

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

A REFORMA TRABALHISTA E SUA INCOMPATIBILIDADE COM A CONSTITUIÇÃO
FEDERAL: AS MUDANÇAS NA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO

CAMILA GARCIA DE BRITO CAMILO

RIO DE JANEIRO

2017/2

CAMILA GARCIA DE BRITO CAMILO

A REFORMA TRABALHISTA E SUA INCOMPATIBILIDADE COM A CONSTITUIÇÃO
FEDERAL: AS MUDANÇAS NA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Doutora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.

RIO DE JANEIRO

2017/2

CIP - Catalogação na Publicação

CC183r Camilo, Camila Garcia de Brito
A reforma trabalhista e sua incompatibilidade com a Constituição Federal: as mudanças na lei do trabalho temporário / Camila Garcia de Brito Camilo. -- Rio de Janeiro, 2017.
90 f.

Orientador: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Trabalho temporário. 4. Terceirização . 5. Inconstitucionalidade. I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

CAMILA GARCIA DE BRITO CAMILO

A REFORMA TRABALHISTA E SUA INCOMPATIBILIDADE COM A CONSTITUIÇÃO
FEDERAL: AS MUDANÇAS NA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Doutora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2017/2

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar as modificações recentes promovidas na Lei n.º 6.019/74, que regula o trabalho temporário no Brasil, à luz dos postulados constitucionais. O trabalho temporário, assim como a terceirização, corresponde a método que excepciona a relação direta entre empregado e empregador, mas com ela não se confunde. No entanto, após as mudanças empreendidas pela Lei n.º 13.429/17 e Lei n.º 13.467/17, ambos os institutos passaram a ser regulados pelo mesmo diploma legal, antes reservado, tão somente, à disciplina do trabalho temporário. A pesquisa estrutura-se em três capítulos elaborados por meio do método descritivo, com o auxílio de materiais bibliográficos relevantes para matéria, bem como de documentos legais e mediante análise da jurisprudência dominante. Assim, pretende-se demonstrar, ao longo deste trabalho, os impactos sociais e jurídicos a partir das modificações legais, além da ausência de adequação para com a Constituição Federal de 1988. Para mais tenciona demonstrar a inconstitucionalidade da terceirização na atividade principal do empreendimento econômico, propondo-se a realização de medidas legislativas e jurisprudenciais a fim de possibilitar que a terceirização da atividade-meio seja constitucional, também, na prática.

Palavras-chaves: direito do trabalho; reforma trabalhista; trabalho temporário; terceirização; atividade-fim; inconstitucionalidade.

ABSTRACT

This monograph aims to analyze the recent changes promoted in Law 6.019/74, which regulates temporary work in Brazil, in light of the constitutional postulates. Temporary work, like outsourcing, corresponds to a method that excludes the direct relationship between employee and employer, but it is not confused with it. However, after the changes introduced by Law 13.429/17 and Law 13.467/17, both institutes were regulated by the same legal instrument, previously only reserved for the discipline of temporary work. The research is structured in three chapters elaborated through the descriptive method, with the aid of bibliographical materials relevant to the subject, as well as of legal documents and through analysis of the dominant jurisprudence. Thus, it is intended to demonstrate, throughout this paper, the social and legal impacts from legal modifications, in addition to the lack of adequacy to the Federal Constitution of 1988. For further intends to demonstrate the unconstitutionality of outsourcing in the main activity of the economic enterprise, proposing the implementation of legislative and jurisprudential measures in order to allow the outsourcing of the activity-means to be constitutional, also, in practice.

Keywords: labor law; labor reform; temporary work; outsourcing; main activity; unconstitutionality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO TRABALHO... ..	12
1.1 Modelos de organização do trabalho.....	12
1.1.1 Taylorismo	12
1.1.2 Fordismo	14
1.1.2.1 A crise do fordismo	18
1.1.3 Reestruturação produtiva: resposta do capital à sua crise estrutural.....	21
1.1.4 Toyotismo ou especialização flexível	23
1.2 Diferenciação entre terceirização e intermediação de mão de obra.....	29
2. HISTÓRIA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	33
2.1 Vedação à locação da força de trabalho: axioma indispensável à construção dos Enunciados de Jurisprudência do TST.....	33
2.2 Súmula n.º 256 do TST: precedentes e edição.....	36
2.3 Súmula n.º 331 do TST: precedentes e edição.....	41
3. ANÁLISE SOBRE AS MUDANÇAS REALIZADAS NA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI N.º 6.019/74)	48
3.1 O contexto sócio-político das aprovações da Lei da Terceirização (13.429/17) e da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17)	48
3.2 As alterações na regulamentação do trabalho temporário	55
3.3 A regulamentação do regime geral de terceirização	59
3.4 A inconstitucionalidade na terceirização da atividade-fim da empresa	65
3.5 Reforma trabalhista e direito intertemporal.....	76
CONCLUSÃO.....	80
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82

INTRODUÇÃO

O trabalho temporário e a terceirização são métodos de contratação de mão de obra e de serviços que excepcionam a relação direta de emprego formada entre o trabalhador e o beneficiário final da prestação de seus serviços, a qual visa estabelecer vinculação que permita responsabilizar socialmente o capital pela exploração do trabalho humano.

O trabalho temporário, como é atualmente conhecido, é efetivado por intermédio de um contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário (ETT) – responsável pela contratação do trabalhador – e determinada empresa, devendo o trabalhador exercer a sua atividade profissional, transitoriamente, junto à empresa tomadora de serviços, também chamada de empresa de afetação ou cliente.¹

Apesar de veementemente estudada, a indicação da origem do trabalho temporário ainda enfrenta grandes divergências, seja em relação à época, seja em relação ao local de seu surgimento. Ainda no início do século XIX, pôde-se identificar a utilização de variadas formas de contratação semelhantes ao trabalho temporário, como por exemplo, a prática de *marchandage* – método que consistia na angariação de trabalhadores por um intermediário para serem colocados à disposição de determinado empresário mediante remuneração² –, disseminada em meio ao desenvolvimento do capitalismo e do liberalismo, na França.

Para Maria Regina Gomes Redinha, ao contrário do que é amplamente divulgado, a criação específica das empresas de trabalho temporário não se deu nos Estados Unidos da América, mas sim na Inglaterra, onde se verificou a existência de organizações especializadas no deslocamento de trabalhadores para substituir empregados ausentes ou para auxiliá-los quando houvesse aumento da demanda.³

Entretanto, ainda que não seja possível determinar com exatidão a data de sua origem, pode-se afirmar que foi no período entre as duas Grandes Guerras Mundiais que se deu o nascimento das empresas de cessão de mão de obra, tendo se expandido internacionalmente como modalidade contratual por meio da empresa americana Manpower, a partir de 1948. Eis

¹ REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Ed., 1995, p. 17.

² Ibidem, p. 20-21.

³ Ibidem, p. 22-23.

que na década de sessenta, período de expansão econômica e de carência de mão de obra, o trabalho temporário matura-se como mecanismo de contratação, multiplicando-se sobremaneira a admissão de trabalhadores temporários no mercado mundial desde então.⁴

Por sua vez, a subcontratação ou *putting out system* tornou-se, a partir do século XVI, sistema de contratação adotado em determinadas áreas da Europa, sistema em o empregador distribuía aos trabalhadores, em suas próprias residências, a matéria-prima necessária à produção de determinado volume de mercadorias, recolhidas quando prontas. Nesse caso, o trabalhador percebia remuneração de acordo com quantidade de peças produzidas e, caso não tivesse o equipamento indispensável à produção, pagava aluguel ao empregador pelo uso do equipamento.⁵

Posteriormente, encontrou-se extrema dificuldade em supervisionar a atividade realizada pelo trabalhador e a qualidade da mercadoria produzida, bem como se ampliava a possibilidade de o empregado apropriar-se do produto indevidamente.⁶ Nesse cenário, as fábricas decidiram centralizar a produção, objetivando possuir maior controle sobre o processo de trabalho e maior poder de decisão sobre as tarefas realizadas pelo trabalhador.⁷ Todavia, embora entrado em desuso, o sistema *putting out system* não deixou de influenciar a criação de formas similares de subcontratação, como por exemplo, a terceirização.

A terceirização traduz-se no repasse de atividades ou etapas do ciclo produtivo para agentes especializados que possuam melhores condições técnicas de realizá-las, permitindo que a empresa tomadora de serviços concentre-se na consecução de sua atividade principal. Por conseguinte, a terceirização não se confunde com o trabalho temporário. Enquanto que aquela consiste no fornecimento de serviços pela empresa prestadora à empresa tomadora em caráter permanente, a contratação de mão de obra temporária traduz-se no fornecimento de trabalhadores pela empresa de trabalho temporário (ETT) à empresa tomadora para fins

⁴ REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Ed., 1995, p. 22-23.

⁵ MACEDO, Concessa Vaz de. *A descentralização da produção e a terceirização: tendências gerais e evidências da Companhia Aços Especiais Itabira (Acesita S/A)*. Ensaios FEE, Por Alegre, v. 25, n.º 2, p. 495-522, outubro de 2014, p. 496-498. Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/2068/2450>>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

⁶ Ibidem;

⁷ GARCIA, Sandro Ruduit. *Subcontratação*. In: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (org.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006.

específicos e por período predeterminado, tratando-se, portanto, de hipótese de intermediação de mão de obra, e não de terceirização.⁸

Cumprе ressaltar que a implantação da terceirização é resultado do processo de reestruturação produtiva do capital – ocorrido após a crise de produção fordista, em 1973 – sendo o modelo toyotista de organização da produção característica predominante do regime de acumulação flexível. Por meio da mundialização do capital ocorrida em 1980, o toyotismo adquiriu dimensão universal, vindo a atingir fortemente o Brasil apenas na década de 1990, em virtude da adoção de medidas neoliberais pelo governo.⁹ Adotando-se uma estrutura horizontalizada e descentralizada, as empresas do complexo produtivo toyotista concentraram-se na especialização de tarefas consideradas intrínsecas à sua existência e transferiram a terceiros serviços que antes eram por elas executados, motivando a expansão da terceirização no setor empresarial.

Diante da ampliação generalizada da terceirização e dos mecanismos de fraude à constituição do vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra, a Justiça do Trabalho firmou entendimento no sentido de que, salvo os casos de trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74) e de serviços e vigilância (Lei n.º 7.102/83), considerar-se-ia ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (Súmula n.º 256 do TST).

Posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho revisou seu entendimento para reconhecer a legalidade da contratação de serviços especializados relacionados à atividade-meio da empresa cliente não apenas para as empresas da Administração Pública direta (Decreto-lei n.º 200/67), como também para a Administração Pública indireta e para as empresas da iniciativa privada, conforme Súmula n.º 331 do TST.

Todavia, por meio das alterações empreendidas pela Lei n.º 13.429/17, a Lei n.º 6.019/74 – originalmente voltada para a regulamentação do trabalho temporário – passou a regulamentar também a terceirização, sendo posteriormente modificada, ainda, pela Lei n.º

⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 87-88. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em 17 de novembro de 2017.

⁹ ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva*: Ensaios de sociologia do trabalho. 2ª Edição. Editora Praxis, 2007, p. 158-159.

13.467/17. Logo, regularam-se, equivocadamente, na Lei n.º 6.019/74 institutos distintos como se idênticos fossem, não havendo sequer separação topográfica entre eles.

Nesse contexto, o presente trabalho tem por objetivo geral analisar as mudanças ocorridas na Lei do trabalho temporário (Lei n.º 6.019/1974) e verificar se, após as alterações realizadas pela Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/17) e pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17), a referida legislação encontra-se compossível, ou não, com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

No capítulo 1, expõem-se brevemente os métodos de organização da produção utilizados na relação entre o capital e o trabalho a partir do início do século XX. Por conseguinte, examina-se o surgimento e o desenvolvimento dos sistemas de organização industrial taylorista e fordista para que se possa compreender a superação de ambos os modelos pelo toyotismo, sendo a superterceirização resultado da implantação do modelo toyotista de produção. Apresentam-se, ainda, elementos distintivos entre a terceirização e a mera intermediação de mão de obra.

No capítulo 2, estuda-se a história jurídica da terceirização no Brasil, analisando o início da aparição de contratos que excepcionam o vínculo empregatício direto e constitucionalmente protegido (artigo 7º, I). Assim sendo, verifica-se a tendência ao rompimento do modelo de relação bilateral de emprego, no âmbito da Administração Pública, a partir do advento do Decreto-Lei n.º 200/67 e, na iniciativa privada, a partir da criação do Decreto-Lei n.º 1.034/69, posteriormente revogado pela Lei n.º 7.102/83, e da Lei n.º 6.019/74. Além disso, analisa-se a postura da Justiça do Trabalho frente à disseminação de métodos fraudulentos ao vínculo de emprego direto, consubstanciando seus entendimentos por meio dos Enunciados de Jurisprudência n.º 256 e n.º 331 do TST.

No capítulo 3, examina-se o contexto sócio-político em que se deram as aprovações da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, a fim de compreender o conteúdo, o objetivo e a qualidade das novas disposições normativas. Pontuam-se as alterações realizadas na regulamentação do trabalho temporário e verifica-se a regulamentação do regime geral de terceirização à luz dos preceitos constitucionais trabalhistas. Constata-se, ainda, a violação ao princípio da isonomia ao tornar-se facultativo o reconhecimento do direito do empregado terceirizado às mesmas verbas trabalhistas garantidas aos empregados diretos, quando em

igualdade de funções, bem como se demonstra a inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim da empresa.

Ademais, reprova-se o modo como é realizada a terceirização da atividade-meio, na prática, e propõem-se alternativas para se humanizar a terceirização, evitando-se que seja utilizada como método de precarização do trabalho. Por último, estudam-se as eficácias temporais das Leis n.º 13.429/17 e n.º 13.467/17 frente às relações trabalhistas e processuais findas, em curso e futuras.

A pesquisa foi realizada por meio do método descritivo qualitativo, não deixando de se apoiar, pontualmente, em técnicas de coletas de dados, portanto, quantitativas. Além disso, o presente trabalho foi desenvolvido a partir de pesquisas bibliográficas e documentais, por meio do exame de leis, livros, artigos, notícias e análises jurisprudenciais e doutrinárias.

Trata-se de tema merecedor de estudo, ainda que breve, haja vista os impactos jurídicos e sociais causados pela previsão de contratações atípicas – como o trabalho temporário e a terceirização –, promovendo-se a flexibilização e a redução de direitos trabalhistas. Sendo o ser humano objetivo central da Constituição da República e considerando-se o trabalho como instrumento de dignificação do Homem, torna-se inadmissível a regularização de método de contratação que afronta claramente diversos princípios constitucionais.

1. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E ORGANIZAÇÃO FLEXÍVEL DO TRABALHO

1.1 Modelos de organização do trabalho

Para que seja possível examinar historicamente o fenômeno da terceirização, é necessário, preliminarmente, abordar os modelos de organização industrial utilizados anteriormente à sua mundialização: o taylorismo e o fordismo. Conforme pormenorizado a seguir, o método taylorista-fordista de organização da produção originou-se no início do século XX, apresentando sinais de esgotamento no final da década de 1970, uma vez que se apresentava incompatível com o movimento de internacionalização da economia e com a ampliação de mercados mais diversificados e competitivos.

Como resposta à crise estrutural do capital, tem-se a instituição de um processo de reestruturação produtiva, superando-se o modelo de acumulação taylorista-fordista e cedendo lugar ao regime de acumulação flexível, melhor adaptado às novas condições econômicas mundiais.¹⁰ Protagonista do novo regime de acumulação, o método toyotista de produção descentralizou e horizontalizou a empresa para que ela se concentrasse na especialização de suas atividades principais, disseminando, em sequência, a terceirização no setor empresarial.

1.1.1 Taylorismo

O Taylorismo, também chamado de Administração Científica do Trabalho, consiste em método de organização da produção criado por Frederick Winslow Taylor, engenheiro mecânico norte-americano, por meio de sua obra “Os Princípios da Administração Científica”, publicada em 1911. Trata-se de sistema de organização industrial desenvolvido em meio ao processo de modificação das formas de estruturação produtiva gerado pela Segunda Revolução Industrial, época em que se transitava da produção artesanal para a manufatura.

Inicialmente, Taylor verificou que o controle do ritmo do processo de produção era realizado por operários mais experientes que, além de ensinarem aos novos trabalhadores, detinham pleno conhecimento e domínio sobre o ofício executado. Para Taylor, por

¹⁰ GARCIA, Sandro Rudit. *Subcontratação*. In: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (org.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006.

concentrarem os conhecimentos necessários à fabricação dos produtos, os operários poderiam facilmente determinar o ritmo de produção da mercadoria a seu bel-prazer.

Deste modo, a teoria taylorista propôs a extirpação do conhecimento do processo de produção pelos obreiros por meio da separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, retirando-se qualquer autonomia e discricionariedade do trabalhador sobre as operações a ser por ele realizadas e transferindo-se para a gerência de administração a determinação e o controle de seu trabalho.

Conseqüentemente, trasladado o trabalho intelectual para os empregadores e administradores, a atividade a ser executada pelo operário passou a se restringir ao cumprimento das operações previamente estabelecidas pela gerência de administração, seja em relação à forma, seja em relação ao tempo de processá-las. Nesse cenário, para que fosse possível ao gerente averiguar a observância pelos trabalhadores do tempo destinado à consecução de cada operação, Taylor inseriu a utilização do cronômetro dentro do processo industrial.

Além disso, a teoria da gerência científica possuía como arrimo a percepção de que “a produtividade do trabalho poderia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento”.¹¹ Assim, com o intuito de que se pudesse organizar o sistema produtivo levando-se em conta a melhor forma de realizar cada operação, dividiram-se as tarefas entre os operários de acordo com as respectivas aptidões apresentadas, possibilitando, portanto, o aperfeiçoamento do sistema de produção por meio da divisão técnica do trabalho.

Nesse sentido, o engenheiro norte-americano acreditava que, tendo o obreiro apenas uma função e repetindo-a ininterruptamente, a agilidade e a rapidez de seus movimentos se elevariam de tal modo que, indubitavelmente, resultariam no aumento da produtividade em menores intervalos de tempo. Por conseguinte, caberia a cada trabalhador o desenvolvimento de função específica dentro do processo produtivo da indústria, sendo prescindível que ele conhecesse as demais etapas da produção que, unidas, resultariam na mercadoria final.

¹¹ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 121.

Além da divisão técnica do trabalho, a teoria da administração científica propôs o acréscimo salarial caso o trabalhador conseguisse executar a tarefa estabelecida dentro do limite de tempo concedido para a sua execução, a fim de intensificar o aumento da produtividade.

Todavia, ao padronizar-se a execução de atividades simples e repetitivas, reduziu-se drasticamente a posição do trabalhador individual dentro da indústria, de forma que lhe foi possível constatar a desvalorização de seu ofício, ao passo que sua contribuição para o processo produtivo lhe parecia ser facilmente substituível a qualquer tempo. Assim, segundo Richard Edwards (apud HARVEY, 2008, p. 123), a oposição dos empregados frente às técnicas tayloristas de trabalho foi o principal fator responsável pelo declínio desse método de organização industrial, sendo o fluxo contínuo e intenso de mão de obra imigrante e o domínio do capitalismo no mercado de trabalho fatores insuficientes à manutenção do referido sistema.¹²

Conclui-se, em apertada síntese, que a extrema preocupação da teoria taylorista em maximizar o aproveitamento dos movimentos dos operários, retirando-lhes conjuntamente qualquer autonomia e subjetividade, impediu a sua efetiva implantação, competindo ao modelo subsequente conferir-lhe nova roupagem, a fim de compensar a insatisfação do obreiro com o trabalho padronizado.

1.1.2 Fordismo

O método fordista de produção industrial foi criado por Henry Ford em 1914, tendo como principal característica a inserção das linhas de montagem contínuas dentro das fábricas, em que cada operário ficava em determinado local aguardando o produto chegar até ele para que pudesse desempenhar tarefa específica. Diferentemente do sistema taylorista, o controle do trabalho humano era feito automaticamente pela máquina, e não pela gerência de administração, bem como o controle de tempos e movimentos, em vez de ser baseado no

¹² EDWARD, Richard. *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*. 1979: Nova Iorque.

rendimento individual do trabalhador, passou a ser determinado pelo ritmo de funcionamento das máquinas.¹³

Desta maneira, Henry Ford implantou em sua fábrica a linha de montagem e o uso da tecnologia associado aos princípios tayloristas, mantendo-se a mecanização e a divisão das tarefas, a utilização de procedimentos operacionais predeterminados e a decomposição da produção, de forma que o operário apenas executasse atividade correspondente a uma fração do produto final.

De acordo com Erik Swyngedouw (apud HARVEY, 2008, p. 167-168), o regime fordista caracterizava-se, quanto ao trabalho, pela

“realização de uma única tarefa pelo trabalhador; pagamento *pro rata* (baseado em critérios da definição do emprego); alto grau de especialização de tarefas; pouco ou nenhum tratamento no trabalho; organização vertical do trabalho; nenhuma experiência de aprendizagem; ênfase na redução da responsabilidade do trabalhador (disciplinamento da força de trabalho); e nenhuma segurança no trabalho.”¹⁴

Entretanto, Rodrigo Carelli discorda quanto à afirmação de que não haveria segurança no trabalho no regime de acumulação fordista, haja vista que o ideário, tanto do modelo de organização fordista quanto taylorista, era a implantação de empregos “para toda a vida”, sendo a identificação do trabalhador com a empresa preocupação constante em ambos os métodos de organização da produção industrial. Nesse sentido, Ford investiu fortemente na disponibilização de atividades sociais aos seus empregados, visando a vida do trabalhador em torno da empresa, o que demonstraria “a existência, pelo menos nas atividades “monopolistas”, da segurança no emprego e vida em razão e pela fábrica.”¹⁵ Portanto, a alta rotatividade de trabalhadores, os empregos de curta duração e a consequente insegurança no trabalho eram anomalias encontradas na forma de aplicação do método fordista, distantes de sua verdadeira idealização.

