho monográfico deve ser rejeitada pelo fato de não apresentar mecanismos concretos de restauração do equilíbrio laboral entre empregados e empregadores, sendo, apenas, uma medida de preservação das dessemelhanças amealhadas ao longo dos anos de uma política pública que sempre favoreceu o poder econômico ao trabalhador, de

modo em que se pode chegar ao epílogo de que o Projeto de Lei da Terceirização não é o meio adequado e congruente para resolver, de maneira satisfatória e justa, os problemas que acometem os trabalhadores terceirizados no Brasil.

## REFERÊNCIAS

ARESE, Cesar. Solidariedad laboral e intermedicación de mano de obra. In: **Revista Derecho del trabajo**, Argentina, 2008. In: FALVO, Josiane Fachini. Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina. **Revista ABET** – vol. IX – n. 1/2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 43-52.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 30. Trad.: Luis Washington Vita e Antônio D'Elia. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 44.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.330, de 26 de outubro de 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAAA4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=779F325BE6184DFFAAA4831F2DD11102.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)> Acesso em 02 out. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em 01º out. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 11 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 62.756, de 22 de maio de 1968. Dispõe sobre a coordenação e fiscalização das Agências de Colocação, submetendo-as ao controle do controle do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 23. maio 1968. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-62756-22-maio-1968-403983-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 14 set. 2016

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei 5.452, de 01º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil de 09 de agosto de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 05 out. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 14 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 1.034, de 21 de outubro de 1969. Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 21. out. 1969. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-1034-21-outubro-1969-375297-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 14 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em 18 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 20. jun. 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em 14 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Acórdão no Recurso Extraordinário com Agravo nº 713.211. **Diário da Justiça Eletrônico de 06 de junho de 2014, Ata nº 19/2014**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4304602&numeroProcesso=713211&classeProcesso=ARE&numeroTema=725>>. Acesso em 12 nov. 2016

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Decisão Monocrática no Recurso Extraordinário nº 958.252. **Diário da Justiça Eletrônico nº 119, de 09 de junho de 2016**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4952236>>. Acesso em 13 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)>. Acesso em 01º out. 2016.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Acórdão no Processo Nº TST-AIRR-11283-38.2013.5.18.0131. **Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 11 de novembro de 2016**. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIRR%20-%2011283-38.2013.5.18.0131&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQjyAAM&dataPublicacao=11/11/2016&localPublicacao=DEJT&query=terceiriza%E7%E3o%20and%20legalidade%20and%20atividade%20and%20fim>>. Acesso em 13 nov. 2016.

CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. Terceirização de serviços públicos no Reino Unido e os impactos sobre as relações de trabalho: considerações sobre a realidade brasileira. **Revista do Serviço Público – RSP**, ano 47, v. 120, n.2, p. 99-112.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **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. Disponível em:

<<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2016.

CHADE, Jamil. Para OIT, terceirização ameaça direito de trabalhadores. **Estadão**, São Paulo, SP, 18 maio 2015. Disponível em:

<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-oit-terceirizacao-ameaca-direito-de-trabalhadores,1689646>>. Acesso em: 21 out. 2016.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DO PERÚ. **Ley nº 27626 – Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores**. Lima, 09 de enero de 2002. Disponível em:

<<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27626.pdf>>. Acesso em 22 out. 2016.

CONSULTOR JURÍDICO. Entenda posicionamento de ministros sobre

Terceirização. **Revista Consultor Jurídico**, 13 de setembro de 2013, 16h45.

Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-set-13/maioria-tst-terceirizacao-nao-unanimidade>>. Acesso em 10 nov. 2016.

CONTRAF-CUT. Advogado mexicano aponta malefícios da terceirização no México.

**Bancários de Alagoas – CONTRAF/CUT**. Disponível em:

<<http://bancariosal.org.br/noticia/28862/advogado-mexicano-aponta-maleficios-da-terceirizacao-no-mexico>>. Acesso em 22 out. 2016.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22ª Edição, revista e atualizada nos termos da Reforma Constitucional. – São Paulo: Malheiros Editores, 2003. 878 p.

DECLARAÇÃO RELATIVA AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 1944. Disponível em:

<<http://www.dgert.msess.pt/declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em 21 out. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves, AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização** – 2. ed – São Paulo: LTr, 2015. p. 30-81.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 468.

ESPAÑA. Estatuto de los Trabajadores. **Serie Legislativa**, 1980. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t1c3>>. Acesso em 23 out. 2016.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Cuadro comparativo: disposiciones de Ley Federal del Trabajo anteriores y el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. **DOF 30 noviembre de 2012**. Disponível em:

<<http://reporterbrasil.org.br/documentos/quadrocomparativo-mexico.pdf>>. Acesso em 20 out. 2016.

FELÍCIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite. **Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica**. In DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord.). **Terceirização no Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 81.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. – São Paulo: MÉTODO, 2011. p. 52.

