



**FACULDADE DE INHUMAS
CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS
CURSO DE DIREITO**

ALAN PEREIRA DA SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA: UMA ANÁLISE DO PROCESSO E SUAS
POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS**

INHUMAS, GOIÁS

2019

ALAN PEREIRA DA SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA: UMA ANÁLISE DO PROCESSO E SUAS
POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS**

Monografia apresentada como requisito parcial para à obtenção do título de bacharel no Curso de Direito da Faculdade de Inhumas – Centro de Educação Superior de Inhumas.

Professora orientadora: Esp. Marcela

Jayme Costa

INHUMAS, GOIÁS

2019

ALAN PEREIRA DA SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA: UMA ANÁLISE DO PROCESSO E SUAS
POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ALUNO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Inhumas (FacMais),
como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Inhumas, 24 de junho de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Esp. Marcela Jayme Costa
Orientadora

Prof
Membro da banca

Prof.
Membro da banca

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
BIBLIOTECA FACMAIS

S586t

SILVA, Alan Pereira da.

Terceirização irrestrita: uma análise do processo e suas possíveis consequências / Alan Pereira da silva. – Inhumas: FacMais, 2019.
53 f.: il.

Orientadora: Marcela Jayme Costa.

Monografia (Graduação em Direito) - Centro de Educação Superior de Inhumas - FacMais, 2019.

Inclui bibliografia.

1. Terceirização. 2. Retrocesso Social. 3. Lei 13.429/2017. 4. Lei 13.467/2017. I. Título.

CDU: 34

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por tudo, pela força e fé pra chegar até aqui.

Agradeço a minha professora Marcela Jayme por ter me auxiliado e me orientado na conclusão deste trabalho.

Sou grato também a minha família e a minha esposa, por todo apoio neste período de formação, não esquecendo também dos meus filhos e meus amigos Saulo Silas, Fernando Almeida e Deise de Lourdes.

Ao professor Daniel, por ter contribuído com seus conhecimentos sobre como elaborar o Trabalho de Conclusão de Curso.

Agradeço a todos os meus professores, pelo aprendizado e carinho que obtive nesse decorrer dos anos.

“A divisão manufatureira do trabalho é um método especial de produzir mais-valia relativa ou aumentar a autovalorização do capital à custa dos trabalhadores.” Karl Marx

RESUMO

O presente trabalho abordará os impactos das leis 13.429/17 e 13.467/17, tratando a terceirização como forma de flexibilização e a precarização dos direitos dos trabalhadores advinda do trabalho terceirizado. A pesquisa se justifica diante da conjuntura econômica vivenciada atualmente e a necessidade de as empresas produzirem em massa e com eficiência, utilizando-se da terceirização como forma de flexibilização dos contratos de trabalho e redução dos direitos e garantias fundamentais da classe trabalhadora. Relacionando-se a terceirização de forma irrestrita com a supressão de direitos sociais e o retrocesso gerado em função disso, ressaltando a importância dos direitos sociais. O objetivo do presente trabalho é a verificação, se com a possibilidade de terceirizar de forma irrestrita as atividades das empresas ocasionará o retrocesso social? Para que ao final possa se demonstrar se tais leis violam direitos e garantias fundamentais historicamente conquistados, diante disso, será feita uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se de uma abordagem qualitativa e o método dedutivo.

Palavras-chave: Terceirização. Retrocesso Social. Lei 13.429/2017. Lei 13.467/2017

ABSTRACT

This paper will deal with the impacts of laws 13,429 / 17 and 13,467 / 17, treating outsourcing as a form of flexibilization and the precariousness of workers' rights derived from outsourced work. The research is justified in view of the current economic situation and the need of companies to produce mass and efficiency, using outsourcing as a way of flexible working contracts and reduce the fundamental rights and guarantees of the working class. Relating to outsourcing in an unrestricted way with the suppression of social rights and the retrogression generated by this, emphasizing the importance of social rights. The objective of the present work is the verification, if with the possibility of unrestricted outsourcing the activities of the companies will cause the social regression? So that in the end it can be demonstrated if such laws violate fundamental rights and guarantees historically conquered, in front of this, will be made a bibliographical research, using a quali-quantitative approach and the deductive method.

Keywords: Outsourcing. Social rights. Social retraction. Law 13.429/2017. Law 13.467/2017.