¹³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 30. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em 1º de outubro de 2017.

¹⁴ SWYNGEDOUW, Erik. *The social-spatial implications of innovations in industrial organisation*. 1986: Working Paper n.º 20, John Hopkins European Center for Regional Planning and Research. Lile.

¹⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 35. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em 1º de outubro de 2017.

Por outro lado, para David Harvey, a principal distinção entre o novo modelo organizacional de produção e o anterior era o reconhecimento explícito por Henry Ford de que a produção em massa representava, igualmente, o consumo em massa.¹⁶ Logo, com o propósito de maximizar a produtividade, o sistema de organização industrial fordista, além de reforçar as técnicas de gerência da administração científica, implantou no processo produtivo a mecanização da produção, a padronização das partes da mercadoria, a aplicação de novas formas de energia e tecnologia, bem como fez com que o trabalho chegasse ao obreiro, podendo controlar, assim, o tempo e o ritmo da produção.

Contudo, para que houvesse a aceitação e a submissão do proletariado à modernização e mecanização do novo aparelho produtivo, foi necessária a concessão de bons salários e a redução da jornada de trabalho, estabelecendo-se o horário e salário diários em oito horas e cinco dólares – o que equivaleria, atualmente, a cento e vinte dólares.¹⁷

Interessava-lhe, ainda, conferir aos trabalhadores maior tempo de lazer e poder aquisitivo, para que pudessem consumir as mercadorias produzidas em massa pelas corporações. Assim, objetivou-se “a integração dos trabalhadores na economia capitalista por via do consumo de massas obtido graças a um crescimento do salário nominal equipolente ao aumento da produtividade.”¹⁸ Com o intuito de garantir que os trabalhadores despendessem seu dinheiro adequadamente, Ford chegou a enviar, em 1916, assistentes sociais aos lares de seus operários para averiguar se eles possuíam capacidade de consumo prudente e consciente – isto é, não alcoólico – a fim de corresponderem às necessidades e expectativas do empregador.¹⁹

Conquanto, cumpre ressaltar que a instalação do método fordista como regime de acumulação não se deu de forma imediata. Segundo David Harvey, houve dois principais impedimentos à propagação do Fordismo nos anos entre guerras. O primeiro obstáculo diz respeito à resistência da classe operária em se habituar às horas de trabalho rotinizadas, em

¹⁶ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 121.

¹⁷ *Ibidem*, p. 121; ¹⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 32. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em 1º de outubro de 2017.

¹⁸ REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Ed., 1995, p. 34.

¹⁹ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 122.

meio a um sistema industrial que lhes retirava qualquer autonomia em relação ao processo produtivo e impedia o desenvolvimento de suas habilidades manuais.²⁰ Além disso, o modo de produção em massa evoluía lentamente na Europa antes da década de 30, época em que a imigração era baixa e a indústria automobilística europeia permanecia majoritariamente concentrada em técnicas artesanais de alta habilidade, tendo a disseminação do fordismo ocorrido no continente europeu apenas na década de 50.

O segundo impedimento concerne aos modelos e mecanismos de intervenção existentes, uma vez que os governos democráticos pareciam ser incapazes de assumir papéis que Ford considerava essenciais à modernização, necessitando-se de um método de regulamentação que pregasse a forte intervenção estatal e um pouco de autoritarismo. Para tanto, o Fordismo aliou-se ao Keynesianismo, teoria empregada pelo economista britânico John Maynard Keynes, segundo a qual a intervenção do Estado em determinadas áreas e o reconhecimento da ineficiência dos mecanismos capitalistas no controle e regulação social seriam instrumentos indispensáveis à superação da crise no capitalismo corporativo e à manutenção do controle do mercado.²¹

A adoção de políticas keynesianas – como, por exemplo, a política estatal de pleno emprego e as políticas fiscais voltadas para o desenvolvimento da economia – levou os países capitalistas a vivenciarem um período de alto crescimento econômico, bem como fortaleceu a expansão do *Welfare State* ou Estado do Bem-Estar Social. Assim, com o escopo de impulsionar o aumento da produção e do consumo de massa e de garantir a estabilidade no emprego, o Estado assumiu novas tarefas e construiu novos poderes institucionais.

Nesse contexto, o Estado implantou políticas voltadas para áreas de investimento público, as quais demandavam considerável parcela do salário do trabalhador, como transporte, seguridade social, assistência médica, educação, habitação, etc. Buscava-se assegurar, por meio da distribuição de bens e serviços, condições sociais mínimas a todos os cidadãos.

²⁰ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 123.

²¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 33. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2017.

Pode-se dizer que, ao impulsionar um Estado regulador da macroeconomia e garantidor de direitos sociais básicos, conseguiu o Fordismo, a partir de 1945, estabilizar-se como pleno regime de acumulação, todavia, disseminando-se de forma diversa entre os países, haja vista que “a negociação fordista de salários estava confinada a certos setores da economia e a certas nações-Estado em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos de larga escala na tecnologia de produção em massa”.²² Assim, mesmo domínios fordistas podiam se valer de bases não-fordistas de subcontratação, a fim de escapar dos ônus causados pela concessão de garantias mínimas aos trabalhadores.

1.1.2.1 A crise do fordismo

Após determinado período de estabilidade, o regime de acumulação de capital baseado no modelo fordista-keynesiano de organização da produção começou a dar sinais de esgotamento. Nesse sentido, Ricardo Antunes elenca algumas razões desencadeadoras da crise do fordismo:

- “1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
- 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista-fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, trata-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
- 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
- 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) a crise do welfare state ou do "Estado do bem-estar social" e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;

²² HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 132.

6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.”²³

Por outro lado, para David Harvey, o principal obstáculo à manutenção do fordismo-keynesianismo era, em síntese, a rigidez, podendo ela ser averiguada na forma de investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa, bem como nos contratos de trabalho, impedindo qualquer flexibilidade de planejamento perante o crescimento de mercados de consumo variantes.²⁴

A partir da segunda metade dos anos 60, a Europa e o Japão aumentaram a sua participação no comércio internacional, expandiram suas multinacionais e propiciaram a inserção de países de terceiro mundo na competição industrial, o que causou o demasiado aumento da produtividade no setor manufatureiro. Consequentemente, os excessos da capacidade e de produção fabris provocaram a redução das taxas de lucratividade e de acumulação de capital, estagnando a economia por um longo período de tempo. Em seguida, a estagnação econômica, somada ao aumento de custos da produção em virtude da elevação brusca nos preços do petróleo, fez com que os índices de crescimento da produtividade diminuíssem, resultando, por sua vez, em baixos percentuais de aumento salarial e no crescimento do desemprego.

Ademais, estimulado pela própria recessão e pela crise estrutural do capital produtivo, o setor financeiro ganhou certa autonomia, passando a ser especulado e aceito no mercado internacional. Nesse cenário, extrai-se a presença maciça da desregulamentação e expansão dos capitais produtivos transnacionais, do comércio, da tecnologia e das condições de trabalho e emprego.²⁵

O final dos anos 60 e início dos anos 70, por outro lado, foi marcado por enormes transformações econômicas e culturais, bem como pela intensa eclosão de lutas sociais realizadas pelo operário-massa. A atuação conjunta de trabalhadores aglutinados em um

²³ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 31-32.

²⁴ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 135.

²⁵ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 34.

mesmo espaço possibilitou o surgimento de um proletariado com nova consciência acerca de sua classe e de sua identidade. Se, a princípio, o compromisso social-democrático fordista foi suficiente para sufocar a reivindicação por melhores condições de trabalho, a nova classe de operário-massa não mais tolerava a execução de tarefas maçantes e repetitivas, ainda que bem pagas.²⁶

Deste modo, a expropriação do sentido de suas atividades, a retirada de sua participação na organização do processo produtivo e a sobreposição demasiada do ter (poder de consumo) pelo ser (identificação com a realização do trabalho) impulsionaram o operário-massa à realização de diversas formas de resistência ao modelo organizacional taylorista-fordista, como por exemplo, fugas ao trabalho, *turnover* (rotatividade da mão de obra) e greves parciais. Por meio das lutas sociais e, ainda que por curto período de tempo e sem o apoio das organizações sindicais, os operários conseguiram ocupar as empresas, modificando as formas de funcionamento e organização interna da indústria a fim que de pudessem eles deter, ao final, o controle social da produção e dos meios materiais do processo produtivo.

Em verdade, a intensa luta de classes não foi suficiente para dismantelar a estrutura organizacional social-democrática fordista, já enraizada há décadas, bem como não conseguiu transformar-se em proposta contrária ao capital de forma amplamente aceita. Contudo, em que pese não tenham os resultados da luta social do operário-massa se prolongado, não se pode negar que a sua capacidade de auto-organização constituiu fator essencial para a eclosão da crise do regime de acumulação fordista.

Além disso, realizaram-se cortes de benefícios à classe operária a fim de reestruturar o capitalismo e reduziu-se a implantação de políticas sociais pregadas pelo *Welfare State*, resultando, inevitavelmente, na retração de gastos públicos e na sua transferência para o setor privado. Acrescentou-se à privatização do setor público, ainda, a adoção de políticas neoliberais, tendentes à desregulamentação dos mercados e à flexibilização do processo produtivo e da força de trabalho.

Às razões supracitadas acresceu-se a crise do petróleo, em 1973, ocasionando a exaustão do modelo fordista de organização do trabalho e sendo as décadas seguintes

²⁶ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 42-45.

conturbados períodos de reestruturação econômica e reajustamento social, político e cultural. Nesse contexto, surgiram-se novas formas de domínio industrial para a utilização do capital produtivo, dando-se contornos para a constituição de um novo regime de acumulação, intrinsecamente indômito e distinto – o regime de acumulação flexível.

1.1.3 Reestruturação produtiva: resposta do capital à sua crise estrutural

Como resposta à sua própria crise, instituiu-se um processo de reorganização do capital ambicionando a recuperação de seu ciclo produtivo e a reposição de seu projeto de dominação sócio-política, “cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal”.²⁷ Entretanto, a reestruturação produtiva ocupou-se de enfrentar a crise do capital apenas em sua superfície, objetivando-se reformulá-la sem modificar o padrão produtivo firmado sobre o método taylorista-fordista. Assim, ao reorganizar o ciclo produtivo mantendo-se os fundamentos essenciais do capital, buscou-se encontrar alternativas que permitissem ao processo produtivo maior dinamismo e flexibilidade.²⁸

Os contratos de trabalho, por exemplo, passaram a regimes mais flexíveis. O enfraquecimento sindical, a grande quantidade de mão de obra excedente, a alta mutabilidade do mercado, o aumento da competição internacional e, conseqüentemente, a diminuição das taxas de lucratividade foram elementos que, coadunados, permitiram ao patronato precarizar as condições de trabalho e os métodos de contratação de seus empregados, verificando-se a “aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado”.²⁹

A melhor configuração desse novo cenário de trabalhadores no mercado de trabalho é trazida por Cris Curson (apud HARVEY, David, 2008, p. 143-144), em que se relata a existência de um grupo central e um grupo periférico, sendo que esse último subdivide-se em dois grupos distintos.³⁰ No centro, encontram-se empregados em tempo integral, qualificados, detentores de variados benefícios, com maior segurança no emprego e com perspectivas de

²⁷ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 33.

²⁸ Ibidem, 30.

²⁹ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 143.

³⁰ CURSON, Chris. *Flexible Patterns of Work*. Wimbledon United Kingdom: Institute of Personnel Management, 1986.

promoção, treinamento e aumento salarial, mantendo-se à disposição do empregado caso haja a necessidade de adaptação interna ou transferências geográficas. O primeiro grupo da periferia, por sua vez, contém trabalhadores que laboram em tempo integral e que possuem habilidades facilmente encontradas e altamente disponíveis no mercado, como secretárias e pessoal de setor financeiro. Esse grupo é caracterizado pela alta rotatividade de sua mão de obra e pela baixa oportunidade de ascensão na carreira. O segundo grupo periférico é evidenciado por sua maior substitutividade, se comparado ao primeiro grupo periférico, e por comportar trabalhadores em tempo parcial, como empregados casuais, temporários ou subcontratados.

No que tange ao processo produtivo industrial, o novo modelo de reorganização do capital foi marcado pela mudança na estruturação das empresas. O método taylorista-fordista baseava-se na produção em massa de produtos por meio de um processo produtivo homogêneo e verticalizado, em que a empresa era responsável pela maior parte das etapas de fabricação da mercadoria e apenas recorria ao fornecimento externo subsidiariamente. Ademais, racionalizavam-se ao máximo as tarefas executadas pelos trabalhadores a fim de evitar qualquer forma de desperdício na produção, bem como reduziam as ações individuais dos empregados a atividades mecânicas e repetitivas.³¹ A nova organização, todavia, firma estrutura totalmente horizontalizada, descentralizando parte do processo produtivo a outras empresas.

Além disso, se antes o consumo era conformado aos produtos padronizados, a nova conjuntura resumiu-se à adaptação da produção às vontades e necessidades dos consumidores. Assim, a pluralidade de consumidores forçou as empresas a realizarem a especialização de suas mercadorias, apresentando maior diversidade em seus produtos para que pudessem atender ao novo e multifacetado mercado de consumo. Diante desse quadro fático, seria inviável manter a produção em massa de produtos padronizados, passando-se, inevitavelmente, à produção de pequenos lotes com maiores variedades de peças.

Outra mudança significativa diz respeito à crescente inovação tecnológica, havendo a “substituição da automação rígida com base na eletromecânica, existente no Fordismo, por um maquinário provido de tecnologia digital e com componentes microeletrônicos, totalmente

³¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 38-39.

readaptável e reprogramável”,³² com vistas a acompanhar a volatilidade do novo mercado de consumo. Nesse cenário, a atividade humana tornou-se prescindível para a realização de determinadas tarefas.

Em suma, observa-se que a reestruturação produtiva, chamada por David Harvey de acumulação flexível, baseou-se essencialmente na flexibilidade do processo produtivo, dos contratos de trabalho, das mercadorias e dos padrões de consumo, caracterizando-se pelas altas taxas de inovações comercial, tecnológica e organizacional.³³ Assim, se até meados da década de 70 as principais ideologias orgânicas da produção capitalista manifestavam-se por meio dos modelos taylorista e fordista de produção, a partir do referido período, o novo complexo de reestruturação produtiva, segundo Giovanni Alves, é traduzido por intermédio do toyotismo, sendo ele “somente mais um elemento compositivo do longo processo de racionalização da produção capitalista e de manipulação do trabalho vivo que teve origem com o fordismo-taylorismo”.³⁴

1.1.4 Toyotismo ou especialização flexível

O Toyotismo consiste em método de organização do trabalho nascido na Toyota, no Japão pós-45, e corresponde ao momento predominante do regime de acumulação flexível, surgido a partir da crise do regime de acumulação taylorista-fordista, em 1973. Entretanto, apesar de ter sua origem na década de 1950, o Toyotismo somente adquiriu dimensão universal a partir da mundialização do capital, em 1980, vindo a atingir o Brasil com maior vigor apenas no início da década de 1990, em razão da concorrência internacional e da adoção de medidas neoliberais propiciadas pelos governos Collor e Cardoso.³⁵

É certo que, como resposta à sua crise estrutural, o capital iniciou um processo de reorganização de suas técnicas de dominação social, econômica, cultural e política. Contudo, alguns pareceres passaram a indagar se esse conjunto de mutações ocorridas em meio ao

³² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 42. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 10 de outubro de 2017.

³³ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 140-141.

³⁴ ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho*. 2ª Edição. Editora Praxis, 2007, p. 155-156.

³⁵ *Ibidem*, p. 158-159.

surgimento do regime de acumulação flexível seria hipótese de continuidade ou descontinuidade do regime de acumulação anterior.

De um lado, entendia-se que essa sucessão de transformações seria responsável pelo advento de uma nova forma de relacionamento entre o capital e o trabalho e de uma organização produtiva industrial mais favorável se comparada ao modelo taylorista-fordista, tendo em vista que permitiu “o advento de um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente, dotado de “maior realização no espaço do trabalho”.”.³⁶

De outro, a compreensão era de que esse conjunto de mudanças não representava a “toyotização da indústria”, mas a intensificação de maneiras de racionalização do trabalho já existentes (taylorismo-fordismo), não havendo que se falar no advento de nova forma de organização do trabalho. Ademais, as referidas mutações não seriam exclusivamente resultado da inserção de novas tecnologias e da adoção de um novo padrão de processo organizacional, mas seriam, sobretudo, consequência da junção de fatores históricos, geográficos e culturais. Logo, o Toyotismo não constituiria “modelo puro” de organização da produção industrial capitalista.³⁷

Outros autores, por sua vez, constataram a existência tanto de elementos de continuidade quanto de descontinuidade em relação ao método produtivo predominante no século XX³⁸, fazendo-se indispensável reconhecer a permanência dos pilares fundamentais à sobrevivência do modo de produção capitalista, bem como elencar especificamente as mudanças que marcaram essa ruptura e as suas principais consequências para o sistema de produção.

Quanto aos elementos de continuidade, verificou-se que a definição do poder no local e no mercado de trabalho, em verdade, intensificava-se a favor do empregador, e não do empregado, não se configurando o Toyotismo quadro mais favorável ao trabalhador se comparado aos modelos de Taylor e Ford. Igualmente, o fato de a indústria se valer do método da especialização flexível não garantiu a aparição de benefícios ao trabalhador; ao

³⁶ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 50.

³⁷ *Ibidem*, p. 50.

³⁸ *Ibidem*, 51-52.

contrário, observou-se a crescente intensificação do trabalho no momento em que o sistema *just in time* foi implantado.

Constatou-se, ainda, que a implantação da tecnologia computadorizada não acarretou, necessariamente, no surgimento do trabalho qualificado e que não houve alterações substanciais no que tange à especialização e habilitação do empregado, fazendo com que se concluísse “que as mudanças no processo capitalista de trabalho não são tão profundas, mas exprimem uma contínua transformação dentro do mesmo processo de trabalho”³⁹, afetando os métodos de gestão do processo produtivo, mas resultando, frequentemente, na intensificação do trabalho humano. Deste modo, assim como o taylorismo e o fordismo, o propósito precípua do modelo japonês era tonificar a acumulação do capital por meio do aumento da produtividade.

No que concerne aos elementos de descontinuidade, torna-se imprescindível listar os principais traços do modelo de Especialização Flexível. De acordo com Ricardo Antunes, o novo modelo organizacional de produção distingue-se do Fordismo pelas seguintes características:

- “1) é uma produção muito vinculada à demanda, visando atender às exigências mais individualizadas do mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/ fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista;
- 2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
- 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação homem/ máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
- 4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;
- 5) funciona segundo o sistema de *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;

³⁹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 51.

6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada “teoria do foco”) e transfere a “terceiros” grande parte do que antes era produzido dentro de seu espaço produtivo. Essa horizontalização estende-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, kanban, just in time, kaizen, team work, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo;

7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir-faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava;

8) o toyotismo implantou o “emprego vitalício” para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a exclusão das mulheres), além de ganhos salariais intimamente vinculados ao aumento da produtividade. O “emprego vitalício” garante ao trabalhador japonês que trabalha nas fábricas inseridas nesse modelo a estabilidade do emprego, sendo que aos 55 anos o trabalhador é deslocado para outro trabalho menos relevante, no complexo de atividades existentes na mesma empresa.”⁴⁰

O Toyotismo, ao basear-se em um processo de produção que possibilitava ao trabalhador operar simultaneamente várias máquinas, pôde ser resposta à crise do regime de acumulação fordista, conseguindo aumentar a produção sem alterar o contingente de operários. Porém, tornar o trabalhador polivalente e multifuncional não era medida que vislumbrava apenas o acréscimo da produção, mas também o melhor aproveitamento do tempo de fabricação. Para tanto, a adoção do princípio do *just in time* foi imprescindível.

O *just in time* consiste em mecanismo de administração industrial em que a matéria-prima é adquirida e aplicada conforme a demanda, objetivando a contenção de custos, a redução dos estoques ao mínimo essencial e a utilização de mão de obra estritamente

⁴⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 56-57.

necessária à produção. Por outro lado, indispensável à implantação do referido princípio foi a adesão do método *kanban*, que nada mais é do que um sistema visual de informação sobre os estágios da produção e do estoque existentes, fazendo-se uso de cartões que indicam a quantidade necessária de matéria-prima a ser empregada para o bloco de produção seguinte.