GOMES NETO, Indalécio, NOGUEIRA DE BRITO, Rider. **A Terceirização no Brasil** – Curitiba: Íthala, 2012. p. 51.

HOSBAWM, Eric. J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. Tradução de Donaldson Magalhães Garschagen. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003. p. 79-80.

LACORDAIRE. *Apud* Arnaldo Sússekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e João de Lima Teixeira Filho. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 2003. v. 1, p. 36.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 20. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1.172.

\_\_\_\_\_. **Direito Constitucional Esquemático**. 17 ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1361.

LOURENÇO, Amanda. Sistema Trabalhista prevê dois tipos de contratos, mas empresários querem mudanças. **Opera Mundi**, Paris: 16 de abril de 2015.

Disponível em:

<<http://operamundi.uol.com.br/conteudo/noticias/40146/sistema+trabalhista+frances+preve+dois+tipos+de+contratos+mas+empresarios+querem+mudancas.shtml>>.

Acesso em 23 out. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho** – 6. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2003. p. 15-31 e 132.

MINISTERIO DE JUSTICIA. Ley nº 20.744 – Texto ordenado por Decreto 390/1976. Buenos Aires, 13 de mayo de 1976. **Diario Oficial de 21 de mayo de 1976**.

Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em 22 out. 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) NA PARAÍBA. **Terceirizados sofrem mais acidentes no trabalho**. Disponível em:

<<http://www.prt13.mpt.gov.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>>. Acesso em 08 nov. 2016.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 128.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em 20 out. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>>. Acesso em 21 out. 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 96, de 1949**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/464>>. Acesso em 20 out. 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 111, de 1958**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em 22 out. 2016.

\_\_\_\_\_. **R198 – Recomendación sobre la relación de trabajo**, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO)>. Acesso em 22 out. 2016.

PEREIRA MARCELINO, Paula Regina. **Terceirização do Trabalho no Brasil e na França**. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>>. Acesso em 23 out. 2016.

PÉREZ LEÑERO, José. **Teoría General del Derecho Español de Trabajo**. Madrid: Espasa – Calpe, 1948. p. 110.

REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY. Ley nº 18.098 – Empresas que contraten servicios tercerizados com organismos estatales. **D.O de 07 de febrero de 2007**. Disponível em: <[https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly\\_Nro=18098&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly\\_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=>](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes?Ly_Nro=18098&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmin%5D%5Bdate%5D=&Ly_fechaDePromulgacion%5Bmax%5D%5Bdate%5D=&Ltemas=&tipoBusqueda=T&Searchtext=>)>. Acesso em 23 out. 2016.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público – Curso Elementar**. 11. ed. rev. e atual. – São Paulo/SP: Saraiva, 2008. p. 263-265.

SANTINI, Daniel. No México, sindicatos denunciam impactos da regulamentação da terceirização. **Repórter Brasil**, 17 de setembro de 2013. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/09/no-mexico-sindicatos-denunciam-impactos-da-regulamentacao-da-terceirizacao/>>. Acesso em 21 out. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 551

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. PL 4.330, o Shopping Center Brasil: Dogville mostra as suas caras e as possibilidades de redenção. **JusBrasil**, 13 ago. 2014. Disponível em: <<http://sintrajud-sp.jusbrasil.com.br/noticias/100649293/pl-4330-o-shopping-center-fabril-dogville-mostra-a-sua-cara-e-as-possibilidades-de-redencao>>. Acesso em: 18 set. 2016.

SPOTORNO, Karla. “Eu mesmo não sei o que é atividade fim e atividade meio”, diz ministro do Trabalho. **O Estado de São Paulo**, 18 de maio de 2015. São Paulo. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,eu-mesmo-nao-sei-o-que-e-atividade-fim-e-atividade-meio-diz-ministro-do-trabalho,1689601>> Acesso em 04 out. 2016.

SWEEZY, Paul M. **Do Feudalismo ao Capitalismo**. Série Novas Direções. Traduzido por Manuel Vitorino Dias Duarte. São Paulo: Martins Fontes, 1977. p. 24-26.

TERCEIRIZAÇÃO aumentará ações na Justiça, diz Presidente do TST. **Carta Capital**, 19 maio 2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/terceirizacao-aumentara-acoes-e-lentidao-na-justica-diz-presidente-do-tst-9241.html>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

TRATADO DE VERSALLES. **Archivo Nacional de Honduras. Anexo - Primeira Sesión de la Conferencia del Trabajo, 1919**. Disponível em: <<http://www.cervantesvirtual.com/obra/tratado-de-versalles/75f41c48-b953-11e1-b1fb-00163ebf5e63.pdf>>. Acesso em 28 set. 2016.

VICENTINO, Cláudio. **História Geral: ensino médio** – São Paulo: Scipione, 2006. p. 113.