Lista de tabela

Tabela 1: Evolução dos vínculos de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, BRASIL, 2007 – 2014 (em milhões de vínculos).

Tabela 2: Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, BRASIL, 2007 – 2014 (em meses).

Tabela 3: Taxa de rotatividade descontada e, atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, BRASIL, 2007 – 2014 (em %)

Tabela 4: Participação percentual dos afastamentos por acidente de trabalho típicos, por faixa salarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, BRASIL, 2014 (em % em relação ao total de afastamento).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 – INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	11
1.1 – HISTORICIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO.....	12
1.2 – TERCEIRIZAÇÃO E SUA HISTÓRIA NO BRASIL.....	15
2 – PROCESSO DE FORMALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADES FIM, NO BRASIL.....	21
2.1 – PROJETOS DE LEI ANTES DA REFORMA.....	21
2.1.1 – Projeto de Lei n. 4.302/1998.....	21
2.1.2 – Projeto de Lei n 4.330/2004.....	23
2.1.3 – Projeto de Lei n 6.787/2016.....	26
2.2 – TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	27
3 – A TERCEIRIZAÇÃO E OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS.....	33
CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

INTRODUÇÃO

A nova legislação, que regulamentou a possibilidade de poder terceirizar as atividades-fim das empresas, tem gerado polêmicas no que diz respeito às alterações feitas pelo legislador. Diante dessa novidade, que as Leis 13.429/17 e 13.467/17 trouxeram, faz-se necessário questionar como ficaria os direitos desses trabalhadores e se com essa terceirização de forma irrestrita estaríamos passando por um processo de retrocesso social.

A Consolidação das Leis Trabalhistas surgiu no período do Estado Novo, criada pelo Decreto-Lei nº 5.542, de 1º, de maio, de 1943, sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas. Ela inseriu, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira, reunindo as leis já existentes, as melhorando, organizando e as completando.

Em 1974, surge a Lei 6.019, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros.

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, o Legislador Constituinte, amplia os direitos da classe trabalhadora, tonificando a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Com fundamento na crise econômica em que o país padece e com o intuito de adequar os contratos de trabalho à realidade atual, entram em vigor as Leis nº 13.429 e 13.467, que alteraram dispositivos da Lei nº 6.019/74, conhecida popularmente como a Lei da Terceirização, agora admitindo contratos terceirizados, tanto para as atividades-meio, quanto para as atividades-fim.

Ante o exposto, sob a luz da dignidade da pessoa humana e os direitos sociais conquistados ao longo do tempo, faz-se necessário questionar se com a nova forma de terceirização há um retrocesso social?

Com o objetivo de responder esta questão, serão estudados as legislações pertinentes e os princípios que objetivam a proteção dos trabalhadores.

Tal pesquisa se faz necessária, pois com o novo regramento trazido pelas Leis 13.429 e 13.467, sancionadas pelo então Presidente Michel Temer, também trouxeram questionamentos a respeito da sua constitucionalidade. Referido questionamento mais tarde, foi analisado pelo Supremo Tribunal Federal, porém ainda

há protestos referentes a tal premissa, principalmente pela classe trabalhadora, o que veremos no decorrer do presente trabalho.

As conquistas sociais, previstas em legislações nacionais e internacionais são mutiladas pela terceirização. Os direitos e garantias dos trabalhadores estão garantidos na Constituição Federal e, conseqüentemente, inclusos ao patrimônio jurídico da cidadania. As Leis 13.429/17 e 13.467/17 provocam a redução desses direitos e garantias, ocasionando assim um grave retrocesso social, tornando-se um meio que as empresas utilizarão para suprir os Direitos dos trabalhadores, agindo assim de forma incompatível com o princípio da proibição ao retrocesso social, que é essencial ao Direito do Trabalho e está integrado, de forma implícita, à Constituição Federal de 1988.

Com o intuito de atender o que foi proposto no presente trabalho, a metodologia aplicada nesta pesquisa será a pesquisa bibliográfica, com a abordagem quali-quantitativa, utilizando-se do método dedutivo, através do estudo de livros, artigos e legislação, como os autores Maurício Godinho Delgado, Raphael Miziara, Iuri Pinheiro, Marco Aurélio Serau Júnior, Lívia Mendes Moreira Miraglia, entre outros, afim de se obter uma análise significativa dos impactos da terceirização, com fulcro na Legislação vigente, que atualmente permite a terceirização em todas as atividades das empresas.