Outro traço distintivo do sistema de especialização flexível foi a inserção de um processo de melhoramento contínuo da produção, também conhecido como princípio do *kaizen*, segundo o qual o aperfeiçoamento dos produtos deve ser realizado por meio de pequenas alterações, sugeridas por vezes pelo próprio trabalhador. No entanto, à medida que os produtos aparentavam ter maior “qualidade total”, verificava-se a redução de seu tempo de vida útil, pretendendo-se, assim, aumentar a velocidade do ciclo produtivo e do mercado de consumo mediante a disponibilização de mercadorias cada vez mais descartáveis e supérfluas. As empresas, para não serem sucumbidas pelo mercado produtivo concorrente, expunham gradativamente a “inovação” de seus produtos, alimentando um ciclo de produção destrutiva em que se desperdiçava matéria prima e degradava-se fortemente a natureza.⁴¹

O Toyotismo foi responsável, ainda, por instaurar o “sindicalismo de empresa” que, segundo Giovanni Alves, tornou-se pré-condição para o seu próprio desenvolvimento.⁴² Anteriormente, o modelo de sindicalismo japonês era marcado por certo confronto de classes, cenário em que se era possível a obtenção de benefícios trabalhistas por meio da luta operária. O sindicalismo neocorporativo, por sua vez, visava atender exclusivamente os interesses do capital, enquanto sufocava as reais vontades da classe de trabalhadores.

Em que pese à intensificação da produtividade trazida pelo modelo toyotista ao Japão, a transferibilidade da especialização flexível ao Ocidente deu-se apenas uma década após a redução de sua produtividade, quando se vislumbrou no padrão produtivo organizacional japonês a chance de retomar o seu crescimento produtivo. A utilização de tecnologia avançada, a capacidade de extração intensificada da mão de obra, o controle sindical e os círculos de controle de qualidade motivaram o Ocidente a adotar o método que possibilitava o

⁴¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 52-53.

⁴² *Ibidem*, p. 161-162.

extraordinário crescimento da indústria japonesa, principalmente nos ramos de automóveis e produtos eletrônicos.⁴³

Entretanto, para que fosse admissível no Ocidente, o Toyotismo teve de se submeter a adaptações regionais e nacionais, perdendo determinados axiomas a partir de sua mundialização. Por exemplo, se, em sua origem, o regime de acumulação flexível almejava a instituição de um modelo que propiciasse ao trabalhador a obtenção de um emprego estável e duradouro, em sua passagem à universalização do capital, verificou-se que tal premissa não foi adotada, uma vez que incompatível com a política de contenção de custos. Enquanto o Toyotismo, no Japão, implantou o emprego vitalício para parte de seus empregados, na Europa e, principalmente, no Ocidente, a estabilidade e a segurança no emprego restringiram-se a um número ainda menor de trabalhadores. Conforme reiteram Costa e Silva (apud ANTUNES, 2009, p. 59), “a segurança no emprego não é aceita por mais do que 11% das empresas. Ela é relativamente mais aceita no Reino Unido (13% das firmas instaladas dentro dele) do que na França (5%) ou na Espanha (6%)”.⁴⁴

Dentre as consequências do sistema de organização industrial toyotista, têm-se, em resumo, a captura da subjetividade do trabalho, o aumento da fragmentação entre a classe trabalhadora, o retrocesso do poder sindical, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, a precarização e a intensificação das condições de exploração da força do trabalho, a degradação do meio ambiente, a desconcentração produtiva e a subcontratação. Nesse cenário, por exemplo, o método japonês de reestruturação produtiva intensificou a exploração do serviço por meio de equipes de trabalho. Ao mesmo tempo em que operavam simultaneamente várias e diversificadas máquinas, os trabalhadores se supervisionavam, acompanhando e inspecionando a qualidade de suas tarefas, uma vez que o desempenho do outro influenciava diretamente em seu próprio rendimento.

Assim, dotar o empregado de maior autonomia e iniciativa no modo de realização de seu trabalho pode parecer, à primeira vista, uma evolução societal se comparado ao sistema organizacional fordista. Entretanto, averiguou-se que a polivalência do trabalhador ou a sua “desespecialização” traduziu-se, efetivamente, em nova forma de repetitividade do trabalho.

⁴³ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p. 55-56.

⁴⁴ COSTA, Isabel e GARANTO, Annie. *Entreprises japonaises et syndicalisme en Europe*. In Freyssinet, 1993, p. 100.

Ao contrário do que se previa, tornar o operário multifuncional não implicou em sua maior habilitação e especialização, mas resultou, em verdade, na intensa desqualificação de sua mão de obra, visto que suas tarefas foram desprovidas de qualquer conteúdo concreto.⁴⁵

Outrossim, a enorme flexibilização do processo produtivo e a desregulamentação das condições de trabalho possibilitaram a expansão do trabalho *part time* e a maior utilização da mão de obra imigrante, normalmente vertida para a realização de trabalhos desqualificados e, por vezes, ilegais, constituindo ambos grandes exemplos da tendência à intensificação do trabalho. Nesse sentido, mantinha-se na empresa matriz um número enxuto de trabalhadores mais qualificados e comprometidos com o ideário da empresa, enquanto descentralizavam-se os demais operários para empresas satélites, dentre eles, trabalhadores temporários, autônomos ou terceirizados que, embora pudessem ter a mesma capacitação que os empregados diretos, eram submetidos a mais horas de serviço e a condições mais precárias de trabalho.

Por conseguinte, a terceirização torna-se uma das maiores expressões do regime de acumulação flexível, visto que sua flexibilidade permitia ao patronato usufruir da força de trabalho sem, contudo, arcar com os encargos de sua fruição, como por exemplo, custos com capacitação, treinamentos, seguro-saúde, alimentação, etc. Assim, a firma contrata o obreiro já lhe impondo o tempo e o preço de seu serviço, instiga a concorrência entre os trabalhadores e, conforme relata André Gorz (apud ALVES, 2007, p. 171), possui “a possibilidade de fazer variar fortemente o volume de trabalho que lhes demanda sem se preocupar com a duração do trabalho, sem ter de conceder licenças, contratar, indenizar.”⁴⁶

1.2 Diferenciação entre terceirização e intermediação de mão de obra

Conforme preconiza David Harvey, “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins”.⁴⁷ Nesse contexto, a horizontalização ou descentralização do processo produtivo deu origem a várias formas de

⁴⁵ ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho*. 2ª Edição. Editora Praxis, 2007, p. 165.

⁴⁶ GORZ, André. *O Imaterial: Conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 2005.

⁴⁷ HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 2008, p. 144.

trabalho dentre as quais se inclui a terceirização, que passa a ser o modo de contratação favorito do empregador após o processo de reestruturação produtiva do capital.

Para a realização de um estudo aprofundado acerca da terceirização, faz-se necessário, inicialmente, distingui-la da mera intermediação de mão de obra. Segundo Augusto César Leite de Carvalho, a terceirização – chamada por ele de subcontratação integral –, ocorre quando a empresa subcontratada, além de fornecer a mão de obra, assegura a execução do serviço contratado, exercendo poder diretivo sobre a prestação de serviço de seus empregados, ainda que eles laborem no estabelecimento da empresa contratante. Por outro lado, a intermediação de mão de obra, ou subcontratação parcial, ocorre quando a empresa subcontratada fornece a mão de obra, mas quem exerce poder diretivo sobre a prestação de serviço de seus empregados é a empresa cliente. Ademais, enquanto a terceirização consubstancia hipótese de subcontratação lícita, a intermediação de mão de obra representa subcontratação ilícita.⁴⁸

Entretanto, para Rodrigo Carelli, a gestão do trabalho pela empresa tomadora de serviços seria apenas um critério dentre tantos que demonstram a existência de intermediação de mão de obra e a sua consequente distinção da terceirização. Para o professor, têm-se, ainda, dois elementos que caracterizam a intermediação de mão de obra: a ausência de especialização da empresa contratante e a prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços.⁴⁹

Quanto à gestão do trabalho, vislumbra-se a mera intermediação de mão de obra, por exemplo, quando a indicação da quantidade de trabalhadores e de suas respectivas funções advém da empresa tomadora de serviços. Além disso, a determinação pela empresa cliente para que o empregado da empresa contratada realize ou simplesmente fique à disposição para realizar horas extraordinárias de trabalho constitui indicativo de gestão do trabalho pela empresa contratante. No caso da terceirização, a gestão do trabalho e, portanto, a definição do número de empregados e de suas funções para executar o serviço contratado é realizada pela empresa prestadora de serviço.

⁴⁸ CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*. São Paulo: Editora Ltr, 2016, p. 163-164.

⁴⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 94. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 13 de outubro de 2017.

Do mesmo modo, a submissão dos trabalhadores da empresa contratada às instruções dos prepostos da empresa contratante, bem como a previsão contratual de substituição de trabalhadores a pedido da empresa cliente são exemplos que descaracterizam a terceirização e configuram o mero fornecimento de mão de obra. Igualmente, a fiscalização da execução do contrato por parte da empresa cliente, isto é, a verificação da forma, do tempo de execução das tarefas e do cumprimento do horário indica fraude à terceirização.⁵⁰

Ademais, a realização de atividade permanente da empresa contratante dentro de seu próprio estabelecimento constitui forte indicativo de fornecimento de mão de obra – ainda que seja possível a terceirização se dar dentro do estabelecimento da tomadora de serviços –, uma vez que inserir o trabalhador dentro da firma por tempo indeterminado muito provavelmente o colocará sob a direção da empresa cliente.⁵¹

Outro elemento distintivo entre a terceirização e a intermediação de mão de obra é a especialização da empresa prestadora de serviços na área objeto do contrato. Logo, não se trata de qualquer especialidade. Para que se configure a terceirização, a empresa contratada deve possuir um saber-fazer específico, objeto da contratação, e distinto daquele que detém a empresa cliente. Caso a empresa contratante possua especialização equivalente àquela que detém a empresa contratada ou sequer possua especialização, denotar-se-á o mero fornecimento de trabalhadores. Do mesmo modo, estar-se-á diante de intermediação de mão de obra na hipótese de empresas que terceirizam vários e destoantes serviços, haja vista que não serão, em verdade, especializadas em determinada atividade.⁵²

O terceiro e último parâmetro de diferenciação repousa no fato de que, na intermediação de mão de obra, há a prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviço. Na terceirização, a empresa cliente contrata serviço especializado da empresa prestadora de serviços, jamais a sua mão de obra (trabalho humano), devendo-se constatar, para além do emprego da mão de obra da empresa contratada, a utilização de conhecimento específico e de seus próprios meios materiais para a execução do serviço. Caso haja o fornecimento de

⁵⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 98-99. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 13 de outubro de 2017.

⁵¹ *Ibidem*, p. 100.

⁵² *Ibidem*, p. 103-104.

materiais ou equipamentos por parte da empresa contratante, existirá a mera comercialização de mão de obra.⁵³

Constitui exemplo de prevalência do elemento humano no contrato quando há a continuação do trabalhador realizando a mesma função na empresa tomadora de serviço após o término do contrato com a antiga empresa contratada. Nesse caso, o que importava para a empresa contratante era o trabalho humano, não exatamente a prestação de serviço específico, restando clara a existência de personalidade e subordinação do trabalhador à empresa cliente. Da mesma maneira, a constatação de exigências pessoais por parte da empresa contratante em relação aos empregados da empresa contratada configura hipótese de intermediação de mão de obra, como por exemplo, exigência quanto ao nível de escolaridade, formação ou experiência profissional.⁵⁴

Por fim, representa hipótese de mero fornecimento de trabalhadores a existência de prestação de serviço para uma única empresa cliente, uma vez que caracterizaria a relação de dependência entre as empresas contratada e contratante. Nesse caso, a empresa prestadora de serviço teria surgido apenas como modo de fraudar a relação de emprego direto existente entre os trabalhadores e a empresa cliente, que os transferiria à empresa contratada a fim de se esquivar dos encargos trabalhistas.⁵⁵

⁵³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 105. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 13 de outubro de 2017.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 107.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 104.

2. HISTÓRIA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

2.1 Vedação à locação da força de trabalho: axioma indispensável à construção dos Enunciados de Jurisprudência do TST

A terceirização e a intermediação de mão de obra são mecanismos de exploração de trabalho desenvolvidos, em áreas específicas e em pequenas escalas, a partir do século XVI. Os primeiros indícios de utilização da subcontratação no mercado de trabalho, conhecida historicamente como *putting-out system*, deu-se a partir do século XVI por meio da transferência da realização de parte da produção para fora da fábrica, prática recorrente nas indústrias de confecção na Inglaterra.⁵⁶ Semelhante ao *putting out system*, contudo, com características peculiares, a terceirização externa – isto é, a entrega de etapas do ciclo produtivo para outras indústrias ou agentes – manifestava-se a partir do século XIX como mecanismo indispensável para o crescimento da produtividade, uma vez que inviável exigir de determinada fábrica a confecção de todas as peças necessárias à produção de sua mercadoria final, em um só lugar.⁵⁷

Por sua vez, a figura do intermediário de mão de obra entre o empregador e o empregado expandiu-se em meio ao desenvolvimento do capitalismo e do liberalismo, no início do século XIX. Todavia, verificou-se na intermediação de mão de obra a intensa exploração dos trabalhadores e a precarização de suas condições de trabalho, bem como a retenção de parte do salário do empregado pelo intermediador que, por sua vez, não realizava qualquer atividade econômica efetivamente produtiva. Nesse cenário, a principal reivindicação dos trabalhadores franceses durante as greves realizadas em 1840 foi justamente a abolição da figura do intermediário, uma vez que consubstanciava clara representação de *marchandage*, isto é, locação de força de trabalho. Assim sendo, após a intensa luta da classe de trabalhadores, a França extinguiu, em 10 de julho de 1911, a prática da *marchandage* em seu país.⁵⁸

⁵⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *A Terceirização no Século XXI*. Publicado em 1º de abril de 2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi/#_ftn27>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

⁵⁷ VIANA, Márcio Túlio. *O que é a terceirização? A terceirização em perguntas e respostas: tentando diminuir as confusões*. Publicado em 1º de abril de 2015. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

⁵⁸ MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 49, 2016, p. 127. Disponível em:

Pouco tempo depois, a criação da Organização Internacional do Trabalho (1919) e a previsão de direitos sociais trabalhistas nas Cartas Magnas do México (1917) e da Alemanha (1919) impulsionavam a constitucionalização do ramo juslaborativo e marcavam o início do processo de autonomia do Direito do Trabalho. Após a Segunda Guerra Mundial, países europeus passaram a conferir status constitucional a direitos e valores indispensáveis à construção do próprio Direito Trabalhista, como por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho e emprego.

No Brasil, a tendência supracitada se deu a partir da Constituição de 1934 e se manteve presente em todas as Cartas Magnas subsequentes. Entretanto somente com o advento da Constituição da República de 1988 que os direitos sociais dos trabalhadores adquiriram posição e reconhecimento verdadeiramente constitucional perante a nova ordem jurídica. A adesão de um Estado Democrático de Direito pautado na valorização da pessoa humana sobre o Estado resultou no amparo de princípios que refletissem o novo constitucionalismo – humanista e social.⁵⁹

Assim sendo, ao contrário do Direito Civilista, em que a relação de trabalho estava calcada sob a premissa de plena autonomia da vontade das partes, o Direito Individual do Trabalho erigiu-se sob o princípio da proteção – isto é, a partir do reconhecimento da inferioridade econômica do trabalhador e da conseqüente necessidade de conferir-lhe proteção jurídica compensatória (princípio da proteção). Nesse cenário, buscava-se a estabilização da relação de emprego e a integração do trabalhador à empresa (princípio da continuidade da relação de emprego), à medida que o trabalho passa a ser considerado elemento indispensável à dignificação do homem, passando o trabalhador a ser compreendido como sujeito de direito em vez de objeto.⁶⁰

Por conseguinte, interessava ao Direito Trabalhista regulamentar o trabalho de pessoas que são exploradas por outras, definindo elementos que caracterizassem a relação de emprego e, conseqüentemente, estabelecendo limites para sua exploração. Além disso, cabe destacar

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: LTr, 2016, p. 80-81.

⁶⁰ NELSON, Rocco A. Rangel Rosso. NELSON, Natasha Rangel Rosso. *Da precarização da relação de trabalho por meio da terceirização: violação do mínimo existencial social*. Revista LTr. Volume 81, n.º 08, agosto de 2017, p. 970.

que, embora seja a figura da relação de emprego o principal objeto do Direito do Trabalho, nada impede que o instituto venha a regulamentar outras formas de contratações, como por exemplo, o estágio e o trabalho temporário, haja vista ser mecanismo de contenção à superexploração das forças de trabalho.

No Brasil, a relação de emprego caracteriza-se por sua bilateralidade, devendo o empregado estar subordinado diretamente ao seu empregador. Aquele que exerce, de fato, poderes de direção e gestão sobre a prestação do serviço do trabalhador deve coincidir com a figura que consta como empregadora no contrato de trabalho. Assim sendo, como regra, é proibida a contratação por empresa interposta em nosso ordenamento jurídico, “por representar a transferência do poder empregatício para alguém distinto da figura jurídico-formal do empregador.”⁶¹ Ao se inserir um intermediário entre o empregado e o empregador, reduz-se, inevitavelmente, a incidência do princípio da proteção – tendo em vista a maior dificuldade em fiscalizar as condições de trabalho –, bem como se estimula a fragmentação da classe trabalhadora.⁶²

A relação bilateral de emprego, uma dentre as instituições jurídicas em que se erige o Direito do Trabalho, configura-se como relação de trabalho em que há a subordinação jurídica do trabalhador em relação ao empregador, a remuneração pelo serviço prestado, a pessoalidade e a não eventualidade da prestação do serviço, conforme as definições de empregador e empregado descritas nos artigos 2º e 3º do Decreto-Lei n.º 5.452/43, respectivamente. Constatado o vínculo de emprego, o trabalhador fará jus à consecução de todos os direitos previstos em legislação.

Objetivando fraudar a constituição do vínculo de emprego, a classe patronal elaborou diversos mecanismos contratuais a fim de camuflar a identificação da relação de trabalho subordinada, pessoal, não eventual e onerosa. Têm-se como exemplos de métodos fraudulentos a utilização de contratos civis, como contratos de arrendamento, prestação de

⁶¹ ASSUMPÇÃO. Luiz Felipe Monsore de. *A terceirização precarizante e a (in)capacidade emancipatória das cooperativas de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, volume 81, n.º 3, p. 165-191, jul/set de 2015, p. 167. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96157/2015_assumpcao_luiz_terceirizacao_precarizante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

⁶² MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 49, 2016, p. 128. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

serviços, compra e venda, etc., uma vez que extremamente semelhantes aos contratos de trabalho; a exigência de que trabalhadores constituíssem pessoas jurídicas para que figurassem como empresa individual prestadora de serviço autônomo; as tentativas de uso irregular do contrato de trabalho temporário e a utilização de contratos de estágio para execução de serviços desvinculados de sua função pedagógica.⁶³

Como resposta à multiplicidade de tentativas fraudulentas de relações de emprego, o Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência no sentido de declarar a nulidade dos respectivos contratos e reconhecer o vínculo de emprego direto entre o trabalhador e o tomador de serviços, consoante o disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Por conseguinte, sendo o trabalho compreendido como instrumento de dignificação do trabalhador, a Justiça do Trabalho primou pela preservação do modelo de contratação bilateral clássico e condenou veementemente a prática da *marchandage*, uma vez que, conforme e segundo a Constituição da Organização do Trabalho e a Declaração da Filadélfia de 1944, o trabalho não é uma mercadoria (princípio da não mercantilização do trabalhador).

2.2 Súmula n.º 256 do TST: precedentes e edição

Cumprir destacar que, embora tenha dado seus primeiros sinais de existência já no final do século XIX, a terceirização somente ganhou caráter expansionista a partir da segunda metade do século XX, em meio ao processo de reorganização do capital para recuperação de seu processo produtivo, após a crise do modelo fordista de produção. Todavia, se antes a terceirização externa se consubstanciava no principal método utilizado pelo setor industrial para o aumento de sua produtividade e lucratividade, a terceirização interna – isto é, o aproveitamento de mão de obra de terceiros por intermédio de empresa prestadora de serviços – passa a se manifestar como mecanismo extremamente cobiçado pelo setor empresarial.

No ordenamento jurídico brasileiro, a primeira previsão de contrato de prestação de serviços deu-se por intermédio da figura da subempreitada de obra, no setor de construção civil, ocasião em que foi atribuída ao empreiteiro principal (tomador de serviços)

⁶³ DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: LTr, 2014, p. 35-39; ASSUMPÇÃO. Luiz Felipe Monsore de. *A terceirização precarizante e a (in)capacidade emancipatória das cooperativas de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, volume 81, n.º 3, jul/set de 2015, p. 168. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96157/2015_assumpcao_luiz_terceirizacao_precarizante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 de outubro de 2017.

responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas inadimplidos pelo subempreiteiro (empregador), conforme o artigo 455 da CLT.⁶⁴ Trata-se da única menção celetista à subcontratação de mão de obra feita à época da elaboração da CLT, em 1943, uma vez que a terceirização ainda não possuía caráter expansivo e economicamente significativa, bem como ainda se mantinha fortemente o modelo de relação de emprego calcado no vínculo bilateral empregado-empregador.

No Brasil, a tendência à formação do modelo trilateral de relação de emprego somente ocorreu a partir da década de 1970 por meio do segmento estatal do mercado de trabalho. O Decreto-Lei n.º 200/67 regulamentou a contratação de serviços no âmbito da Administração Pública Federal, firmando-a sobre o princípio da descentralização (artigo 6º, III) e transferindo determinadas atividades para o setor privado, mediante contratos ou concessões (artigo 10, §1º, c). Há, portanto, duas maneiras de transladar as atribuições dos entes públicos para os entes privados. Enquanto que a concessão retrata a transferência da gestão operacional de um serviço público como um todo, o contrato manifesta-se por meio da transferência da execução material de certas tarefas de interesse da Administração Pública.⁶⁵ Quanto ao contrato, dispõe o §7º do artigo 10:

“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.”

Depreende-se da leitura do artigo supratranscrito que o objetivo do Decreto-Lei era evitar o crescimento desmedido do quadro de funcionários, permitindo à Administração Pública Federal desobrigar-se da realização de tarefas executivas, assim consideradas, por exclusão, aquelas que não fossem tarefas de planejamento, supervisão, direção e controle. Além disso, o governo, à época, preocupava-se com o acréscimo no número de empregados

⁶⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 41; MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 49, 2016, p. 130. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 de outubro de 2017.

⁶⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 40.

públicos em razão da facilidade que o administrador possuía para contratá-los, visto que a Constituição de 1967 exigia a aprovação prévia em concurso público apenas para a investidura em cargo público (artigo 95, §1º), não atingindo tal regra as empresas estatais submetidas ao regime de emprego público.⁶⁶

Tendo em vista que as tarefas compreendidas como executivas eram delimitadas por exclusão, ainda pairavam-se dúvidas quanto à extensão da terceirização autorizada à Administração Pública Federal. Nesse sentido, a Lei n.º 5.645/70 veio exemplificar os serviços passíveis de subcontratação no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 3º:

“Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.”

Portanto, foram submetidas à terceirização atividades relacionadas ao transporte, limpeza, conservação, custódia, operação de elevadores e outros similares, isto é, atividades correspondentes às atividades de apoio da Administração Pública, não estendendo tal permissão às suas atividades-fim.

Por outro lado, na iniciativa privada, o rompimento do modelo de relação bilateral de emprego deu-se, inicialmente, por meio do advento do Decreto-Lei n.º 1.034/69 e da Lei n.º 6.019/74. O Decreto-Lei permitiu aos estabelecimentos de crédito – como instituições bancárias, cooperativas de crédito e caixas econômicas –, a contratação de vigilantes por intermédio de empresa interposta especializada (artigo 4º).

A Lei do Trabalho Temporário (Lei n.º 6.019/74), por sua vez, autorizou a locação de mão de obra no setor urbano, permitindo que a empresa empregadora (empresa de trabalho temporário) fornecesse mão de obra à empresa cliente (tomadora de serviços) por período predeterminado para o suprimento de demandas transitórias decorrentes da variação do quadro efetivo de funcionário – em virtude de férias ou licenças, por exemplo – ou do

⁶⁶ DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 41.

acréscimo extraordinário de serviços, como o aumento da demanda em épocas festivas (artigo 2º). O empregado da empresa de trabalho temporário, portanto, submetia-se tanto à empresa tomadora de serviços quanto à empresa fornecedora de mão de obra.

Além disso, a Lei n.º 6.019/74 estabeleceu como direito do empregado da empresa fornecedora de mão de obra o recebimento de remuneração equivalente àquela recebida pelos empregados diretos da empresa tomadora de serviços, bem como instituiu a responsabilidade solidária da empresa cliente pelo recolhimento de contribuições previdenciárias e pelo pagamento de remunerações e indenizações rescisórias aos empregados temporários em caso de falência da empresa empregadora de trabalho temporário (artigo 16).

Nesse contexto, iniciou-se um debate jurisprudencial acerca da validade ou não do trabalho temporário em serviço de vigilância bancária. O entendimento albergado pela Justiça do Trabalho à época foi de que, sendo o serviço de vigilância obrigatório em virtude de lei e, por isso, considerado permanente, não enquadrar-se-ia na permissão legal do trabalho temporário. Assim sendo, a mera necessidade de prestação permanente de serviço resultaria ou no reconhecimento de vínculo direito de emprego com o estabelecimento de crédito ou na constatação de sua responsabilidade solidária. Nesse caso, o Tribunal conclui que, para que houvesse o reconhecimento da responsabilidade solidária do banco tomador de serviços ou o estabelecimento de vínculo de emprego de forma direta, bastava que a subcontratação durasse por tempo superior àquele previsto na Lei de trabalho temporário.⁶⁷

O precedente supracitado buscava reagir à proliferação de empresas prestadoras de serviço de modo a salvaguardar a autonomia do Direito do Trabalho e sua função protetiva. Nesse sentido, segundo Noemia Porto, a preocupação com a integração social do trabalhador na atividade da empresa foi fator indispensável para o reconhecimento do vínculo direto com o tomador de serviços e da responsabilidade solidária. Entretanto, em decisões subsequentes observou-se uma brusca mudança de entendimento. Se antes a Justiça do Trabalho considerava possível apenas a locação de mão de obra temporária, posteriormente passou a entender pela permissividade da contratação de empregadores por empresa interposta em casos de serviços permanentes, desde que autorizada por Lei. Deste modo, a vigilância bancária, apesar de ser atividade permanente, constituiria exceção à contratação bilateral em

⁶⁷ PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p. 38-39.

virtude do disposto no Decreto-Lei n.º 1.034/69, não havendo qualquer reflexão acerca da efetivação do princípio de integração do trabalhador na empresa ou da constitucionalidade da terceirização de atividades permanentes.⁶⁸

Posteriormente, a Lei n.º 7.102/83 revogou expressamente o referido Decreto-Lei para permitir, além da terceirização de serviços de vigilância ostensiva por estabelecimentos financeiros, a terceirização de transporte de valores, ambos em caráter permanente. Nessa esteira de legislações e entendimentos que o Tribunal Superior do Trabalho erigiu o Enunciado Sumular n.º 256, de 30 de setembro de 1986, assim redigido:

“SÚMULA Nº 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.ºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

Por conseguinte, embora fosse algo existente no âmbito da Administração Pública, a jurisprudência trabalhista ainda não autorizava, na iniciativa privada, a contratação de serviços interempresariais, salvo expressa previsão legal. Logo, excetuando-se o contrato de trabalho temporário e os serviços de vigilância bancária, considerava-se como locação de mão de obra a terceirização em atividades permanentes, sendo tido, portanto, como prática ilícita. Constatando-se fraude na contratação intermediada de trabalhadores, estabelecer-se-ia o vínculo de emprego direto entre o trabalhador e o tomador de serviços.

Nesse cenário, consideram-se argumentos jurídicos indispensáveis à formulação do Enunciado de Jurisprudência n.º 256, ainda sob à luz da Constituição de 1967 com a EC n.º 1 de 1969, os princípios da proteção, da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da não mercantilização do trabalho e da integração do trabalhador com a atividade da empresa; a regra de vínculo empregatício direto entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços; a restrição da intermediação de mão de obra aos contratos de trabalho temporário e de vigilância; a limitação da possibilidade de o tomador de serviços não assumir diretamente os créditos trabalhistas, valendo-se de contrato de natureza civil, aos casos de serviços transitórios e não vinculados à atividade central da empresa cliente e a compreensão de que a

⁶⁸ PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p. 42-43.

relação jurídica entre as empresas contratante e contratada constituía, em regra, ato ilícito, uma vez que considerada como locação de força de trabalho.⁶⁹

Em contrapartida, convém ressaltar os argumentos rejeitados em discussão para a edição da Súmula n.º 256 do TST, uma vez que posteriormente retomados para a construção do Enunciado de Jurisprudência subsequente. Para o Ministro Orlando Lobato, por exemplo, o debate acerca da legalidade da contratação de empresa prestadora de serviços deveria ser elucidado sob a ótica do princípio de direito privado de que, se determinada prática não é expressamente proibida por lei, ela é, portanto, permitida.⁷⁰ Assim sendo, a concepção irrestrita de liberdade deveria guiar a aplicação das normas trabalhistas. Todavia, ao analisar a liberdade à luz do ideário constitucional, Menelick de Carvalho Netto concluiu que, para além da possibilidade de se fazer tudo aquilo que não é vedado em lei, o exercício da liberdade exige o reconhecimento material das diferenças, sendo essa a premissa em que o Direito do Trabalho se orienta.⁷¹

Ante a arguição do Ministro, o Tribunal esclareceu que o entendimento adotado não impedia o livre exercício de quaisquer formas de trabalho; ao contrário, buscava resguardar os direitos arduamente conquistados no decorrer dos tempos, reconhecendo, deste modo, o vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. Igualmente, a jurisprudência trabalhista repelia a locação de mão de obra, visto que incompatível, precipuamente, com os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho e emprego, não sendo a expressa previsão legal necessária à rejeição da prática de *marchandage*.⁷²

2.3 Súmula n.º 331 do TST: precedentes e edição

A partir da década de 1990, ainda que vigente a vedação prevista na Súmula n.º 256 do TST, a subcontratação expandiu-se sobremaneira no mercado de trabalho brasileiro, de modo

⁶⁹ PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p. 52-53; DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 42.

⁷⁰ PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p. 54.

⁷¹ NETTO, Menelick de Carvalho. *Contribuição do Direito Administrativo enfocado da ótica do administrado para uma reflexão acerca dos fundamentos do controle de constitucionalidade das leis no Brasil: um pequeno exercício de teoria da Constituição*. Rev. TST, Brasília, vol. 68, n.º 2, abr/jun 2002, p. 75-78. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/51380/006_carvalhonetto.pdf?sequen>

⁷² PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p.56.

que o Tribunal buscou conciliar a necessidade de se evitar a proliferação dos efeitos danosos da subcontratação e a demanda por “modernização” das relações de emprego.

Com efeito, pode-se dizer que a principal razão que motivou o Tribunal a promover a revisão do entendimento consubstanciado na Súmula n.º 256 repousava-se no fato de que, ao mesmo tempo em que o referido Enunciado condenava a prática de locação de mão de obra e restringia a subcontratação na iniciativa privada aos contratos de trabalho temporário e vigilância bancária, no âmbito da Administração Pública direta, a Lei n.º 5.645/70 estimulava a terceirização das atividades consideradas de apoio, fazendo com que a Justiça do Trabalho encontrasse certa dificuldade em justificar a disparidade de tratamentos entre pessoas jurídicas de direito público e privado.⁷³

Do mesmo modo, enquanto o trabalhador terceirizado da iniciativa privada poderia ter o vínculo empregatício direto reconhecido em relação à empresa tomadora de serviços ou ter declarada a responsabilidade solidária da empresa contratante, o trabalhador terceirizado no âmbito da Administração pública direta ficava a depender da viabilidade financeira da empresa contratada.⁷⁴

Por conseguinte, havia diferença de trato entre entes da própria Administração Pública. Ao mesmo tempo em que se permitia a terceirização de atividades instrumentais às pessoas jurídicas de direito público, vedava-se a subcontratação dessas mesmas atividades às pessoas jurídicas de direito privado. Nesse sentido, o TST sustentou que as pessoas jurídicas de direito público não estariam sujeitas à limitação prevista na Súmula de Jurisprudência n.º 256, pois submetidas à legislação específica – Decreto-Lei n.º 200/67 e Lei n.º 5.645/70. Contudo, a referida justificativa não acalmou o desconforto jurídico causado pela desigualdade de tratamento.⁷⁵

Nesse diapasão, as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho passaram a considerar meramente exemplificativas as hipóteses de contratação de empresa prestadora de serviços sem que houvesse o estabelecimento de vínculo de emprego direto com a empresa cliente.

⁷³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 50.

⁷⁴ PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p. 63.

⁷⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 50-51.

Outrossim, se anteriormente considerava-se ilícita qualquer forma de subcontratação em atividades permanentes necessárias ao desenvolvimento da atividade empresarial – reputando-se ilegal a contratação de serviços de conservação e limpeza por intermédio de empresa prestadora por serem tidos como indispensáveis e permanentes –, o Tribunal passou a admitir a prestação de serviços de limpeza e conservação no setor da iniciativa privada, entendendo-se que os serviços mencionados constituiriam atividades-meio das empresas contratantes, sendo considerados atividades-fim apenas nas próprias empresas especializadas em conservação e limpeza.⁷⁶ Dessa forma, a jurisprudência aplicou à Administração Pública indireta as hipóteses de terceirização previstas para a Administração Pública direta.

Diante do alargamento interpretativo realizado pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT) solicitou, em 1993, a revisão do Enunciado de Jurisprudência n.º 256 para que fossem expressamente excetuadas à limitação da subcontratação as empresas públicas e as sociedades de economia mista. Todavia, ao apreciar a requisição feita pelo MPT, o Tribunal expandiu o seu entendimento para reconhecer a legalidade da contratação de serviços especializados relacionados à atividade-meio da empresa cliente não apenas para as empresas da Administração Pública indireta, como também para qualquer empresa da iniciativa privada.⁷⁷ Nessas circunstâncias, o Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado Sumular n.º 331:

“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

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

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

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação de limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

⁷⁶ PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p. 59; AMORIM, Helder Santos. DELGADO, Gabriela Neves. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 46.

⁷⁷ DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 46.

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

Posteriormente, por meio da Resolução n.º 96 de 11 de setembro de 2000, o TST alterou o inciso IV para expandir a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelas obrigações trabalhistas aos entes da Administração Pública direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, conforme o artigo 71 da Lei n.º 8.666/93.⁷⁸

Em sequência, depois de julgado constitucional o artigo 71 da Lei n.º 8.666/93 pelo STF em Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º 16, o Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio da Resolução n.º 174 de 24 de maio de 2011, reformulou o inciso IV para tratar exclusivamente da responsabilidade pelos encargos trabalhistas no âmbito da iniciativa privada, inseriu o inciso V para regular tão somente a responsabilidade da Administração Pública e criou o inciso VI para elucidar a natureza e a extensão da responsabilidade da empresa tomadora de serviços⁷⁹, nos seguintes termos:

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

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

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.”

⁷⁸ Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000: “IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei n. 8.666/93)”. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/4294/2000_res0096.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Ltr, 2016, p. 500-501.

Logo, de acordo com a doutrina trabalhista, a Súmula n.º 331 do TST consubstancia as hipóteses de terceirização lícita de serviços, quais sejam: trabalho temporário (inciso I e Lei n.º 6.019/74); serviços de vigilância (inciso III e Lei n.º 7.102/70); serviços de conservação e limpeza e serviços especializados relacionados à atividade-meio do tomador de serviços (inciso III).⁸⁰ Entretanto, cumpre elucidar que, em que pese ser tratado como hipótese de terceirização lícita pela doutrina, o contrato de trabalho temporário materializa, em verdade, caso de intermediação de mão de obra lícita, de modo que se torna mais adequado se referir às quatro situações supracitadas como exceções ao modelo bilateral clássico de contratação em vez de hipóteses lícitas de terceirização.

Ainda, segundo o item III da Súmula n.º 331 do TST, caso verificada a pessoalidade e a subordinação do trabalhador em relação ao tomador de serviços, haverá o reconhecimento do vínculo de emprego direto entre o trabalhador e a empresa cliente, excetuando-se a hipótese de trabalho temporário. Isso porque o trabalho temporário constitui caso de intermediação de mão de obra lícita provisória, ocasião em que o empregado estará subordinado, ao mesmo tempo, à empresa prestadora e à empresa tomadora de serviços sem que isso descaracterize o vínculo de emprego direto com a empresa de trabalho temporário.⁸¹

Além disso, depreende-se pela leitura dos itens IV, V e VI da Súmula n.º 331 que o TST modificou seu entendimento quanto à responsabilização da tomadora de serviços. Anteriormente, primava-se pela responsabilidade solidária, isto é, pelo reconhecimento de que todos os co-devedores são responsáveis pelo débito perante o credor em comum, podendo este exigir imediatamente de qualquer devedor o pagamento integral do crédito. Por exemplo, no caso da subempreitada de obra, reconheceu-se a responsabilidade solidária do empreiteiro principal pelos créditos trabalhistas inadimplidos pelo subempreiteiro (artigo 455 da CLT); a Lei n.º 6.019/74 previu a responsabilidade solidária da empresa cliente pelo recolhimento de contribuições previdenciárias e pelo pagamento de remunerações e indenizações rescisórias em caso de falência da empresa empregadora de trabalho temporário (artigo 16) e, quanto ao

⁸⁰ DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 47; DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Ltr, 2016, p. 502.

⁸¹ MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 49, 2016, p. 136-137; DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 47.

grupo econômico, estabeleceu-se a responsabilidade solidária da empresa principal e de cada uma de suas subordinadas em relação aos efeitos advindos da relação de emprego (artigo 2º, §2º da CLT).

A Súmula de Jurisprudência n.º 331, por sua vez, passou a prever a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços; ou seja, o trabalhador só poderia acionar o responsável subsidiário caso comprovasse que o devedor principal não possuía condições de arcar com o pagamento da dívida. Todavia, de acordo com Patrícia Maeda, a adoção da responsabilidade subsidiária foi resultado de construção jurisprudencial, tendo o TST se inspirado nas disposições do Código Comercial (artigo 350), do Código de Processo Civil de 1973 (artigo 596) sobre responsabilidade subsidiária, bem como na teoria da culpa extracontratual, na tória do risco e da culpa *in eligendo* (culpa por ter escolhido o funcionário errado)⁸² – ou seja, influenciado por normas de caráter civilista em vez de protetiva.

Além disso, ressalta-se que o novo Enunciado Sumular do TST, inspirado pelas Leis n.º 7.102/83 e n.º 5.645/70, elegeu como critérios distintivos entre as hipóteses de modelo bilateral típico de contratação e contratações ilícitas a especialização da empresa prestadora de serviços e a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, respectivamente. Considera-se atividade-fim as “funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços.”⁸³ Por outro lado, tem-se como atividade-meio aquela que não esteja diretamente relacionada à atividade núcleo da empresa tomadora de serviços, podendo ela ser terceirizada. Contudo, a pluralidade de tarefas albergadas pela empresa e a extensão de suas atividades periféricas fazem com que a distinção entre atividades meio e fim seja extremamente imprecisa, resultando, na prática, na formação de um leque infundável de atividades terceirizáveis.⁸⁴

Quanto às modificações legislativas, cabe destacar que, após a edição da Súmula n.º 331 do TST, a Lei n.º 7.102/83 foi alterada pela Lei n.º 8.863/94 para ampliar as hipóteses de terceirização da vigilância patrimonial e de transporte de valores. Se antes era permitido exclusivamente às instituições bancárias, atualmente, o serviço de vigilância patrimonial pode ser prestado por empresa especializada a qualquer pessoa, física ou jurídica, e a qualquer

⁸² MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 49, 2016, p. 138.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Ltr, 2016, p. 503.

⁸⁴ PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013, p. 67.

estabelecimento, público ou privado, bem como o transporte de valores ou a garantia do transporte de qualquer tipo de carga (artigo 10 da Lei n.º 7.102/83 alterado pela Lei n.º 8.863/94).⁸⁵

No que tange ao trabalho temporário, o contrato limitava-se ao prazo de três meses, podendo somente ser modificado por autorização do Ministério do Trabalho, conforme o antigo artigo 10 da Lei n.º 6.019/74. Essa autorização, por sua vez, estava condicionada à fiscalização dos requisitos legais do contrato de trabalho temporário. Todavia, por meio da edição da Portaria n.º 1, de 02 de julho de 1997, o Ministério do Trabalho revogou a exigência de fiscalização, podendo o contrato ser prorrogado automaticamente, desde que o período total não ultrapassasse seis meses (artigo 12 da Instrução Normativa n.º 3/97).⁸⁶ Posteriormente, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria n.º 789, em 02 de abril de 2014, passando a permitir a prorrogação do contrato de trabalho temporário, desde que a empresa de trabalho temporário solicitasse a prorrogação, no mínimo, cinco dias antes do término previsto inicialmente no contrato e desde que o período total de contrato não ultrapassasse o limite de nove meses.

Ante o exposto, conclui-se que, desde a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho até a regulamentação da subcontratação e da locação de mão de obra realizada por algumas legislações, verifica-se claramente a tendência de se ampliar, cada vez mais, as hipóteses de terceirização e de intermediação de mão de obra consideradas lícitas, a fim de recuperar a acumulação do capital por meio da extrema descentralização e flexibilização do processo produtivo, do mercado e da força trabalho.

⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Ltr, 2016, p. 492; MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 49, 2016, p. 133-134.

⁸⁶ MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 49, 2016, p. 134.

3. ANÁLISE SOBRE AS MUDANÇAS REALIZADAS NA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI N.º 6.019/74)

3.1 O contexto sócio-político das aprovações da Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/17) e da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17)

A Lei n.º 13.429/17 alterou a Lei n.º 6.019/74 para modificar as normas referentes ao trabalho temporário e regulamentar a prestação de serviços a terceiros, sendo conhecida popularmente como Lei da Terceirização. A Lei n.º 13.467/17, por sua vez, alterou o Decreto-Lei n.º 5.452/43, as Leis n.º 8.036/90, n.º 8.212/91 e, igualmente, a Lei n.º 6.019/74. Conquanto, torna-se imprescindível à análise das mudanças efetivadas por ambas as legislações na Lei do Trabalho Temporário realizar, previamente, um exame acerca do contexto sócio-político em que se deram as aprovações das respectivas Leis.