O trabalho foi estruturado em três capítulos. O primeiro aborda o conceito de terceirização e seu histórico, desde a linha de produção de Ford, as indústrias de armamento bélico, na Segunda Guerra Mundial, e a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Já no segundo capítulo, vamos tratar do processo de formalização da terceirização em todas as atividades da empresa, abordando os projetos de Lei 4.302/1988, 4.330/2004 e 6.787/2016, com o intuito de demonstrar como se deu o processo evolutivo da terceirização até ser autorizada de forma irrestrita.

Por fim, o terceiro capítulo aborda as leis 13.429 e 13.467 e seus aspectos constitucionais, abordando a supressão dos direitos constitucionais dos trabalhadores terceirizados e o retrocesso social causado pelas leis.

1 – INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização é o meio pelo qual uma empresa contrata outra para que sejam executados determinados serviços, com o intuito de maximizar a produção e os lucros. No presente capítulo estudaremos o conceito de terceirização de acordo com autores como Amador Paes de Almeida, Sérgio Pinto Martins, Maurício Godinho Delgado, entre outros. Para conceituar o referido instituto, (ALMEIDA 2002, p. 18), diz que:

A terceirização é um processo gerenciado, pelo qual a empresa transfere para terceiros, atividade meio que até então eram executadas pela própria empresa. As atividades, que compõem um sistema produto (produto ou serviços), podem ser classificadas grosso modo em atividades fim e atividades meio. A atividade fim constitui-se em última instância, na missão da empresa, na sua razão de ser. É a resposta a clássica questão. “Qual é o meu negócio”? Já no rol das atividades meio entram todos os serviços necessários à concretização de atividades fim.

As atividades das empresas podem ser definidas em atividades meio e fim, a terceirização é o processo em que essas atividades podem ser gerenciadas por outras empresas. Segundo (MARTINS 2009, p. 176):

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados à sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceira, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

Terceirização, portanto, é a contratação de terceiro para realizar as atividades da empresa. Observa-se que podem ser utilizados vários nomes para intitular esse tipo de contratação, que pode alcançar tanto a produção de bens e a produção de serviços.

O tema aqui trabalhado, ou seja, terceirização, trata-se de uma descentralização empresarial, conforme temos a seguir exposto por (MIRAGLIA 2008, p. 122):

[...] terceirização é uma forma de organização empresarial que visa a descentralizar as atividades acessórias da empresa tomadora, delegando-as a uma empresa prestadora de serviços, com a qual se forma o vínculo empregatício dos obreiros contratados (terceirizados), os quais, contudo,

laboram dentro e em prol do empreendimento principal.

Neste sentido, é a descentralização das atividades acessórias da empresa tomadora, ao serem delegadas à empresa que deverá prestar os serviços acessórios e gerar o vínculo empregatício com os terceirizados, que trabalham dentro e em prol da tomadora.

Esclarece DELGADO (2003, p. 142 apud MIRAGLIA, 2008, p. 121-122) que a terceirização se trata de uma relação trilateral, senão vejamos:

[...] pode-se compreender a terceirização dos serviços como a relação trilateral que possibilita à empresa tomadora de serviços (empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividades meio), para empresas terceirizantes (empresa fornecedora), pela utilização de mão-de-obra terceirizada (empregado terceirizado), o que, do ponto de vista administrativo, é tido como instrumento facilitador para a viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresas.

Deste modo, a terceirização é vista como uma relação em que participa duas empresas e um trabalhador, dando a possibilidade de a empresa tomadora descentralizar suas atividades para uma empresa terceirizante, utilizando a mão-de-obra de um empregado terceirizado, que associado ao paradigma da eficiência nas empresas é tido como instrumento facilitador para se tornar viável a produção global. Para Miraglia (2008, p. 122) o empregado terceirizado:

[...] é contratado pela empresa interveniente ou fornecedora, que será responsável pela celebração do contrato de trabalho e pelos correspondentes encargos. Assim, o obreiro submete-se ao poder diretivo da empresa terceirizante, posto que essa terá liberdade de aloca-lo ou transferi-lo entre as empresas tomadoras de acordo com a necessidade e conveniência dessas.

O empregado terceirizado terá seu contrato de trabalho celebrado com a empresa fornecedora, submetendo-se à direção desta, que poderá ser transferido de acordo com o interesse das empresas tomadoras do serviço.