Nesse sentido, cabe destacar que, a partir de dezembro de 2014, iniciou-se uma série de manifestações contrárias ao governo federal, objetivando seu redirecionamento à realização de alterações legislativas que superassem as limitações previstas pela Súmula n.º 331 do TST e, conseqüentemente, ampliassem as hipóteses de terceirização. De modo a manter sua sobrevivência e satisfazer algumas reivindicações patronais, o governo federal editou, ainda em 2014, a Medida Provisória n.º 665 que, em síntese, tornava mais dificultoso o acesso a alguns benefícios trabalhistas, como o seguro-desemprego e o abono salarial.⁸⁷

Todavia, antes mesmo da eclosão das referidas manifestações, o governo já havia dado indícios, em maio de 2014, de flexibilização dos direitos trabalhistas, prevendo a criação do Sistema Único de Trabalho (SUT) por meio do Decreto n.º 8.243/14, “pelo qual, de forma bastante sutil, se retomava a ideia, embutida na antiga Emenda n.º 3, de março de 2007, de negar o caráter de indisponibilidade da legislação trabalhista.”⁸⁸

A partir de março de 2015, época em que se intensificou a demanda pelo impeachment da Presidente Dilma Rousseff, expandiu-se sobremaneira tanto as requisições patronais,

⁸⁷ MAIOR. Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 199.

⁸⁸ *Ibidem*.

quanto as exigências da classe trabalhadora de que não houvesse a supressão de direitos trabalhistas, conforme prometido em campanha eleitoral.

Em meio ao cenário de pressões divergentes, o PMDB chegou a lançar, em 29 de outubro de 2015, o programa chamado “Uma Ponte para o Futuro”, destinado a preservar a economia brasileira e impulsionar o seu desenvolvimento. Segundo o partido, para que se pudesse superar a crise fiscal, seria necessária a realização de reformas estruturais emergenciais na legislação e, até mesmo, na Constituição Federal. Entretanto, não se tratava da apresentação de um projeto preciso e detalhado, limitando-se a opinar, no que se refere ao direito previdenciário, pelo aumento da idade mínima para aposentação e, quanto ao direito do trabalho, pela possibilidade de que convenções coletivas pudessem prevalecer sobre a legislação trabalhista, desde que resguardado direitos básicos.⁸⁹

Eis que, em 02 de dezembro de 2015, o Presidente da Câmara de Deputados, Eduardo Cunha, aceita a denúncia por crime de responsabilidade oferecida por Hélio Bicudo, Miguel Reale Júnior e Janaina Pascoal.⁹⁰ Nesse contexto, o recebimento do pedido de impeachment evidenciou a fragilidade das instituições democráticas, conjuntura propícia para que o setor empresarial buscasse enfraquecer o compromisso social conferido à iniciativa privada por meio da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.⁹¹ Assim sendo, a classe patronal, com o apoio da mídia, passou a difundir fortemente a ideia de que, para que se pudesse recuperar a economia e retomar o seu crescimento, era indispensável a realização de reformas estruturais na previdência social e na legislação trabalhista, as quais somente seriam possíveis por meio da mudança de governo.

Ocorrido o afastamento da Presidente Dilma Rousseff, em 12 de maio de 2016, e tendo Michel Temer tomado posse, não se observou de imediato qualquer iniciativa governamental

⁸⁹ PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO. Uma ponte para o futuro. Brasília, 29 de outubro de 2015. Disponível em: <http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf>. Acesso em: 06 de novembro de 2017; MAIOR. Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 119.

⁹⁰ PASSARINHO, Nathalia. Eduardo Cunha autoriza abrir processo de impeachment de Dilma. *G1*, Brasília, 02 dez. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2015/12/eduardo-cunha-informa-que-autorizou-processo-de-impeachment-de-dilma.html>>. Acesso em 06 de novembro de 2017.

⁹¹ MAIOR. Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 200.

no sentido de que houvesse a realização de uma reforma trabalhista. Ao contrário, o Projeto de Lei n.º 4.330/04, acerca da terceirização, tramitado no Senado Federal como PLC n.º 30/15, ainda enfrentava forte resistência para o seu prosseguimento.⁹²

Mesmo após a divulgação pela imprensa, em 19 de maio de 2016, de que diversos Ministros do governo Temer estavam sendo investigados em casos de corrupção além da Lava Jato⁹³, o governo fez questão de deixar claro que sua prioridade, naquele momento, era a efetivação da reforma previdenciária. À época, o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, também investigado, chegou a reforçar o caráter secundário da reforma trabalhista e declarar que não haveria qualquer anúnciação de alteração legislativa sem que antes houvesse intenso diálogo com os trabalhadores.⁹⁴

No entanto, menos de um mês após a supracitada declaração, o Ministro do Trabalho anunciou, em entrevista realizada em 18 de junho de 2016, a necessidade de se modificar urgentemente a legislação trabalhista.⁹⁵ Não coincidentemente, manifestação dada dez dias após o encontro de cento e cinquenta empresários com Michel Temer, no Palácio do Planalto, para demonstrarem o apoio da classe às reformas estruturais.⁹⁶

Igualmente, o Ministro da Casa Civil, Eliseu Padilha, afirmou que a Consolidação das Leis do Trabalho não correspondia mais às necessidades atuais, uma vez que elaborada sob as perspectivas de 1943, e que a tendência mundial trabalhista era justamente a de possibilitar que as negociações coletivas pudessem prevalecer sobre a legislação trabalhista.⁹⁷ Contudo, cumpre ressaltar que, embora o Decreto-Lei n.º 5.452 seja de 1943, inúmeras modificações extremamente importantes foram realizadas recentemente, como por exemplo, o regime do

⁹²MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 200.

⁹³PITOMBO, João Pedro. Ministros do governo Temer são alvo de investigações além da lava-jato. *Folha de S. Paulo*, Salvador, 19 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2016/05/1772725-ministros-do-governo-temer-sao-alvo-de-investigacoes-alem-da-lava-jato.shtml>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

⁹⁴ALVARENGA, Darlan. Reforma trabalhista é para segundo momento, diz ministro do Trabalho. *GI*, São Paulo, 20 de maio de 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/05/reforma-trabalhista-e-para-segundo-momento-diz-ministro-do-trabalho.html>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

⁹⁵GODOY, Mariana. “Precisamos readequar a legislação trabalhista”, diz ministro do Trabalho. *Rede TV*, 18 de jun. 2016. Disponível em: <<http://www.redetv.uol.com.br/jornalismo/marianagodoyentrevista/blog/blog-do-programa/precisamos-readequar-a-legislacao-trabalhista-diz-ministro-do-trabalho>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

⁹⁶MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 201.

⁹⁷Ibidem;

fundo de garantia (1967), a lei de férias (Decreto-Lei n.º 1.535/77), o surgimento da Comissão de Conciliação Prévia (2000), a ampliação da competência da Justiça do Trabalho (EC 45/2004) e as modificações no trabalho feminino (2014 e 2016) e no trabalho doméstico (2013 e 2015).⁹⁸

Em seguida, em 20 de julho de 2016, o Ministro do Trabalho revelou que, até o final do ano, o governo enviaria ao Congresso Nacional três propostas de reforma no âmbito trabalhista, objetivando a renovação da CLT, a regulamentação da terceirização e a transformação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) em algo permanente. Quanto à CLT, buscar-se-ia privilegiar a negociação coletiva em detrimento da legislação trabalhista e, no que tange à subcontratação, liberar-se-ia a terceirização de qualquer atividade especializada, independentemente de ser considerada atividade meio ou fim.⁹⁹

O STF, por sua vez, decidiu se dedicar, a partir do dia 14 de setembro de 2016, a pautas relacionadas ao direito dos trabalhadores, como por exemplo, horas extras para mulheres, jornada de trabalho de bombeiros civis e responsabilidade da Administração Pública pelos encargos trabalhistas advindos do inadimplemento das empresas prestadoras de serviços.¹⁰⁰ Observando-se o teor das decisões proferidas pelo Supremo, constatou-se a adoção da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, tendência já verificada por meio da decisão monocrática proferida pelo Ministro Teori Zavascki no processo RE 895.759, ocasião em que se entendeu pela prevalência de norma coletiva em relação à legislação trabalhista.¹⁰¹

No mesmo dia, a fim de acalmar as manifestações contrárias à reforma trabalhista, Michel Temer afirmou que não eliminaria direitos trabalhistas e que, ao contrário do que se havia dito, o governo se concentraria na aprovação da reforma previdenciária, deixando

⁹⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 10-11.

⁹⁹ CUCOLO, Eduardo. Governo enviará ao Congresso até final do ano três propostas trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 20 jul. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/07/1793537-governo-enviara-ao-congresso-ate-final-do-ano-tres-propostas-trabalhistas.shtml>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

¹⁰⁰ RICHTER, Andre. Pauta trabalhista marcará primeira sessão de Cármen Lúcia na presidência do STF. *Agência Brasil*, Brasília, 19 set. 2016. Disponível em: <<http://agenciabrasil.etc.com.br/geral/noticia/2016-09/pauta-trabalhista-marcara-primeira-sessao-de-carmen-lucia-na-presidencia-do>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

¹⁰¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 201-202.

qualquer alteração legislativa no âmbito do Direito do Trabalho para o ano de 2017.¹⁰² No mesmo sentido, o Ministro do Trabalho declarou, em 21 de setembro de 2016, que a reforma trabalhista encontrava-se em fase de estudos e debates, sendo a participação de todos os setores envolvidos indispensável, razão pela qual ela só seria apresentada no segundo semestre de 2017.¹⁰³

Porém, depois da notícia, em 10 de dezembro de 2016, de que o nome de Michel Temer teria sido citado 43 vezes no documento do acordo da delação premiada do ex-presidente das Relações Institucionais da Odebrecht¹⁰⁴, o Ministro do Trabalho, em total contradição e evidentemente com o intuito de desvirtuar a atenção da população em relação às últimas informações, afirmou que o governo deveria anunciar, ainda na semana seguinte, uma série de modificações nas regras trabalhistas, conforme notícia veiculada em 17 de dezembro de 2016.¹⁰⁵

Por conseguinte, após ter cogitado tratar sobre as alterações na legislação trabalhista por meio de medida provisória, o governo federal recuou e decidiu realizar uma minirreforma por intermédio de projeto de lei, apresentado ao Congresso Nacional em 22 de dezembro de 2016, onde recebeu o n.º 6.787/16. O referido projeto, visivelmente feito às pressas, propunha a alteração de alguns artigos da CLT (Decreto-Lei n.º 5.452/43), da Lei n.º 6.019/74, dentre outras providências.¹⁰⁶

¹⁰² CRUZ, Valdo; HAUBERT, Mariana; CANCIAN, Natália. Temer diz que não é ‘idiota’ de eliminar direitos trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 15 set. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/09/1813456-temer-diz-que-nao-e-idiota-de-eliminar-direitos-trabalhistas.shtml>>. Acesso em: 07 de novembro de 2017.

¹⁰³ CURY, Anay. Reforma trabalhista fica para o 2º semestre de 2017, diz ministro. *GI*, São Paulo, 21 set. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/09/modernizacao-da-legislacao-trabalhista-fica-para-2017-diz-ministro.html>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

¹⁰⁴ CASADO, Letícia; VALENTE, Rubens; MATTOSO, Camila; ÁLVARES, Débora. Nome de Temer é citado 43 vezes em delação de executivo da Odebrecht. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 10 dez. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2016/12/1840250-nome-de-temer-e-citado-43-vezes-em-delacao-de-executivo-da-odebrecht.shtml>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

¹⁰⁵ MINISTRO diz que não há consenso sobre jornada flexível. *Istoé*, 17 dez. 2016. Disponível em: <<https://istoe.com.br/ministro-diz-que-nao-ha-consenso-sobre-jornada-flexivel/>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

¹⁰⁶ PEREIRA, Joelma. Governo recua e apresenta minirreforma trabalhista por meio de projeto de lei. *Congresso em foco*, 22 dez. 2016. Disponível em: <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/governo-recua-e-apresenta-minirreforma-trabalhista-como-projeto-de-lei/>>; GÓIS, Fábio. Projeto de lei de reforma trabalhista começa a tramitar na Câmara. *Congresso em foco*, 23 dez. 2016. Disponível em: <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/projeto-de-lei-da-reforma-trabalhista-comeca-a-tramitar-na-camara-leia-a-integra/>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

Em 03 de março de 2017, passado dois meses sem maiores iniciativas parlamentares a fim de acelerar a aprovação de uma reforma trabalhista, a Câmara de Deputados decidiu retomar a tramitação do PL n.º 4.302/98 – o qual tratava acerca do trabalho temporário e da terceirização –, não coincidentemente, no mesmo dia em que foi aceita a primeira denúncia da Lava Jato em 2017, ainda que o trabalho temporário já estivesse sendo discutido pela PL n.º 6.787/16 e a terceirização, pelo PLC n.º 30/15.¹⁰⁷

Não por acaso, em 22 de março de 2017, um dia após a Polícia Federal cumprir mandados de busca e apreensão de suspeitos ligados a senadores em quatro estados e no Distrito Federal, referente à operação Lava Jato¹⁰⁸, o PL n.º 4.302/98 foi aprovado pela Câmara de Deputados e sancionado pelo Presidente da República em 31 de março de 2017, transformando-se na Lei n.º 13.429/17, publicada no Diário Oficial da União na mesma data. Ou seja, em menos de um mês, retoma-se um projeto de lei de 1998 e aprova-se uma legislação regulamentando a terceirização – tema gerador de profundos debates jurisprudenciais e doutrinários – e modificando normas acerca da locação de mão de obra temporária considerada lícita.

Divulgada a lista de denunciados da Lava Jato – dentre eles, 39 deputados e 24 senadores – em 11 de abril de 2017¹⁰⁹, foi apresentado, no dia seguinte, o relatório final do PL n.º 6.787/16 que, se antes propunha a modificação de apenas sete artigos da CLT e da Lei de trabalho temporário, sugeria, em sua mais nova versão, a alteração de mais de duzentos artigos da CLT, dentre outras modificações legislativas.¹¹⁰ Em sequência, o Plenário da Câmara de Deputados aprovou, em 19 de abril de 2017, o regime de urgência do PL n.º

¹⁰⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 203.

¹⁰⁸ MEGALE, Bela; MATTOSO, Camila; CASADO, Letícia. Lava Jato mira suspeitos ligados a senadores em 4 Estados e no DF. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 21 de março de 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/03/1868327-autorizada-pelo-stf-nova-fase-da-lava-jato-cumpre-mandados-no-nordeste.shtml>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

¹⁰⁹ PIRES, Breno. Exclusivo: a lista de Fachin. *Estadão*, 11 de abril de 2017. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/exclusivo-a-lista-de-fachin/>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

¹¹⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 203-204.

6.787/16¹¹¹ e, na madrugada do dia 27 de abril de 2017, o substitutivo do referido projeto de lei.

Eis que, em 28 de abril de 2017, realizou-se a maior greve geral da história do Brasil desde 1917, com adesão de cerca de 40 milhões de pessoas em todos os estados da federação e do Distrito Federal – conforme estimativa da Força Sindical –, em manifestação veementemente contrária às reformas previdenciária e trabalhista propostas pelo governo Temer.¹¹² Todavia, ignorando-se totalmente o apelo popular, em 02 de maio de 2017, o projeto da reforma trabalhista começa a tramitar no Senado Federal como PLC n.º 38/17, porém, sem regime de urgência.

Nem mesmo a divulgação, em 17 de maio de 2017, da gravação de Temer dando aval ao dono da JBS para comprar o silêncio de Cunha foi capaz de desacelerar a tramitação de um precipitado projeto de reforma trabalhista.¹¹³ Ao contrário, a partir desse momento, o governo buscou, a qualquer preço, aprovar o PLC n.º 38/17. Tanto que, em 23 de maio de 2017, o Senador Ricardo Ferraço finalizou o relatório acerca do projeto de reforma trabalhista e, ainda que reconhecendo a existência de falhas técnicas, recomendou que as alterações fossem realizadas pelo Presidente da República por meio de medidas provisórias.¹¹⁴

Apesar de rejeitado pela primeira vez, em 20 de junho de 2017, pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o referido relatório foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça em 28 de junho de 2017, não por acaso, dois dias após o procurador-geral da República denunciar Temer por corrupção.¹¹⁵

¹¹¹ CÂMARA aprova urgência para votar, e reforma trabalhista pode sair em junho. *UOL*, São Paulo, 19 de abril de 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/04/19/camara-reverte-derrota-e-aprova-urgencia-para-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

¹¹² GASPARINI, Cláudia; BRETAS, Valéria; ABRANTES, Talita. Como foi a greve geral contra reformas de Temer em 28/04. *Exame*, 28 de abril de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/ao-vivo-a-greve-geral-e-os-protestos-pelo-brasil-nesta-sexta/>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

¹¹³ JARDIM, Lauro. Dono da JBL grava Temer dando aval para comprar silêncio de Cunha. *O Globo*, 07 de jun., atualizado em 23 jun. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/dono-da-jbs-grava-temer-dando-aval-para-compra-de-silencio-de-cunha-21353935>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

¹¹⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 205.

¹¹⁵ PIRES, Breno; SERAPIÃO, Fábio; VASSALLO, Luiz. Janot denuncia Temer por corrupção. *Estadão*, 26 jun. 2017. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/janot-denuncia-temer-por-corrupcao/>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

Passa-se a apressar, ainda mais, a tramitação do PL n.º 38/17, sendo o regime de urgência aprovado pelo Plenário do Senado Federal em 04 de julho de 2017. Sete dias depois, o Plenário aprova sem quaisquer modificações o projeto de reforma trabalhista vindo da Câmara de Deputados. Em sequência, o projeto de lei é sancionado pelo Presidente da República, em 13 de julho de 2017 e, no dia seguinte, é publicada a Lei n.º 13.467/17 no Diário Oficial da União.

Analisado o contexto sócio-político em que se deu a aprovação das Leis n.º 13.429/17 e n.º 13.467/17, conclui-se que as edições das referidas legislações ocorreram à parte de qualquer circunscrição democrática e legítima, uma vez que as tramitações de ambos os projetos de lei foram agilizadas de acordo com as divulgações de envolvimento do Presidente da República e de parlamentares em casos em corrupção ou conforme se transcorriam as manifestações contrárias à reforma trabalhista. Deste modo, sob a justificativa de adequar a legislação às novas relações de trabalho, promoveram-se alterações legislativas substanciais sem qualquer realização de estudos prévios, técnicos e sociais, objetivando única e exclusivamente atender aos interesses dos setores políticos, econômicos e patronais do país.

3.2 Alterações na regulamentação do trabalho temporário

A Lei n.º 13.429/17, em vigor desde o dia 31 de março de 2017, alterou e acrescentou dispositivos à Lei do trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74). Conforme pontuado, o trabalho temporário representa hipótese de intermediação de mão de obra lícita, consubstanciando exceção à regra de relação jurídica bilateral existente entre o trabalhador e o tomador de seus serviços. Trata-se de contrato atípico, não se confundindo com os contratos de trabalho por tempo determinando registrados na CLT (artigo 443, §1º), uma vez que o contrato de trabalho temporário é regulado por legislação especial e restrito às hipóteses previstas em Lei (artigo 2º).

Originalmente, o contrato de trabalho temporário somente poderia ser firmado para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal permanente e regular ou à acréscimo extraordinário de serviços. Nesse sentido, a Lei n.º 13.429/17 parece não modificar, à primeira vista, as hipóteses de cabimento de contrato temporário, uma vez que apenas substituiu a expressão “acréscimo extraordinário de serviços” por “demanda complementar de serviços”.

Todavia, cumpre ressaltar que, segundo Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) n.º 114/14, considerava-se acréscimo extraordinário de serviços o aumento excepcional da empresa ou de seu setor, provocado por um fato determinado e identificável, não se considerando como extraordinário os acréscimos de serviços comuns do ramo do tomador e que fizessem parte do risco do empreendimento, bem como aqueles decorrentes do crescimento da empresa, da expansão de seus negócios ou da abertura de filiais (artigo 2º, §1º e §2º).¹¹⁶

Por outro lado, considera-se como demanda complementar de serviços aquela oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, possua natureza intermitente, periódica e sazonal (artigo 2º, §2º da Lei n.º 6.019/74, alterada pela Lei n.º 13.429/17). Deste modo, ainda que faça parte do risco do empreendimento ou do crescimento da empresa, o serviço será passível de contratação por meio de contrato de trabalho temporário se sua demanda for oriunda de fatores previsíveis de caráter sazonal, descontínuo ou periódico, observando-se, em verdade, uma ampliação das hipóteses de cabimento de contrato de trabalho temporário.

Além disso, a nova redação do artigo 2º passou a prever, em seu §1º, a proibição da contratação de trabalhadores temporários para a substituição de trabalhadores em greve, exceto nos casos previstos em Lei. Nesse sentido, na ocorrência das hipóteses elencadas nos artigos 9º e 14 da Lei n.º 7.783/89, trabalhadores temporários poderão ser contratados para substituir trabalhadores grevistas, consoante exceção prevista no artigo 7º, parágrafo único da referida Lei.

Quanto à empresa de trabalho temporário, previa a antiga redação que esta poderia ser pessoa física ou pessoa jurídica urbana, devendo os trabalhadores temporários ser devidamente qualificados. Por outro lado, a nova Lei, além de ter retirado a exigência de especialização ou qualificação dos trabalhadores, dispõe que somente pessoa jurídica poderá constituir empresa de trabalho temporário, precisando provar sua inscrição em Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o registro na Junta Comercial do local de sua sede e que

¹¹⁶ BRASIL. Instrução normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) n.º 114 de 05 de novembro de 2014. Publicada em 12 de novembro de 2014. Diário Oficial da União. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucao-normativa-sit-114-2014.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

possui capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 para que somente então possa registrar-se perante o Ministério do Trabalho (artigos 4º e 6º, Lei n.º 6.019/74), observando-se uma redução de requisitos para o registro da empresa de trabalho temporário se comparado à previsão anterior.¹¹⁷ Ademais, considera-se empresa tomadora de serviços pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebre contrato de prestação de trabalho com empresa de trabalho temporário (artigo 5º).