1.1 – HISTORICIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO

O fenômeno da terceirização surgiu com a constante necessidade de se reduzir os custos de produção e aumentar a produtividade. Despontou como uma técnica focada na transferência de execução de determinadas tarefas para um terceiro, com

o intuito de se obter resultados mais eficientes.

A justificativa de criar um terceiro setor laborativo, terceirizado, se dá em decorrência do sistema capitalista, conforme expõe (MIRAGLIA 2008, p. 114):

A incessante busca pelo lucro e a acirrada competitividade nos ambientes de trabalho capitalistas promovem uma ruptura de direitos laborais, por meio da flexibilização das normas trabalhistas, [...]. As empresas procuram acelerar seu desenvolvimento e aumentar a produtividade através da contratação de mão-de-obra barata.

Na incessante busca pelo aumento da produtividade e aceleração de seu desenvolvimento, as empresas em meio a competitividade acirrada e busca pelo lucro em ambientes capitalistas promovem uma violação de direitos trabalhistas, por intermédio da flexibilização das normas trabalhistas.

No início do século XX, nos Estados Unidos da América, Henry Ford criou a Ford Motors Company, uma empresa automobilística que revolucionou o transporte no mundo.

De acordo com (ZOCKUN 2014, p. 25) a linha de produção de Ford inaugurada em 1908, buscava a racionalização do tempo e conseqüentemente evitava desperdícios, então vejamos:

Em outubro/1908 Ford inaugurou sua linha de produção automotiva, em larga escala. O trabalho de cada indivíduo consistia em realizar milhares de vezes o mesmo movimento específico durante toda a jornada de trabalho. Os componentes de todas as peças até o produto final eram manufaturados pelo fabricante. Assim, os veículos eram produzidos de forma integral: dos parafusos até a pintura final. Tudo ocorria no mesmo local, em uma grande linha de produção, com tempo racionalizado, de modo a evitar desperdícios.

Ao inaugurar sua linha de produção automotiva em larga escala, Ford forçou os trabalhadores a executar o mesmo movimento por diversas vezes durante a jornada de trabalho, com o intuito de buscar um melhor aproveitamento do tempo e evitar desperdícios, produzindo os veículos, de forma integral, em sua fábrica.

O sistema de produção criado por Ford era extremamente fatigante e repetitivo, para compensar o desgaste, o salário dos trabalhadores passou a ser pago de forma dobrada, o que fez com que a Ford Company alcançasse a liderança nacional e mundial na produção de automóveis.

A partir da década de 1970, o fordismo entrou em crise, com a expansão econômica, houve uma saturação do mercado interno dos países industrializados em

relação à venda de automóveis. O fordismo entrou em crise.

O modelo fordista trazia uma padronização intensa, com uma enorme estrutura fechada, o que fazia com que o produto final ficasse caro, dificultando alterações nos avanços tecnológicos e as adaptações dos veículos para que pudessem acompanhar ao gosto do mercado consumidor.

Surge, então, a terceirização, nos Estados Unidos, após o início da Segunda Guerra Mundial, devido a necessidade das indústrias bélicas em produzir e desenvolver armamentos, estavam focadas no desenvolvimento interno, com o intuito de obter uma produção mais eficiente, as empresas passaram a delegar algumas atividades a outras empresas prestadoras de serviço. Sendo assim a mola propulsora da terceirização que enterrou o fordismo e deu origem ao toyotismo. “O toyotismo foi implantado pelo especialista em produção Taiichi Ohno, na fábrica da Toyota, e, com os avanços da globalização, rapidamente tornou-se o parâmetro mundial de sistema de produção flexível.” (ZOCKUN, 2014, p.17/18)

Segundo CARELLI (2001, p. 6-7 apud MIRAGLIA, 2008, p.65), com a perspectiva neoliberal surgiu o modelo toyotista de produção:

Sob a perspectiva neoliberal, erige-se um novo modelo de produção: o “toyotismo”. “O modelo toyotista de produção impõe às empresas uma concentração maior na sua atividade-fim e torna a estrutura mais enxuta, com a desconcentração dos serviços não essenciais”. [...]

Com o toyotismo as empresas passam a se preocupar na sua atividade-fim, passando a ter uma estrutura mais enxuta e desconcentração em serviços que não são essenciais.

Nas palavras de (MIRAGLIA 2014, p. 66), as empresas poderiam investir o capital excedente, pois estariam concentradas apenas em executar as atividade-fim:

As empresas passam a se concentrar, tão somente, em suas atividades-fim, descentralizando as atividades acessórias para empreendimentos terceirizados em busca da diminuição de despesas e aumento da produção, podendo, assim, ao menos teoricamente, reinvestir o capital excedente na própria empresa.

As empresas passam a se concentrar na execução de suas atividades-fim, delegando a execução de suas atividades não essenciais para empresas terceirizadas, com o intuito de diminuir despesas e aumentar a produção.

Com o descarte de suas atividades acessórias, a empresa se tornaria mais

lucrativa, leve e menos onerosa. Essas empresas parceiras, deveriam se organizar de acordo com a principal, sendo responsáveis pelos seus empregados, que trabalhariam na empresa principal.

Segundo SÜSSEKIND (2000, p. 213 apud MIRAGLIA, 2014, p. 67), o objetivo da flexibilização é propiciar a implementação de novas tecnologias e métodos de trabalho, então vejamos:

[...] o objetivo da flexibilização nas relações de trabalho foi propiciar a implementação de nova tecnologia ou novos métodos de trabalho e, bem assim, o de evitar a extinção de empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego e agravamento das condições sócio-econômicas. Mas, simultaneamente, a tese se universalizou para prestigiar os grupos sociais como fontes de direito (pluralismo jurídico). Com a flexibilização, os sistemas legais prevêem fórmulas opcionais ou flexíveis de estimulação de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos empresários.

O objetivo primordial da flexibilização foi evitar a extinção das empresas, com evidentes reflexos nas taxas de desemprego. Os sistemas legais passaram a ter opções de estipulação de condições de trabalho, pelos instrumentos de negociação coletiva, contratos individuais ou pelos próprios empresários.

A mão-de-obra para o desempenho das atividades-meio, de grande parte das empresas passou a ser terceirizada e as empresas passaram a lucrar mais com o trabalho humano, que em razão disso, passou a ser desprovido de direitos trabalhistas característicos da relação de emprego clássica.

1.2 – TERCEIRIZAÇÃO E SUA HISTÓRIA NO BRASIL

A terceirização trabalhista no Brasil, teve seus primeiros vestígios de normatização na década de 1960, apesar de estar sendo praticada desde a década anterior, pelas multinacionais instaladas no Brasil.

Segundo (MIRAGLIA 2014, p. 68), já era possível perceber a terceirização nas empresas multinacionais, desde 1950, senão vejamos:

No Brasil, a partir da década de 1950, já é possível percebê-lo no âmbito das multinacionais aqui instaladas. Esperava-se, dessa forma, que as empresas pudessem investir em tecnologia, aumentar a qualidade de seus produtos e serviços e sua própria produtividade.

A terceirização surgiu no Brasil por intermédio das multinacionais que,

esperavam poder aumentar a qualidade de seus produtos e serviços, poder fazer investimentos em tecnologia e intensificar sua produtividade.

Destaca (MIRAGLIA 2014, p. 108), que o primeiro instituto de que tratava sobre a flexibilização surgiu em 1966:

O primeiro instituto flexibilizatório no Brasil data de 1966. Mais precisamente, refere-se à Lei de número 5.107 do referido ano, que criou o FGTS abrogando a estabilidade decenal do trabalhador. Isso facilitou a dispensa arbitrária, retirou a segurança do trabalhador e proporcionou o aumento da rotatividade da mão-de-obra.

De acordo com a autora a Lei 5.107/66, ao abolir a estabilidade decenal, fez com que a dispensa arbitrária fosse facilitada, aumentando a rotatividade de mão-de-obra.

O período de 1967 a 1973, foi conhecido pelo grande crescimento econômico, com baixas taxas de inflação, o que influenciou o crescimento do PIB (Produto Interno Bruto), ficando conhecido pelo nome de “milagre econômico”.

Nas palavras de FAUSTO (2012, p. 413 apud MIZIARA; PINHEIRO, 2017 p. 16):

Recebeu o nome de “milagre econômico” brasileiro o período que se estendeu de 1967 a 1973, fase histórica na qual ocorreu um extraordinário crescimento econômico aliado a taxas de inflação relativamente baixas. O produto Interno Bruto (PIB) cresceu na média anual de 11,2 %, tendo seu pico em 1993.