No que tange à Fiscalização do Trabalho – segundo o artigo 15 da Lei n.º 6.019/74, não revogado – poderá ser exigido, tanto da empresa tomadora de serviços quanto da empresa de trabalho temporário, a apresentação do contrato firmado entre elas, bem como o recolhimento das contribuições previdenciárias, o que pressupõe que a apresentação seja realizada após aviso da realização de fiscalização. O novo artigo 9º, por outro lado, passa a exigir que o contrato fique à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da empresa contratante – ocasião em que a fiscalização poderá ser feita de imediato, devendo o contrato conter a qualificação das partes, o motivo que justifique a demanda de trabalho temporário, o prazo e o valor da prestação de serviços e disposições acerca da segurança e saúde do trabalhador, independentemente do local de realização de seu trabalho.

O novo texto dispôs, ainda, ser de responsabilidade da empresa contratante garantir aos trabalhadores temporários condições de segurança, higiene e salubridade, devendo a eles estender o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados diretos, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em lugar por ela designado, consoante §1º e §2º do artigo 9º da Lei n.º 6.019/74. O §3º, por sua vez, previu expressamente a possibilidade de o contrato de trabalho temporário dispor acerca da atividade-meio ou da atividade-fim da empresa tomadora de serviços, embora não pairassem dúvidas na jurisprudência ou na doutrina quanto à referida possibilidade.

¹¹⁷ Art. 6º – O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos: a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País; c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da Consolidação as Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social; d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical; e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação; f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda. Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa. (Revogado pela Lei n.º 13.429/17).

No que tange ao tempo de duração do contrato, não houve efetiva mudança na prática. Anteriormente, o contrato de trabalho de trabalho temporário possuía duração de três meses, podendo ser prorrogado por mais seis meses se autorizado pelo Ministério do Trabalho, conforme Portaria do MTE n.º 789/14. Em contrapartida, em vez de meses, a nova redação prevê a duração do contrato em até cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por mais noventa dias caso comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (§1º e §2º do artigo 10), verificando-se, em verdade, a duração máxima de cerca de duzentos e setenta dias em ambas as previsões.¹¹⁸

Consoante o §4º do novo artigo 10, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do artigo 455 da CLT não se aplica ao trabalhador temporário. Além disso, o trabalhador temporário só poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços em novo contrato de trabalho temporário depois de decorridos noventa dias do término do contrato anterior (§5º). Descumprido o prazo mencionado, haverá o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador temporário e a empresa contratante (§6º).

Em sequência, o §7º do artigo 10 prevê a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em relação às obrigações trabalhistas referentes ao período de duração do trabalho temporário, conforme entendimento já consolidado em item IV da Súmula n.º 331 do TST. Deste modo, quando do ajuizamento da ação trabalhista, deverão constar no polo passivo a empresa de trabalho temporário e a empresa contratante, devendo ser a empresa tomadora de serviços responsabilizada no caso de a empresa empregadora restar inadimplente. Todavia, na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa cliente será solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, pela remuneração e indenização previstas em lei aos trabalhadores, conforme dispõe o artigo 16 da Lei n.º 6.019/74.

Vetada a mudança do artigo 12, mantêm-se os direitos dos trabalhadores temporários ao recebimento de remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma

¹¹⁸ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Trabalho temporário, terceirização e quarteirização*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – vol. 50, n.º 98 (jan./jun, 2017), p. 97-105. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2017, p. 99-100.

categoria da empresa cliente; à jornada diária de oito horas, remuneradas as horas não excedentes a duas com acréscimo de 50% (artigo 7º, XVI da CRFB), e não 20%; às férias proporcionais; ao repouso semanal remunerado; ao adicional por trabalho noturno; ao seguro contra acidente de trabalho; à proteção previdenciária e à indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido.

Igualmente, conserva-se a necessidade de registrar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário e a obrigação da empresa cliente de comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente que possua como vítima o trabalhador temporário (§1º e §2º do artigo 12). No que se refere ao 13º salário, embora não disponha expressamente a Lei n.º 6.019/74, o trabalhador temporário fará jus ao seu percebimento, haja vista ser direito constitucionalmente garantindo a todos os trabalhadores (artigo 7º, VIII).¹¹⁹

3.3 A regulamentação do regime geral de terceirização

Anteriormente, a terceirização no Brasil era regulamentada de forma esparsa e específica por meio de alguns diplomas, como por exemplo, o Decreto-Lei n.º 200/67, as Leis n.º 7.102/83, n.º 8.987/95 (artigo 25, §1º), n.º 9.472/97 (artigo 94, II) e a Súmula n.º 331 do TST. Todavia, por meio das alterações realizadas pela Lei n.º 13.429/17, a Lei n.º 6.019/74 – inicialmente voltada para a regulamentação do trabalho temporário – passou a regulamentar também a prestação de serviços a terceiros, sendo posteriormente modificada, ainda, pela Lei n.º 13.467/17. Assim sendo, regularam-se, equivocadamente, na Lei n.º 6.019/74 institutos distintos como se idênticos fossem, não havendo sequer separação topográfica entre eles.

Conforme já elucidado, o entendimento consubstanciado no Enunciado de Jurisprudência n.º 331 do TST é no sentido de que a contratação de trabalhador mediante empresa interposta é considerada ilegal, devendo o vínculo empregatício, em regra, ser formado entre o trabalhador e o tomador de seus serviços, com exceção do contrato de trabalho temporário; da contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza e de serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa contratante, desde que

¹¹⁹ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Trabalho temporário, terceirização e quarteirização*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – vol. 50, n.º 98 (jan./jun, 2017), p. 97-105. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2017, p.100.

inexistente a personalidade e subordinação; e das pessoas jurídicas de direito público integrantes da Administração Pública, haja vista a necessidade de aprovação em concurso público para a formação de vínculo de emprego.¹²⁰

Em contrapartida, a Lei n.º 13.429/17 permitiu à empresa contratante terceirizar para a empresa contratada a realização de serviços determinados e específicos, fazendo com que pairassem dúvidas quanto à permissividade da terceirização da atividade-fim. A Lei n.º 13.467/17, por sua vez, soterrou qualquer incerteza ao prever, expressamente, a possibilidade de a empresa tomadora de serviços terceirizar sua atividade principal à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a execução da atividade, conforme nova redação do artigo 4º-A da Lei n.º 6.019/74. Do mesmo modo, a Lei n.º 13.467/17 modificou o artigo 5º-A, *caput*, para ratificar que a empresa contratante, sendo pessoa física ou jurídica, poderá terceirizar não somente sua atividade-meio, como também sua atividade-fim, podendo os serviços ser executados nas instalações físicas da empresa tomadora de serviços ou em local diverso acordado entre as partes (§2º do artigo 5º-A).

O §1º do artigo 5º-A da Lei n.º 6.019/74, por sua vez, dispõe que é defeso à empresa contratante a utilização de trabalhadores terceirizados em atividade distinta daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. Por conseguinte, embora as redações do artigo 4º-A, *caput* e artigo 5º-A, *caput*, incluídas pela Lei n.º 13.429/17, tenham sido revogadas pela Lei n.º 13.467/17, o contrato de terceirização ainda deverá indicar a prestação de serviços determinados e específicos. Nesse sentido, o artigo 5º-B, ao listar os requisitos do contrato de terceirização, corrobora com a exigência de que haja no contrato a especificação do serviço a ser prestado pela empresa contratada. Constatando-se a realização da prestação de serviços não determinados e especificados em contrato ou verificada a ausência de delimitação dos serviços objetos no contrato de terceirização, reputar-se-á irregular e ilegal a referida subcontratação, devendo-se reconhecer a existência de vínculo de

¹²⁰ JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 497.

emprego direto entre o empregado terceirizado e a empresa contratante, consoante o disposto artigo 9º da CLT.¹²¹

Cumprir destacar que, segundo o §2º do artigo 4º-A da Lei n.º 6.019/74, não há estabelecimento de vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado ou os sócios da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante. Entretanto, averiguando-se a ocorrência de fraude — como, por exemplo, a existência de subordinação entre o trabalhador e a empresa contratante — ou a inobservância das exigências legais para a efetuação da terceirização, haverá o reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de seus serviços.¹²²

A Lei n.º 13.429/17, ainda, autoriza a chamada quarteirização (artigo 4º-A, §1º da Lei n.º 6.019/74), isto é, situação em que a empresa prestadora de serviços pode subcontratar empresa diversa para prestá-los, atuando, neste caso, apenas como agenciadora de outras empresas para que essas, de fato, realizem o trabalho intermediado. Esse cenário, presumivelmente, resultará em uma cadeia infundável de contratações, ao passo em que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, aumentando, desta forma, os riscos de fraude e sonegação. Todavia, constatada a fraude, haverá igualmente o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de seus serviços. Quanto à responsabilidade, aplicando-se o entendimento consagrado no item IV do Enunciado Sumular n.º 331 do TST, a empresa terceirizada — que subcontratou a realização dos serviços para que foi contratada — será subsidiariamente responsável pelo adimplemento das obrigações trabalhistas. Por sua vez, a empresa tomadora de serviços será subsidiariamente responsável na hipótese de inadimplemento pela empresa terceirizada.¹²³

O §3º do artigo 4º-A, por outro lado, elenca os requisitos necessários à constituição das empresas prestadoras de serviços, quais sejam: a prova de inscrição em Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o registro em Junta Comercial e a obtenção de capital compatível com o número de empregados, observando-se os parâmetros listados nas respectivas alíneas.

¹²¹ JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 503.

¹²² *Ibidem*, p. 498.

¹²³ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Trabalho temporário, terceirização e quarteirização*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região — vol. 50, n.º 98 (jan./jun, 2017), p. 97-105. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2017, p. 104.

Cabe ressaltar, entretanto, os baixos valores de capital social exigidos para o estabelecimento de empresa prestadora de serviços, muito provavelmente incompatíveis com o número de empregados e insuficientes para arcar com os custos de uma execução de contrato de terceirização.¹²⁴

Acrescido pela Lei n.º 13.467/17, o artigo 4º-C lista os direitos dos trabalhadores terceirizados quando a execução do serviço for realizada nas dependências da empresa cliente, não se afastando os direitos trabalhistas previstos na CRFB e na CLT. Segundo o artigo supracitado, é garantida ao trabalhador terceirizado a mesma alimentação fornecida aos empregados diretos da empresa contratante, o direito de utilizar os serviços de transporte, o mesmo atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da empresa tomadora de serviços ou em local por ela designado, o mesmo treinamento adequado, fornecido pela empresa contratada, quando a atividade exigir e – por fim, reforçando o disposto no §3º do artigo 5º-A, inserido pela Lei n.º 13.429/17 – as mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde, de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Ante o teor do novo artigo, revoga-se tacitamente o §4º do artigo 5º-A da Lei n.º 6.019/74, dispositivo que apenas facultava à empresa cliente estender aos trabalhadores terceirizados o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados.

Na hipótese de o contrato de prestação de serviços mobilizar empregados da empresa contratada em número igual ou superior a 20% da empresa contratante, poderá a empresa tomadora de serviços disponibilizar aos trabalhadores terceirizados alimentação e atendimento ambulatorial em lugar diverso daquele em que se presta o serviço, objetivando-se manter o pleno funcionamento dos serviços existentes, conforme dispõe o §2º do artigo 4º-C da Lei n.º 6.019/74.

Além disso, a Lei n.º 13.467/17 pecou ao não prever a equiparação salarial entre o empregado terceirizado e o empregado diretamente contratado pela empresa cliente, como previsto em relação ao trabalho temporário. Ao contrário, o §1º do artigo 4º-C da Lei n.º 6.019/74 apenas facultou às empresas contratante e contratada estabelecerem se o trabalhador

¹²⁴ JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 499.

terceirizado fará jus a salário equivalente àquele pago ao empregado da empresa cliente, além de outros direitos não previstos no referido artigo.

Nesse sentido, resta evidente a violação ao princípio geral da isonomia, consubstanciado no artigo 5º, *caput* da CRFB e à proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual entre os profissionais respectivos (artigo 7º, XXXII da CRFB). Por conseguinte, configura-se inconstitucional a previsão de condição remuneratória distinta ao empregado terceirizado, uma vez que ele se encontra no mesmo nível de integração corporativa que o empregado direto na estrutura da empresa tomadora de serviços.¹²⁵

Igualmente, a redação do parágrafo supracitado contrapõe-se a própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, cujo entendimento prestigia o princípio da isonomia, devendo-se reconhecer o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas garantidas aos empregados contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços, desde que presente a igualdade de funções (Orientação Jurisprudencial n.º 383/SDI-I do TST).¹²⁶

Ao analisar o recurso extraordinário n.º 635.546, em que se discute a possibilidade, ou não, de equiparação de direitos trabalhistas entre empregados terceirizados e aqueles pertencentes ao quadro funcional da empresa pública tomadora de serviços, o STF reconheceu a repercussão geral no Tema 383 da Tabela de Repercussão Geral, haja vista o teor do princípio da isonomia e da proibição preceituada no artigo 7º, XXXII da CRFB. Apesar de a matéria envolver integrantes da Administração Pública, a decisão poderá influenciar no modo como se dará a aplicação do §1º do artigo 4º-C da Lei n.º 6.019/74.¹²⁷

Ademais, a Lei n.º 13.429/17 ratificou o entendimento consolidado no item IV da Súmula n.º 331 do TST ao prever que a empresa contratante será subsidiariamente responsável pelos encargos trabalhistas advindos do inadimplemento da empresa contratada

¹²⁵ JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 501.

¹²⁶ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Orientação Jurisprudencial n.º 383/SDI-I. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html>. Acesso em: 19 de novembro de 2017.

¹²⁷ JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 501.

durante o período em que ocorrer a prestação de serviços, devendo o recolhimento das contribuições previdenciárias observar o determinado no artigo 31 da Lei n.º 8.212/91 (§5º do artigo 5º-A da Lei n.º 6.019/74).

Deste modo, furtou-se o legislador da possibilidade de progredir nas garantias trabalhistas e de assegurar ao empregado terceirizado a efetiva e imediata concretização de seus direitos por meio da previsão de uma responsabilidade solidária, restando ao trabalhador terceirizado esgotar as tentativas legais possíveis de perceber seus créditos trabalhistas da empresa contratada para somente então poder acionar a responsabilização da empresa que é, em verdade, a tomadora de seus serviços.

No que se refere ao recolhimento das contribuições previdenciárias, convém elucidar que não há qualquer contradição entre a previsão de responsabilidade solidária consubstanciada no artigo 16 e a responsabilidade subsidiária consagrada no §5º do artigo 5º-A da Lei n.º 6.019/74, uma vez que a hipótese de solidariedade em caso de falência da empresa contratada restringe-se aos contratos de trabalho temporário. Não existindo a previsão de ressalvas, a empresa contratante permanece sendo subsidiariamente responsável nos contratos de prestação de serviços a terceiros, tanto pelo adimplemento das obrigações trabalhistas, quanto pelo recolhimento das contribuições previdenciárias.¹²⁸

Por fim, a Lei n.º 13.467/17 previu formas de restringir a contratação de empregados ou de pessoas jurídicas que já tenham prestado serviços à empresa contratante. Nesse sentido, o artigo 5º-C da Lei n.º 6.019/74 prevê cláusula de barreira para a pejetização, uma vez que se presume constituir fraude à legislação trabalhista a contratação de pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à empresa cliente, com ou sem vínculo de emprego, salvo se os referidos titulares ou sócios sejam aposentados.

Homero Batista Mateus da Silva tece respeitável crítica quanto à possibilidade de se pejetizar titular ou sócios de pessoa jurídica aposentados, tendo em vista contrariar o próprio discurso da necessidade de uma reforma previdenciária sob o argumento de insuficiência de arrecadação. Ao retornar ao mercado de trabalho, o aposentado deverá voltar a pagar as contribuições ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), ainda que não venha auferir

¹²⁸ JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 505.

benefícios previdenciários em razão do aumento do tempo de contribuição. Consequentemente, possibilitar a contratação de aposentados sob forma de pessoas jurídicas desestimula o recolhimento das contribuições previdenciárias.¹²⁹

Do mesmo modo, o artigo 5º-D da Lei n.º 6.019/74 veda a contratação de empregado dispensado pela empresa contratante para prestar serviços a ela na condição de trabalhador terceirizado antes de transcorrido o prazo de dezoito meses, contados a partir de seu desligamento. Assim sendo, verificando-se a contratação de antigo trabalhador como pessoa jurídica ou de trabalhador terceirizado em período inferior a dezoito meses, haverá a declaração de vínculo de emprego direto entre o respectivo trabalhador e a empresa tomadora de seus serviços.

3.4 A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim da empresa

Conforme averiguado, os processos de aprovação da Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/17) e da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) se deram em contexto completamente isento de quaisquer discussões e estudos aprofundados sobre os temas que seriam modificados ou regulamentados por ambas as legislações. Não por acaso, a possibilidade de terceirização da atividade-fim foi aprovada sem sequer ter havido o levantamento de debates quanto à permissividade de subcontratação de trabalhadores em atividades finalísticas frente às normas consagradas pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Destarte, caberá aos juristas, doutrinadores e estudantes de Direito a tarefa de analisar esta nova previsão à luz dos preceitos constitucionais trabalhistas.

De acordo com Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, a inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim do empreendimento econômico decorre do fato de o referido método de subcontratação ser mecanismo de violação ao princípio da função social da empresa e ao regime de emprego constitucionalmente protegido. No que concerne à realização da atividade principal, a Constituição Federal destinou à empresa a função social de propiciar o vínculo de emprego direto entre o trabalhador e o tomador de seus serviços e de promover a máxima proteção social ao trabalhador. Nesse

¹²⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 191.

aspecto, a máxima proteção social ao trabalhador consubstancia-se em proteções temporais e espaciais.¹³⁰

A proteção temporal materializa-se na pretensão de continuidade da relação de emprego por maior tempo possível, apoiando-se, por exemplo, na previsão do direito à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (artigo 7º, I), ao seguro-desemprego (artigo 7º, II), ao levantamento dos depósitos do FGTS (artigo 7º, III), ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (artigo 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (artigo 7º, XVII) e à aposentadoria (artigo 7º, XXIV).¹³¹

A proteção espacial, por sua vez, concretiza-se na pretensão de maximizar a integração social do trabalhador na atividade da empresa, podendo ser averiguada constitucionalmente, segundo os autores supracitados, na previsão do direito à livre associação profissional ou sindical (artigo 8º) – com o intuito de promover a integração entre trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria profissional –, à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados ou, excepcionalmente, participação na gestão da empresa (artigo 7º, XI) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII).¹³²

Segundo Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho, um dos desdobramentos mais perversos da terceirização é a retirada das referências de tempo e espaço do trabalhador terceirizado, sendo ambas consideradas dimensões constitutivas da experiência humana no mundo exterior. Assim sendo, a terceirização, por inserir figura interposta entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra, tende a violar o princípio da continuidade da relação de emprego, visto que a permanência do empregado terceirizado em seu trabalho está condicionada à continuidade dos contratos celebrados entre a empresa prestadora e a empresa tomadora de serviços. Aparecendo oferta mais vantajosa à empresa contratante, o contrato de

¹³⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. 2014, p. 75-76. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 15 de novembro de 2017.

¹³¹ Ibidem, p. 76.

¹³² Ibidem, p. 77.

prestação de serviços, o qual geralmente tem duração determinada em um ano, não será renovado, sendo quase certa a dispensa do trabalhador terceirizado.¹³³

Além disso, a terceirização reduz a eficácia do princípio da integração social do trabalhador à empresa, uma vez que segrega empregados terceirizados de empregados diretos, reunindo-lhes, geralmente, no estabelecimento da empresa tomadora de serviços, sem uni-los. Deste modo, a dificuldade natural que se enfrenta para concretizar as regras de proteção ao regime de emprego (artigos 7º a 11 da CRFB) nas relações triangulares de trabalho impede que seja admitida a terceirização na atividade principal da empresa, permitindo-se, excepcionalmente, a terceirização na atividade-meio no ordenamento jurídico brasileiro. Igualmente, reitera-se que a Carga Magna de 1988 reservou à empresa a função de, em sua atividade-fim, promover o emprego direito e a máxima proteção ao trabalhador.

O princípio da função social da empresa, axioma limitador da subcontratação, decorre diretamente do princípio da função social da propriedade (artigo 5º, XXIII da CRFB), o qual condiciona o exercício do direito de propriedade à persecução de objetivos que visem à promoção da justiça social. Nesse sentido, ao prever a função social da propriedade como princípio da ordem econômica (artigo 170, III), a Constituição da República estendeu à proprietária dos bens de produção – isto é, à empresa – a necessidade de propiciar a valorização do trabalho humano, o estímulo à geração de empregos duradouros e seguros e a dignificação do ser humano por meio do trabalho.¹³⁴ Considerando-se o fato de que o trabalho constitui fator de produção indispensável à noção constitucional de empresa, admitir a terceirização na atividade-fim do empreendimento econômico seria permitir contraditoriamente a existência de empresa sem trabalho, retirando de sua alçada a função social que lhe foi constitucionalmente designada.