Este período fez com que grandes multinacionais transferissem suas linhas de montagem para o Brasil, pois aqui encontravam mão-de-obra farta e barata, o que fez com que as multinacionais conseguissem oferecer um produto moderno e sofisticado, com baixo custo.

De acordo com VICENTINO (2010, p. 743 apud MIZIARA; PINHEIRO, 2017 p. 16):

Nesse quadro de intensa produtividade, as empresas brasileiras eram identificadas como *labour intensive*, isto é, como empreendimentos que tinham fraca demanda de capital e forte demanda de mão de obra. Por conta disso e, por vezes, em detrimento do progresso nacional, a equipe econômica do governo trabalhava para manter baixos os custos de produção com o arrocho salarial.

Diante desta situação, as empresas brasileiras ficaram conhecidas por necessitarem pouco investimento, diante da grande quantidade de mão de obra disponível. Em decorrência disso, a equipe econômica do governo se esforçava para

que os custos de produção se mantivessem baixos, muitas vezes provocando um prejuízo no progresso nacional.

Neste cenário, no início de 1970, com a crescente demanda de mão de obra vinda das multinacionais, surgiu o cenário ideal para nascer as empresas de agenciamento de mão de obra.

No que diz respeito ao surgimento das empresas de agenciamento de mão de obra, (MIZIARA; PINHEIRO 2017, p. 17), diz:

Nessa época, no território nacional, existiam em funcionamento cerca de 40 empresas especializadas na “locação de mão de obra”, estando a maioria sediada nos pontos, como, por exemplo, São Paulo, em que havia maior densidade industrial e concentração do setor de serviços. Essas empresas faziam o cadastro do seu pessoal e já atendiam a um volume superior a dez mil clientes. Somente por meio de uma dessas empresas, no ano de 1972, foram utilizados 8.200 trabalhadores temporários, que no seu conjunto, ofereceram um total de 1 milhão e 500 mil horas.

Na época, já existia no Brasil, cerca de 40 empresas especializadas no serviço de locação de mão de obra, a maioria sediada em São Paulo, atendendo um número superior a dez mil clientes. Só no ano de 1972, oito mil e duzentos trabalhadores temporários ofereceram cerca de um milhão e quinhentos mil horas trabalhadas.

Essa atividade de locação de mão de obra era realizada sem o respaldo de uma legislação específica, fazendo-se necessário a intervenção do legislador, para regulamentar essa realidade.

No que se refere a sua aplicação em nosso ordenamento jurídico, Mauricio Godinho Delgado define que a terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do país, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil. (DELGADO, 2015, p. 474).

Em novembro de 1972, a Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados, promoveu o Seminário de Direito do Trabalho, aprovando, graças as lições do doutrinador Evaristo de Moraes Filho e de Moacyr Velloso Cardoso de Oliveira, as seguintes recomendações finais: FILHO; OLIVEIRA (1973, p. 8333 apud MIZIARA; PINHEIRO, 2017 p. 17):

I – Direito do Trabalho em Geral:

[...]

2) O trabalho temporário deve ser objeto de regulamentação própria, tendo em vista, de um lado, a adequação da proteção dos prestadores de serviços

e a limitação dos casos em que justifique essa modalidade de trabalho; e, de outro lado, o controle das atividades das empresas fornecedoras de mão de obra, estabelecido ainda o princípio da responsabilidade solidária da empresa que utiliza os serviços, pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas. Este mesmo princípio deve aplicar-se também no trabalho rural, condenado qualquer tipo de marchandage.

O seminário do Direito do Trabalho, em novembro de 1972, promovido pela Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados, recomendou que o trabalho temporário deveria ter regulamentação própria, visando a proteção dos trabalhadores que prestam os serviços, limitando os casos para a aplicação dessa modalidade de trabalho e controlando as atividades das empresas fornecedoras de mão de obra, estabelecendo ainda a responsabilidade solidária da empresa que se beneficia com o serviço, pelo pagamento das verbas trabalhistas, inclusive para o trabalho rural. Sendo condenado qualquer tipo de marchandage, isto é, a locação de mão de obra por um mercador de força de trabalho, que o único intuito é lucrar com o trabalho de terceiros.