¹³³ PAIXÃO, Cristiano; FILHO, Ricardo Lourenço. *Entre a indisponibilidade e a negociação: as normas coletivas como fontes do direito do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 15/18, n. 15/18, p. 229-241, 2006/2009, p. 235-236. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/75837/2009_paixao_cristiano_inidisponibilidade_negociacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 nov. 2017.

¹³⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. 2014, p. 77-78. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 nov. 2017.

De acordo com Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, o artigo 186 da CRFB, embora destinado à propriedade rural, estabelece parâmetros a fim de verificar a concretude do princípio da função social que podem, sem qualquer prejuízo, ser transferidos à averiguação da função social da empresa. Tratando-se de norma que permita à melhoria da condição social do trabalhador, deverá atribuir-se também à empresa urbana a necessidade de cumpri-la, consoante o artigo 7º, *caput* da CRFB.

Nesse sentido, a observância das disposições que regulam as relações de trabalho e a realização de exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (artigo 186, III e IV) são elementos indispensáveis à materialização do princípio da função social. Concomitantemente, cumprem-se os objetivos da ordem social, quais sejam: o bem-estar e a justiça social (artigo 193 da CRFB).¹³⁵

Em verdade, a valorização social do trabalho e a livre-iniciativa constituem fundamentos da República do Brasil e de sua ordem econômica, conforme dispõem o artigo 1º, IV e o artigo 170, *caput* da CRFB. Todavia, não por acaso, a valorização do trabalho é primeiramente apresentada em ambos os dispositivos. Sendo o ser humano objetivo central da ordem jurídica constitucional brasileira, a livre iniciativa somente cumprirá sua função quando, além de viabilizar o desenvolvimento econômico do país, assegurar a valorização do trabalho e a existência digna de todos. Conseqüentemente, a atuação empresarial estará permanentemente condicionada à efetivação de determinados objetivos da ordem econômica, como por exemplo, a redução das desigualdades sociais, a busca pelo pleno emprego e a defesa do meio ambiente.¹³⁶

Além disso, conforme pontuado anteriormente, a Constituição Federal elegeu como regime de emprego constitucionalmente protegido aquele diretamente formado entre o trabalhador e o beneficiário final da prestação de seus serviços (artigo 7º, I), visando estabelecer vinculação que permitisse responsabilizar socialmente o capital pela exploração do trabalho humano. Do mesmo modo, a Consolidação das Leis do Trabalho privilegiou como

¹³⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. 2014, p. 79. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 15 nov. 2017.

¹³⁶ Ibidem, p. 77; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. *A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 187-214, jul./set. 2014, p. 190.

regra a constituição de vínculo empregatício direto entre o empregado e o empregador, consoante os artigos 2º e 3º. Conseqüentemente, a previsão de relação trilateral de trabalho representa exceção no sistema normativo jurídico brasileiro.

Assim sendo, não pode o ordenamento jurídico adotar como regra o regime de vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra e, ao mesmo tempo, permitir a formação indiscriminada de relações triangulares de trabalho. As hipóteses de exceção ao vínculo de emprego constitucionalmente protegido devem ser delimitadas, especificadas e devidamente justificadas. No momento em que se admite a terceirização de todo e qualquer serviço do empreendimento econômico, cria-se regra sugerindo que o capital pode facilmente não se vincular ao trabalho. Nesse caso, a responsabilização social do capital pela exploração do trabalho humano variaria ao sabor da vontade das partes que poderiam prontamente afastá-la, a qualquer tempo, por meio da admissão de figura interposta.¹³⁷ Não podendo coexistir regras conflitantes no ordenamento pátrio, privilegia-se aquela cujo fundamento encontra-se constitucionalmente firmado, ou seja, a regra do regime de vínculo empregatício direto (artigo 7º, I).

Ademais, a aceitação da terceirização na atividade principal do empreendimento econômico afronta o próprio conceito legal de empresa. Convém ressaltar que a expressão “empresa” é utilizada popularmente com significado impróprio, inclusive, no presente trabalho, quando, em verdade, deveriam-se empregar os termos “empresário” ou “sociedade empresarial”. Consoante o disposto no artigo 966 do Código Civil, a empresa consiste em atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços, exercida pelo empresário em caráter profissional. Logo, o conceito de empresa somente é utilizado de forma técnica quando for sinônimo de empreendimento. Assim sendo, “não se pode vislumbrar como empreender uma determinada atividade e, simultaneamente, entregar essa mesma atividade a outro empreendedor. É uma contradição em termos.”¹³⁸

¹³⁷ MAIOR. Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica/ Guilherme Guimarães Feliciano, Marco Aurélio Marsiglia Treviso, Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes – organizadores. São Paulo: LTr, 2017, p. 207.

¹³⁸ VASCONCELLOS, Armando Cruz. *Nova lei da terceirização: o que mudou?*. São Paulo: Revista LTr, Volume 81, n.º 07, p. 810-819, julho de 2017, p. 815; COELHO, Fabio Ulhoa. *Manual de Direito Comercial: direito de empresa*. 23ª Edição. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011, p. 31.

Do mesmo modo, a possibilidade de subcontratação em atividades finalísticas representa uma contradição à própria ideia de terceirização. Segundo Ciro Pereira da Silva, a terceirização consiste na

“transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.”¹³⁹

Por conseguinte, o objetivo da terceirização é justamente viabilizar que a empresa tomadora de serviços concentre-se na consecução de sua atividade principal, repassando a realização de serviços e atividades periféricas para empresas que possuam melhores condições técnicas de executá-las. Isto é, a empresa tomadora de serviços conserva as atividades que considera intrínsecas à sua existência e transfere às empresas prestadoras de serviços suas atividades acessórias e periféricas, objetivando a melhor consecução de suas atividades.

Desse modo, não se poderia admitir a terceirização na atividade principal da empresa, uma vez que é de sua responsabilidade concentrar-se em sua atividade especializada. Na hipótese de haver a transferência da realização da atividade-fim da empresa, não existiria atividade em que se concentrar, desnaturando-se por completo a própria razão de ser do instituto.¹⁴⁰

Da mesma forma, ao se autorizar a subcontratação na atividade principal do empreendimento econômico, permite-se, concomitantemente, a existência de empresa sem empregados e sem que empreenda o seu objeto social. Assim sendo, a empresa pode se desobrigar facilmente de responsabilidades tributárias, trabalhistas e sociais. Homero Batista cita como exemplo a metalúrgica que terceiriza todo o seu processo produtivo para empresa prestadora de serviços de metalurgia. Nesse caso, a empresa deixaria de ser, em verdade, uma metalúrgica e passaria a constituir mera gerenciadora de contratos de terceirização, dificultando sobremaneira seu enquadramento tributário. Ao mesmo tempo, compromete-se também o enquadramento sindical, uma vez que a empresa contratante alegaria não possuir

¹³⁹ SILVA, Ciro Pereira da. *A terceirização responsável: modernidade e modismo*. São Paulo: LTr, 1997, p. 30.

¹⁴⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014, p. 61-62. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 15 de novembro de 2017.

empregados metalúrgicos, enquanto que a empresa contratada sustentaria ser seu empreendimento destinado à prestação de serviços terceirizados.¹⁴¹

Além disso, terceirizando suas atividades meio e fim, a empresa poderia facilmente impossibilitar que o seu quadro de empregados ultrapassasse o número necessário à aquisição do direito dos trabalhadores à eleição de um empregado representante na referida empresa, conforme assegura o artigo 11 da CRFB. Igualmente, ao reduzir seu quadro de funcionárias, a empresa conseguiria se afastar da política de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência (artigo 24, XIV da CRFB), uma vez que a admissão de pessoas com deficiências somente é obrigatória para as empresas com cem ou mais empregados, nos termos do artigo 93 da Lei n.º 8.213/91.¹⁴²

Ao possibilitar que a empresa terceirize generalizadamente suas atividades, o ordenamento jurídico permitiria que se condicionasse a eficácia de direitos fundamentais sociais dos trabalhadores ao livre arbítrio da empresa. Assim sendo, a efetividade das normas constitucionais variariam de acordo com a vontade do empreendimento econômico, esvaziando-se por completo seu caráter imperativo.

Deste modo, seja pela violação ao princípio da função social da empresa e ao regime de emprego constitucionalmente protegido, seja pela redução da eficácia das normas fundamentais dos trabalhadores, conclui-se que a admissão da terceirização na atividade-fim da empresa afronta evidentemente preceitos fundamentais da Constituição da República, não podendo se entender de outro modo que não seja pela inconstitucionalidade de sua autorização.

Por outro lado, a permissividade da terceirização nas atividades de apoio da empresa é extraída por meio da leitura integrada do artigo 37, XXI, artigo 170, IV e artigo 173, §1º e III da CRFB. Atentando-se para o princípio da impessoalidade (artigo 37, *caput* da CRFB),

¹⁴¹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. 2014, p. 80; SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 190.

¹⁴² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, volume 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. de 2014, p. 80-81. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 16 de novembro de 2017.

exige-se a aprovação em concurso público para o provimento de cargo ou emprego público nas atividades finalísticas dos entes da Administração Pública (artigo 37, II da CRFB). Ademais, com o intuito de conferir objetividade às contratações, o artigo 37, XXI permite que a Administração Pública terceirize atividades consideradas de apoio, contudo, condiciona a sua autorização à realização de licitação para a escolha da empresa prestadora de serviços, observando-se, desta forma, o princípio da impessoalidade.¹⁴³

Tendo em vista que o artigo 37, XXI se dirige à Administração Pública direta e indireta de quaisquer Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (artigo 37, *caput*), aplica-se evidentemente a supracitada regra às empresas estatais exploradoras de atividade econômica, em consonância ao artigo 173, §1º da CRFB. Concomitantemente, as empresas estatais são submetidas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias, não podendo gozar de privilégios fiscais que não sejam extensivos às empresas do setor privado (artigo 173, §1º, II e §2º). Considerando-se a regra de paridade concorrencial entre empresas estatais e privadas (artigo 170, IV e artigo 173, §1º, II), a Constituição da República permite a terceirização nas atividades periféricas no âmbito da iniciativa privada.¹⁴⁴

Por conseguinte, a permissividade da terceirização na atividade-meio somente se justifica de forma excepcional em um Estado Social e Democrático de Direito, objetivando exclusivamente “viabilizar que o empreendedor dedique seus recursos à realização de sua atividade finalística, seu *core business*, a fim de racionalizar o aproveitamento do tempo e das energias institucionais com máxima eficiência administrativa.”¹⁴⁵ Nesse caso, de acordo com Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim, caberia ao legislador infraconstitucional estabelecer tutela legislativa voltada a compensar a vulnerabilidade inerente à terceirização, uma vez que se inserem trabalhadores em relações de emprego que excepcionam o regime empregatício constitucionalmente protegido.¹⁴⁶

¹⁴³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: LTr, 2014, p. 127-128.

¹⁴⁴ *Ibidem*, p. 130.

¹⁴⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. 2014, p. 75-76. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 de novembro de 2017.

¹⁴⁶ _____ . *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: LTr, 2014, p. 80

Em contrapartida, não se efetuando a almejada proteção diferenciada aos trabalhadores terceirizados, verificou-se que, a despeito de os empregados terceirizados realizarem uma jornada semanal de 3 horas a mais que os trabalhadores diretos, aqueles perceberam, em dezembro de 2013, remuneração inferior, em 24,7%, à remuneração dos empregados diretos, conforme pesquisa realizada pelo DIEESE em parceria com a CUT.¹⁴⁷ Ademais, os dados informaram que, enquanto a remuneração dos trabalhadores terceirizados se concentra na faixa de um a dois salários-mínimos (57,1%) e de dois a três salários-mínimos (21,4%), os trabalhadores permanentes possuem remuneração entre faixas de valores mais variadas.¹⁴⁸

Percebeu-se, ainda, a alta rotatividade da mão de obra terceirizada, uma vez que o tempo médio de permanência dos empregados diretos é de 5,8 anos, ao passo que, dos trabalhadores terceirizados, é de 2,7 anos.¹⁴⁹ Além disso, de acordo com dados de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgados em 2005, de cada dez acidentes de trabalho, oito são registrados em empresas terceirizadas e, nos casos em que há morte, quatro em cinco ocorrem em empresas prestadoras de serviço, comprovando-se, pois, que a “a estratégia de otimização dos lucros via terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho”.¹⁵⁰

Não por acaso, apesar de, em tese, a terceirização possuir como objetivo o repasse de serviços e atividades especializadas para empresas que possuam melhores condições técnicas de realizá-las, constatou-se, por meio de pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria, que 91% das empresas terceirizam parte de seus processos produtivos objetivando a redução de custos, enquanto que apenas 2% ambicionam a especialização técnica.¹⁵¹

Depreende-se dos dados apresentados que os direitos ao salário equitativo (artigo 7º, XXXII da CRFB), à estabilidade no emprego (artigo 7º, I da CRFB), à saúde e à segurança no

¹⁴⁷ DIEESE. *Terceirização e desenvolvimento*: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: DIEESE/CUT, setembro de 2011, p. 13 e 15. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

¹⁴⁸ Ibidem, p. 14.

¹⁴⁹ Ibidem, p. 15.

¹⁵⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: LTr, 2014, p. 80.

¹⁵¹ DIEESE. *Terceirização e desenvolvimento*: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: DIEESE/CUT, setembro de 2011, p. 09. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 de novembro de 2017.

trabalho (artigo 7º, XXII da CRFB) são concretizados de forma distinta entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores diretos¹⁵², violando-se, simultaneamente, os princípios da isonomia (artigo 5º, *caput* da CRFB) e da valorização do trabalho (artigo 170, *caput* da CRFB). Assim sendo, embora permitida constitucionalmente a terceirização nas atividades periféricas da empresa, concluiu-se que o modo como ela é efetuada, na prática, transfigura-se inconstitucional. Por óbvio, não se é possível conceber constitucional situação em que se desvaloriza por completo o trabalho humano, permitindo-se que empregados terceirizados possuam piores condições de trabalho, apresentem maior rotatividade de mão de obra, sejam majoritariamente vítimas de acidentes de trabalho e percebam menor remuneração, mesmo quando realizam funções idênticas às aquelas executadas pelos empregados diretos.

Portanto, para que seja possível a realização de uma verdadeira terceirização constitucional, é necessário compensar a vulnerabilidade inerente à subcontratação por meio da previsão de normas que restabeleçam proteção diferenciada aos trabalhadores terceirizados, impedindo, desse modo, que o referido método de contratação seja utilizado como forma de precarização do trabalho. Nesse aspecto, Rodrigo Carelli propõe a criação de três dispositivos visando à humanização da terceirização:

“A responsabilidade solidária da tomadora de mão de obra pelas obrigações trabalhistas referentes aos trabalhadores das empresas terceirizadas ou subcontratadas; a isonomia de direitos e benefícios dos trabalhadores da empresa principal e daqueles das empresas subcontratadas, caso sejam superiores e a possibilidade de sindicalização pelo sindicato da categoria dos trabalhadores da empresa principal.”¹⁵³

O estabelecimento da responsabilidade solidária ofertaria maior proteção e efetividade às garantias trabalhistas, uma vez que o terceirizado não teria que esgotar as tentativas legais de perceber seus créditos trabalhistas da empresa empregadora para somente então poder acionar a responsabilidade da empresa que é, de fato, a beneficiária final de seus serviços.

¹⁵² MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. *A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, Volume 80, n.º 3, p. 187-214, jul./set. de 2014, p. 195. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71184/011_mello_filho_dutra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 nov. 2017.

¹⁵³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Direitos Trabalhistas no Brasil*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 59-68, p. 66. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2016/11/terceirizac3a7c3a3o-e-direitos-trabalhistas-no-brasil.pdf>>. Acesso em: 16 de novembro de 2017.

Perquirir a responsabilidade da empresa contratante resulta, muitas vezes, em processos extremamente dispendiosos aos trabalhadores, permitindo que os empregados terceirizados recebam seus créditos trabalhistas tempo excessivamente posterior à reclamação.

Com relação à isonomia de direitos e benefícios entre empregados terceirizados e diretos, em que pese o conteúdo do artigo 4º-C, §1º da Lei n.º 6.019/74, deve-se reconhecer sua inconstitucionalidade para assegurar o direito dos trabalhadores terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas garantidas aos trabalhadores diretamente contratados, quando realizadas as mesmas funções, conforme já ratificado pela Jurisprudência do TST (OJ n.º 383/SDI-I), em observância ao artigo 7º, XXXII da CRFB.

No que tange à possibilidade de sindicalização do trabalhador terceirizado pelo sindicato da categoria dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços, embora não seja hipótese positivada, o TST já chegou a decidir que, em que pese o enquadramento sindical do empregado seja conforme a atividade preponderante no empregador (artigo 581, §2º da CLT), comprovado o ingresso do trabalhador terceirizado em atividade econômica diversa, não se poderá engessar seu enquadramento sindical. No caso, constatou-se que o empregado terceirizado realizava atividade lado a lado com o empregado direto da empresa cliente, em funções ligadas à sua atividade-fim, tornando-se possível o enquadramento sindical do empregador terceirizado na categoria profissional da empresa tomadora de serviços. Nesse sentido:

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ENQUADRAMENTO SINDICAL. TERCEIRIZAÇÃO. Se a empregadora presta serviços variados em processos de terceirização e opta por filiar-se a sindicato que desenvolve atividade econômica específica, como é o da construção pesada, o fato de ela desenvolver outra atividade (a intermediação de mão-de-obra em fábrica de fertilizantes, onde empregou o reclamante) impede que possa impor aos respectivos empregados o enquadramento na categoria, para eles estranha, dos trabalhadores da construção pesada. Entre os males da unicidade sindical não se inclui o de impedir que o empregador adapte sua nova atividade preponderante à categoria econômica pertinente, sempre que tal se fizer necessário. Recurso de revista conhecido e provido. [...]”¹⁵⁴

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo: RR-54900-80.2004.5.04.0122. Reclamante: Sérgio Augusto dos Santos. Reclamado: CMO – Construtora Mineira de Obras Ltda. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. 28 de abril de 2010.

Conclui-se que, por meio da previsão das referidas disposições, poder-se-ia ter, ao menos em tese, uma terceirização efetivamente constitucional e humanizada, ao passo que as empresas tomadoras de serviços transfeririam a execução de serviços e atividades às empresas prestadoras de serviços especializados com o objetivo de se concentrar na consecução de sua atividade principal em vez de exclusivamente ambicionar reduzir custos, permitindo-se que o referido método de subcontratação fosse utilizado para a persecução de sua verdadeira finalidade: a especialização técnica.

3.5 Reforma trabalhista e direito intertemporal

Ante a imensa gama de modificações empreendidas pela Lei da Terceirização e pela Reforma Trabalhista, necessária se faz a análise de suas eficácias temporais frente às relações trabalhistas e processuais findas, em curso e futuras. Convém, inicialmente, enunciar a data de vigência de ambas as legislações. Enquanto a Lei da Terceirização entrou em vigor em 31 de março de 2017, data de sua publicação no Diário Oficial da União (artigo 3º da Lei n.º 13.429/17), a Lei da Reforma Trabalhista entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, em um sábado, 120 dias após a data de sua publicação (artigo 6º da Lei n.º 13.467/17), observando-se o modo de contagem de prazos de *vacatio legis* estipulado pelos §§1º e 2º do artigo 8º da Lei Complementar n.º 95/98.

No que concerne ao Direito Material do Trabalho, embora não seja comum, não há óbice para que uma relação de emprego se inicie no sábado, uma vez que se considera formado o vínculo de emprego na data em se tem início a prestação do serviço. Quanto ao Direito Processual, o início da vigência da Reforma Trabalhista seria postergado para o dia útil seguinte, ou seja, 13 de novembro, tendo em conta que os prazos processuais passaram a fluir apenas em dias úteis (artigo 775 da CLT). Entretanto, o processo eletrônico possibilita a prática de atos processuais no sábado, o que também torna possível a vigência, no Direito Processual, em 11 de novembro, no que se refere aos atos processuais que não provocarem a contagem de prazo.¹⁵⁵

¹⁵⁵ JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *A reforma trabalhista atinge os contratos de trabalho em curso?*. Publicado em 10 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://pepe-ponto-rede.blogspot.com.br/2017/11/a-reforma-trabalhista-atinge-os.html>>. Acesso em: 17 de novembro de 2017.

Quanto às relações contratuais, coletivas, sindicais e processuais findas, vigora o princípio da irretroatividade das leis, não podendo a lei prejudicar o direito adquirido, ato jurídico perfeito e a coisa julgada (artigo 5º, XXXVI da CRFB e artigo 6º da LINDB). Nesse sentido, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão no sentido de que não se aplica a Lei n.º 13.429/17 às relações de emprego celebradas, regidas e extintas antes de sua entrada em vigor, em 31 de março de 2017, devendo-se aplicar aos referidos casos o entendimento consagrado no Enunciado Sumular n.º 331, item I do TST, conforme acórdão a seguir:

“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. EMBARGOS. ESCLARECIMENTOS. VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TELEMARKETING. INSTITUIÇÃO FINANCEIRA PRIVADA. ATIVIDADE-FIM. SÚMULA Nº 331, I, DO TST. CONTRATO DE TRABALHO CELEBRADO NA VIGÊNCIA DA ANTIGA REDAÇÃO DA LEI Nº 6.019/74. SUPERVENIÊNCIA DA LEI Nº 13.429/2017 (LEI DA TERCEIRIZAÇÃO). EFEITOS.