Em 07 de junho de 1973, o Deputado João Alves, propôs a Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei 1.347/73, com a intenção de regulamentar a situação que era vivenciada no Brasil, ALVES (1973, p. 3766 apud. MIZIARIA, PINHEIRO, 2017 p. 17-18) com a seguinte justificativa:

Objetiva-se, com o presente projeto de Lei, dar um tratamento regulamentar a matéria – trabalho temporário – e que frui suas origens na realidade da vida moderna. O trabalho temporário apresenta-se como uma necessidade social como uma consequência mesmo do desenvolvimento econômico [...] Esse tipo de atividade, portanto, está a requerer uma regulamentação por parte do Estado, por ser, como é, expressão de uma inelutável realidade econômico-social.

O Deputado João Alves, ao propor o projeto de Lei, o justificou com a necessidade de se regulamentar esta nova modalidade de trabalho, que surgiu derivada da realidade moderna, uma necessidade social e uma expressão indiscutível da realidade econômico-social.

O projeto de Lei tramitou por aproximadamente sete meses, sua aprovação aconteceu em 3 de janeiro de 1974 e deu origem a Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências.

Ao comentar sobre a Lei 6.019/74, SOUTO (1973, p. 3766 apud. MIZIARIA, PINHEIRO, 2017 p. 18), diz que:

[...] a lei nº 6.019/74, na verdade, não procurou, simplesmente, legitimar uma prática para adaptar o Direito do Trabalho à realidade. No fundo, atendeu-se a uma reivindicação do mercado para “flexibilizar” as relações de trabalho, pois conferiu aos trabalhadores temporários direitos trabalhistas reduzidos.

No seu comentário sobre a Lei nº 6.019/74, o autor diz que ela veio para atender à reivindicação do mercado para flexibilizar as relações de trabalho, e não para adaptar o Direito do Trabalho à realidade atual, o que gerou a redução dos direitos trabalhistas aos trabalhadores temporários.

O Direito do Trabalho que teria sido criado para proteger os trabalhadores acabou por regulamentar a prática precarizante do trabalho temporário.

Vale lembrar que, em 1967, o Decreto-Lei nº 200, instigava a administração estatal a se afastar da realização de tarefas executivas e instrumentais, recorrendo, sempre que possível, a execução indireta, por meio de contrato feito com empresas terceirizadas. Seguidamente, em 1970, a Lei nº 5.645, veio para impor um rol das atividades que poderiam ser executadas pelas empresas capacitadas, quais sejam, as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas, que dizem respeito a atividades de apoio, atividades-meio.

Mais tarde, em 1983, a Lei nº 7.102, veio para autorizar a terceirização no trabalho de vigilância bancária, a ser feita em caráter permanente. Logo após, em 1994, a Lei nº 8.863 aumentou o âmbito de atuação dessas empresas, podendo ser tanto em empresas públicas, como em empresas privadas, incluindo-se a segurança de pessoas e transporte ou garantia do transporte de qualquer tipo de carga.

Delgado (2015, p.475), comenta as jurisprudências que à época uniformizaram a questão em comento:

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

A jurisprudência trabalhista se adequou ao tema, editando duas súmulas sobre o tema da terceirização, sendo a primeira de nº 256 estipulava ser ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando vínculo empregatício com o

tomador dos serviços. A súmula 331 veio para revisar a anterior, esclarecendo a diferença entre contratação lícita e ilícita e dispor sobre os casos excepcionais, em que se podem terceirizar os serviços, sendo ilegal a terceirização da atividade-fim da empresa, sendo a terceirização permitida de forma excepcional no caso de trabalho temporário; serviços de vigilância; conservação e limpeza; e serviços especializados, ligados a atividade-meio do tomador de serviços.

2 – PROCESSO DE FORMALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADES FIM, NO BRASIL

Após discussões e controvérsias, foram promulgadas as leis 13.429/2017 e 13.467/2017, que alterando e acrescentando dispositivos a Lei 6.019/74, modificaram o regramento da terceirização no Brasil, deixando de ser aplicada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

2.1 – PROJETOS DE LEI ANTES DA REFORMA

Buscando resumir o processo até a implementação da terceirização nas atividade-fim das empresas, (ROMAR 2018, pg. 170-171), diz que:

[...]nem sempre foi tarefa fácil conceituar atividades-fim e atividades -meio. Apesar do inegável esforço da doutrina em apresentar definições com o intuito de delimitar a abrangência de cada um desses termos, o fato é que a jurisprudência não foi capaz, ao longo do tempo, de sedimentar um entendimento sobre o que, em uma empresa, poderia ser considerado como atividade -fim e como atividade -meio, tudo dependendo de cada caso concreto, havendo entendimentos bastante divergentes no âmbito da jurisprudência, o que gerava uma insegurança em relação à terceirização, tanto para os tomadores de serviço, como para as empresas prestadoras e para os trabalhadores em si.