1. A entrada em vigor da Lei n.º 13.429/2017 (Lei da Terceirização), geradora de profundo impacto perante a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, no que alterou substancialmente a Lei n.º 6.019/74, não se aplica às relações de emprego regidas e extintas sob a égide da lei velha, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosas.
2. Quanto aos contratos de trabalho celebrados e findos antes da entrada em vigor da Lei n.º 13.429/2017, prevalece o entendimento jurisprudencial firmado à luz da Súmula n.º 331, I, do TST, amparado na anterior redação da Lei n.º 6.019/74.
3. Embargos de declaração a que se dá provimento para prestar esclarecimentos.”¹⁵⁶

Com relação às relações futuras, subsiste o princípio da eficácia imediata das leis, de modo que, revogada a lei anterior, as relações formadas a partir da vigência da nova lei serão por ela norteadas. Contudo, a incerteza quanto à aplicabilidade da lei repousa nas relações em curso, isto é, quando um contrato de trato sucessivo é celebrado sobre a égide de lei que, em seu curso, resta revogada por nova lei que entra em vigor.¹⁵⁷

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de declaração. Processo n.º TST-ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004. Embargante: Contax-Mobitel S/A. Embargado: Natalia Gomes da Silva e Itaú Unibanco S.A. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. 03 de agosto de 2017.

¹⁵⁷ JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 517.

No caso da intertemporalidade processual, têm-se três teorias clássicas: a teoria dos atos isolados, a teoria da unidade do processo e a teoria da autonomia das fases – postulatória, instrutória, decisória, recursal e executória.¹⁵⁸ O ordenamento jurídico brasileiro adota, como regra, a teoria de isolamento dos atos processuais, consubstanciada no artigo 14 do CPC e aplicada subsidiariamente ao processo do trabalho, consoante o disposto no artigo 15 do CPC e no artigo 769 da CLT. Assim sendo, no que diz respeito aos processos judiciais, a Lei n.º 13.467/17 os regulamentará a partir da fase em que se encontrarem. Nada impede, todavia, que a referida teoria seja excepcionalmente mitigada pela teoria da autonomia das fases processuais, conforme se verifica, por exemplo, no artigo 1.043 do CPC.¹⁵⁹

O legislador, quando desejou que a nova lei afetasse os contratos de trabalho em curso, o fez de forma expressa, firmando procedimento de transição para que a nova lei tivesse eficácia imediata plena sobre os contratos preexistentes à data de sua vigência. A Lei n.º 13.429/17, por exemplo, permitiu às partes adequarem, ou não, os contratos em curso aos termos da nova lei (artigo 19-C da Lei n.º 6.019/74). Em contrapartida, na hipótese de o legislador não ter criado regulamento de transição, como no caso Lei n.º 13.467/17, obedecer-se-á a norma de intertemporalidade prevista no artigo 912 da CLT.¹⁶⁰

De acordo com o artigo 912 da CLT, os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência da lei. Por sua vez, entende-se que a norma possui caráter imperativo quando induz proteção ao trabalho, consoante redação do artigo 444 da CLT¹⁶¹:

“Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

¹⁵⁸ JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *A reforma trabalhista atinge os contratos de trabalho em curso?*. Publicado em 10 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://pepe-ponto-rede.blogspot.com.br/2017/11/a-reforma-trabalhista-atinge-os.html>>. Acesso em: 17 de novembro de 2017.

¹⁵⁹ Ibidem; JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 518.

¹⁶⁰ JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *A reforma trabalhista atinge os contratos de trabalho em curso?*. Publicado em 10 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://pepe-ponto-rede.blogspot.com.br/2017/11/a-reforma-trabalhista-atinge-os.html>>. Acesso em: 17 de novembro de 2017; JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 520-521.

¹⁶¹ Ibidem.

Por conseguinte, as normas de direito material que criem novas figuras, retirem direitos ou prevejam limitações desfavoráveis aos trabalhadores somente poderão incidir sobre as relações de emprego inauguradas sob a égide da nova lei, ficando as relações de trabalho em curso, nesse caso, regidas pela lei anterior, consoante o princípio da condição mais benéfica. Nesse sentido, dispôs o artigo 919 da CLT que o efeito imediato da nova legislação não poderia piorar o estatuto jurídico dos trabalhadores cujo contrato de trabalho estivesse em curso, garantindo aos empregados bancários o direito à estabilidade bienal, nos termos do artigo 15 do Decreto n.º 24.615/34, ainda que não tivessem completado o biênio na data de vigência da CLT. Do mesmo modo, a jurisprudência do TST entendeu que a redução da base de cálculo do adicional de periculosidade prevista pela Lei n.º 12.740/12 atingiria somente os contratos firmados a partir de sua vigência (Enunciado Sumular n.º 191).¹⁶²

Nessa linha de raciocínio, o contrato de terceirização na atividade-fim da empresa celebrado antes da vigência da Lei n.º 13.467/17 que esteja em curso não poderá ser convalidado pela nova legislação, não apenas por configurar hipótese de inconstitucionalidade, mas também por representar previsão menos protetiva ao trabalhador. Nesse caso, deverá haver o reconhecimento de sua ilegalidade e, simultaneamente, do vínculo empregatício direto entre o empregado terceirizado e o tomador de seus serviços, conforme entendimento consolidado no item I da Súmula n.º 331 do TST.

Por fim, no que tange à negociação coletiva, as cláusulas convencionais de caráter ilegal à época de sua celebração não poderão ser convalidadas diante da previsão de sua regularidade pela nova lei, uma vez que a convenção coletiva é ato jurídico perfeito não alcançável pelas novas disposições normativas, conforme o disposto no artigo 5º, XXXVI da CRFB.¹⁶³

¹⁶² JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *A reforma trabalhista atinge os contratos de trabalho em curso?*. Publicado em 10 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://pepe-ponto-rede.blogspot.com.br/2017/11/a-reforma-trabalhista-atinge-os.html>>. Acesso em: 17 de novembro de 2017; JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017, p. 520-521.

¹⁶³ *Ibidem*.

CONCLUSÃO

Conforme explicitado, a Constituição da República elegeu como regime de emprego protegido aquele formado diretamente entre o trabalhador e o tomador de seus serviços (artigo 7º, I), estabelecendo-se vinculação que possibilitasse ao capital responsabilizar-se socialmente pela exploração do trabalho humano.

Por conseguinte, a previsão de figura interposta entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra constitui exceção no ordenamento jurídico brasileiro, não podendo o sistema normativo adotar como regra o regime de vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o tomador de serviços e, simultaneamente, possibilitar a formação indiscriminada de relações triangulares de trabalho por meio da permissividade da terceirização na atividade-fim da empresa.

No presente trabalho, verificou-se a inconstitucionalidade da terceirização na atividade principal da empresa (artigos 4º-A, *caput* e 4º-C, *caput* da Lei n.º 6.019/74), haja vista violar o princípio da função social da empresa e o regime de emprego constitucionalmente protegido. No que tange à realização da atividade principal, a Constituição Federal destinou à proprietária dos bens de produção a função social de propiciar o vínculo de emprego direto entre o trabalhador e o tomador de seus serviços, bem como a valorização do trabalho humano, o estímulo à geração de empregos duradouros e seguros e a dignificação do ser humano por meio do trabalho.¹⁶⁴

Portanto, considerando-se o trabalho como fator de produção indispensável à noção constitucional de empresa, admitir a terceirização em sua atividade principal seria permitir contraditoriamente a existência de empresa sem trabalho, retirando de sua alçada a função social que lhe foi constitucionalmente designada.

Igualmente, reputa-se inconstitucional o §1º do artigo 4º-C da Lei n.º 6.019/74 por violação ao princípio da isonomia (artigo 5º, *caput* da CRFB) e à proibição de distinção entre

¹⁶⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. 2014, p. 77-78. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 15 de novembro de 2017.

trabalho manual, técnico e intelectual entre os profissionais respectivos (artigo 7º, XXXII da CRFB), visto que não se pode facultar às empresas contratante e contratada determinarem se o trabalhador terceirizado fará jus, ou não, a salário equivalente àquele pago ao empregado da empresa tomadora de serviços. Constatada a igualdade de funções, o empregado terceirizado possui o direito às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas garantidas aos empregados contratados diretamente pela empresa cliente, consoante OJ n.º 383/SDI-I do TST.¹⁶⁵

Quanto à terceirização na atividade-meio da empresa, embora constitucionalmente permitida, configura-se, na prática, inconstitucional, por violar concomitantemente os princípios da isonomia e da valorização do trabalho ao possibilitar que empregados terceirizados possuam piores condições de trabalho, apresentem maior rotatividade de mão de obra, sejam majoritariamente vítimas de acidentes de trabalho e percebam menor remuneração, mesmo quando realizam funções idênticas àquelas executadas pelos empregados diretos.

Sugere-se, portanto, a criação de disposições normativas que tornem a terceirização verdadeiramente constitucional e que impeçam a sua utilização como forma de precarização de trabalho, por meio da previsão, por exemplo, da responsabilidade solidária da tomadora de serviços e da isonomia de direitos dos trabalhadores terceirizados aos empregados diretos da empresa cliente.¹⁶⁶

Ante o exposto, conclui-se que caberá ao Poder Judiciário reconhecer a inconstitucionalidade da terceirização na atividade central da empresa e do artigo 4º-C, §1º da Lei n.º 6.019/74. Quanto à terceirização da atividade-meio, ainda que o contexto atual não inspire expectativas, contar-se-á com o Poder Legislativo para que seja possível a existência de uma terceirização efetivamente constitucional e humanizada.

¹⁶⁵ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Orientação Jurisprudencial n.º 383/SDI-I. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html>. Acesso em: 19 de novembro de 2017.

¹⁶⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Direitos Trabalhistas no Brasil*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 59-68, p. 66. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2016/11/terceirizac3a7c3a3o-e-direitos-trabalhistas-no-brasil.pdf>>. Acesso em: 19 de novembro de 2017.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Darlan. Reforma trabalhista é para segundo momento, diz ministro do Trabalho. *G1*, São Paulo, 20 de maio de 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/05/reforma-trabalhista-e-para-segundo-momento-diz-ministro-do-trabalho.html>>

ALVES, Giovanni. *Dimensões da Reestruturação Produtiva: Ensaio de sociologia do trabalho*. 2ª Edição. Editora Praxis, 2007.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. Org. Ricardo Antunes. 2ª Edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ASSUMPCÃO. Luiz Felipe Monsore de. *A terceirização precarizante e a (in)capacidade emancipatória das cooperativas de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, volume 81, n.º 3, jul/set de 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96157/2015_assumpcao_luiz_terceirizacao_precarizante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 1988. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Brasília, 1967. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>

_____. *Decreto-lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967*. Brasília, 1967. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>

_____. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília, 1943. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>

_____. *Decreto-lei n.º 1.034, de 21 de outubro de 1969*. Brasília, 1969. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De11034.htm>

_____. *Instrução normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho n.º 114 de 05 de novembro de 2014*. Publicada em 12 de novembro de 2014. Diário Oficial da União. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucao-normativa-sit-114-2014.htm>>

_____. *Lei n.º 5.645, de 10 de dezembro de 1970*. Brasília, 1970. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>

_____. *Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974*. Brasília, 1974. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>

_____. *Lei n.º 7.102, de 20 de junho de 1983*. Brasília, 1983. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>

_____. *Lei n.º 9.527, de 10 de dezembro de 1997*. Brasília, 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9527.htm>

_____. *Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017*. Brasília, 2017. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>

_____. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília, 2017. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>

_____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista. Processo: RR-54900-80.2004.5.04.0122. Reclamante: Sérgio Augusto dos Santos. Reclamado: CMO – Construtora Mineira de Obras Ltda. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. 28 de abril de 2010.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Embargos de declaração. Processo n.º TST-ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004. Embargante: Contax-Mobitel S/A. Embargado: Natalia

Gomes da Silva e Itaú Unibanco S.A. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. 03 de agosto de 2017.

_____. *Tribunal Superior do Trabalho*. Orientação Jurisprudencial n.º 383/SDI-I. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html>

CÂMARA aprova urgência para votar, e reforma trabalhista pode sair em junho. *UOL*, São Paulo, 19 de abril de 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/04/19/camara-reverte-derrota-e-aprova-urgencia-para-reforma-trabalhista.htm>>

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização como intermediação de mão de obra*. São Paulo: Papyrus, 2014. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>

_____. *A Terceirização no Século XXI*. Publicado em 1º de abril de 2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-seculo-xxi/#_ftn27>

_____. *Terceirização e Direitos Trabalhistas no Brasil*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 59-68. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2016/11/terceirizac3a7c3a3o-e-direitos-trabalhistas-no-brasil.pdf>>

CASADO, Letícia; VALENTE, Rubens; MATTOSO, Camila; ÁLVARES, Débora. Nome de Temer é citado 43 vezes em delação de executivo da Odebrecht. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 10 dez. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2016/12/1840250-nome-de-temer-e-citado-43-vezes-em-delacao-de-executivo-da-odebrecht.shtml>>.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*. São Paulo: Editora Ltr, 2016.

COELHO, Fabio Ulhoa. *Manual de Direito Comercial: direito de empresa*. 23ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

COSTA, Isabel e GARANTO, Annie. *Entreprises japonaises et syndicalisme en Europe*. In Freyssinet, 1993.

CRUZ, Valdo; HAUBERT, Mariana; CANCIAN, Natália. Temer diz que não é 'idiota' de eliminar direitos trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 15 set. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/09/1813456-temer-diz-que-nao-e-idiota-de-eliminar-direitos-trabalhistas.shtml>>

CUCOLO, Eduardo. Governo enviará ao Congresso até final do ano três propostas trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 20 jul. 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/07/1793537-governo-enviara-ao-congresso-ate-final-do-ano-tres-propostas-trabalhistas.shtml>>

CURSON, Chris. *Flexible patterns of work*. Wimbledon United Kingdom: Institute of Personnel Management, 1986.

CURY, Anay. Reforma trabalhista fica para o 2º semestre de 2017, diz ministro. *G1*, São Paulo, 21 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/09/modernizacao-da-legislacao-trabalhista-fica-para-2017-diz-ministro.html>>

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, vol. 80, n.º 3, p. 75-89, jul./set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

_____. *Os limites constitucionais da terceirização*. 1ª Edição. São Paulo: Ltr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Ltr, 2016.

DIEESE. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: DIEESE/CUT, setembro de 2011, p. 14. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>

EDWARD, Richard. *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*. 1979: Nova Iorque.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Trabalho temporário, terceirização e quarteirização*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – vol. 50, n.º 98 (jan./jun, 2017), p. 97-105. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2017. Disponível em: <<http://www.trt8.jus.br/images/stories/presidencia/Revista/rev98.pdf>>

GARCIA, Sandro Ruduit. *Subcontratação*. In: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (org.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006.

GASPARINI, Cláudia; BRETAS, Valéria; ABRANTES, Talita. Como foi a greve geral contra reformas de Temer em 28/04. *Exame*, 28 de abril de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/ao-vivo-a-greve-geral-e-os-protestos-pelo-brasil-nesta-sexta/>>

GODOY, Mariana. “Precisamos readequar a legislação trabalhista”, diz ministro do Trabalho. *Rede TV*, 18 de jun. 2016. Disponível em: <<http://www.redetv.uol.com.br/jornalismo/marianagodoyentrevista/blog/blog-do-programa/precisamos-readequar-a-legislacao-trabalhista-diz-ministro-do-trabalho>>

GÓIS, Fábio. Projeto de lei de reforma trabalhista começa a tramitar na Câmara. *Congresso em foco*, 23 dez. 2016. Disponível em: <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/projeto-de-lei-da-reforma-trabalhista-comeca-a-tramitar-na-camara-leia-a-integra/>>

GORZ, André. *O Imaterial: Conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 2005.

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

JARDIM, Lauro. Dono da JBL grava Temer dando aval para comprar silêncio de Cunha. *O Globo*, 07 de jun., atualizado em 23 jun. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/brasil/dono-da-jbs-grava-temer-dando-aval-para-compra-de-silencio-de-cunha-21353935>>

JÚNIOR, Antonio Humberto de Souza; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17*. São Paulo: Editora Rideel, 2017.

JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *A reforma trabalhista atinge os contratos de trabalho em curso?*. Publicado em 10 de novembro de 2017. Disponível em: <<https://pepe-ponto-rede.blogspot.com.br/2017/11/a-reforma-trabalhista-atinge-os.html>>.

MACEDO, Concessa Vaz de. *A descentralização da produção e a terceirização: tendências gerais e evidências da Companhia Aços Especiais Itabira (Acesita S/A)*. Ensaio FEE, Por Alegre, v. 25, n.º 2, p. 495-522, outubro de 2014. Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/2068/2450>>

MAEDA, Patrícia. *Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 49, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/103358/2016_maeda_patricia_terceirizacao_brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão, e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

MEGALE, Bela; MATTOSO, Camila; CASADO, Letícia. Lava Jato mira suspeitos ligados a senadores em 4 Estados e no DF. *Folha de S. Paulo*, Brasília, 21 de março de 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/03/1868327-autorizada-pelo-stf-nova-fase-da-lava-jato-cumpre-mandados-no-nordeste.shtml>>

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. *A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 80, n.º 3, p. 187-214, jul./set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71184/011_mello_filho_dutra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINISTRO diz que não há consenso sobre jornada flexível. *Istoé*, 17 dez. 2016. Disponível em: <<https://istoe.com.br/ministro-diz-que-nao-ha-consenso-sobre-jornada-flexivel/>>

NELSON, Rocco A. Rangel Rosso. NELSON, Natasha Rangel Rosso. *Da precarização da relação de trabalho por meio da terceirização: violação do mínimo existencial social*. Revista LTr. Volume 81, n.º 08, p. 968-979, agosto de 2017.

NETTO, Menelick de Carvalho. *Contribuição do Direito Administrativo enfocando da ótica do administrado para uma reflexão acerca dos fundamentos do controle de constitucionalidade das leis no Brasil: um pequeno exercício de teoria da Constituição*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 68, n.º 2, abr/jun 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/51380/006_carvalhonetto.pdf?sequen>

PAIXÃO, Cristiano; FILHO, Ricardo Lourenço. *Entre a indisponibilidade e a negociação: as normas coletivas como fontes do direito do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, volume 15/18, n.º 15/18, p. 229-241, 2006/2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/75837/2009_paixao_cristiano_inidispobibilidade_negociacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO. Uma ponte para o futuro. Brasília, 29 de outubro de 2015. Disponível em: <http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf>

PASSARINHO, Nathalia. Eduardo Cunha autoriza abrir processo de impeachment de Dilma. *GI*, Brasília, 02 dez. 2012. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/politica/noticia/2015/12/eduardo-cunha-informa-que-autorizou-processo-de-impeachment-de-dilma.html>>

PEREIRA, Joelma. Governo recua e apresenta minirreforma trabalhista por meio de projeto de lei. *Congresso em foco*, 22 dez. 2016. Disponível em: <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/governo-recua-e-apresenta-minirreforma-trabalhista-como-projeto-de-lei/>>

PIRES, Breno; SERAPIÃO, Fábio; VASSALLO, Luiz. Janot denuncia Temer por corrupção. *Estadão*, 26 jun. 2017. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/janot-denuncia-temer-por-corrupcao/>>.

PIRES, Breno. Exclusivo: a lista de Fachin. *Estadão*, 11 de abril de 2017. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/exclusivo-a-lista-de-fachin/>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

PITOMBO, João Pedro. Ministros do governo Temer são alvo de investigações além da lava-jato. *Folha de São Paulo*, Salvador, 19 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2016/05/1772725-ministros-do-governo-temer-sao-alvo-de-investigacoes-alem-da-lava-jato.shtml>>

PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Ed., 1995.

RICHTER, Andre. Pauta trabalhista marcará primeira sessão de Cármen Lúcia na presidência do STF. *Agência Brasil*, Brasília, 19 set. 2016. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-09/pauta-trabalhista-marcara-primeira-sessao-de-carmen-lucia-na-presidencia-do>>

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A nova lei da terceirização – Lei n.º 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – vol. 50,

n.º 98 (jan./jun, 2017). Belém: Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 2017, p. 151-161. Disponível em: <<http://www.trt8.jus.br/images/stories/presidencia/Revista/rev98.pdf>>.

SILVA, Ciro Pereira da. *A terceirização responsável: modernidade e modismo*. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *A terceirização e o papel dos tribunais no controle das práticas de precarização do trabalho*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, vol. 4, n. 35, p. 51-68, nov./dez, 2014. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/92903/2014_silva_sayonara_terceirizacao_papel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SWYNGEDOUW, Erik. *The social-spatial implications of innovations in industrial organisation*. Working Paper n.º 20, John Hopkins European Center for Regional Planning and Research. Lile, 1986.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. *Nova lei da terceirização: o que mudou?*. São Paulo: Revista LTr, Volume 81, n.º 07, p. 810-819, julho de 2017.

VIANA, Márcio Túlio. *As várias faces da terceirização*. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n.º 54, jan./jun. 2009.

_____. *O que é a terceirização? A terceirização em perguntas e respostas: tentando diminuir as confusões*. Publicado em 1º de abril de 2015. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>>