Assim, depois de muitas discussões e controvérsias, finalmente foram promulgadas as Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017, que, alterando a Lei n. 6.019/74, passaram a prever as regras sobre terceirização em nosso País. Assim, com a regulamentação legal, deixa de ser aplicada a Súmula 331, TST, sendo a partir de agora os contornos e as regras sobre terceirização derivados de lei.

Diante dos esforços feitos pela doutrina e pela jurisprudência, para definir o que era atividade-meio e atividade-fim, tentando limitar sua abrangência, o que era muito difícil, pois dependia do caso concreto e os entendimentos divergiam muito, gerando insegurança no que era relacionado à terceirização. Após várias discussões e controvérsias, promulgaram as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, que alteraram a Lei nº 6019/74, passando a prever regras sobre a terceirização e deixando de ser aplicada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

2.1.1 – Projeto de Lei n. 4.302/1998

Em 19 de março de 1998, foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.302 na Câmara dos Deputados, que a época era presidida pelo então Presidente da República, Michel

Temer. O projeto foi apresentado pelo Poder Executivo, chefiado pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, e tinha como objetivo a modificação da Lei nº 6.019/74, e dispor sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços terceirizados.

O projeto tratava inicialmente da ampliação do contrato de trabalho temporário e depois foi modificado para que pudesse controlar as empresas que intermediavam a contratação de trabalhadores temporários.

Em 31 de março de 2017, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei nº 13.429/2017, em decorrência da aprovação do Projeto de Lei nº 4.302/1998, que já tinha sido aprovado no Senado, apresentando-se como alternativo ao Projeto de Lei nº 4.330/2004. Diante disso foram alterados dispositivos da Lei 6.019/74, que versa sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

O artigo 4º-A da Lei 6.019, que foi acrescentado pela Lei 13.429, estabelece que a empresa que presta serviços será contratada para prestar serviços determinados e específicos, “Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.” (art. 4º-A, da Lei 6.019/74, acrescentado pela Lei 13.429/2017)

Ao mencionar quais serviços e atividades poderiam fazer uso da terceirização, o artigo 4º-A não determinou com clareza a diferença entre atividades meio e atividades fins, deixando margem a interpretação de que quaisquer atividades das empresas poderiam se terceirizadas. O artigo deixou claro que as empresas prestadoras de serviços devem ser pessoas jurídicas de direito privado.

Ao comentar sobre essa tentativa tímida de ampliar as hipóteses de terceirização, Júnior (2018, p. 96) diz que:

Nessa redação, verifica-se uma tentativa ainda tímida e dotada de pudor em relação à ampliação das hipóteses de terceirização. A redação exigia que a empresa prestadora de serviços executasse apenas aqueles que fossem “determinados e específicos”, mas não escancarava que pudessem ser inclusive aqueles de atividade final da empresa tomadora de serviços.

A possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa tomadora foi inserida de forma tímida, visto que, o artigo só exigia que a empresa prestadora de serviços executasse os serviços determinados e específicos, abrindo a possibilidade para que fossem executados os serviços relacionados com a atividade-fim da empresa.

A empresa prestadora de serviços detém o poder de direção sobre os seus empregados, apesar de estes trabalharem na empresa tomadora de serviços, conforme ficou estabelecido (§ 1º do art. 4º-A, da Lei 6.019/74, acrescentado pela Lei 13.429/2017): “A empresa prestadora de serviços contratada, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços”.

Deste modo, fica clara a intenção de não se formar vínculo com a empresa tomadora de serviços, visto que, o empregado terceirizado está subordinado a empresa prestadora de serviços. O que foi reforçado pelo § 2º, do mesmo diploma legal, ao dizer que “Não se forma vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja seu ramo, e a empresa contratante”. (§ 2º, art. 4º, da Lei 6.019/74, redação dada pela Lei 13.429/17).

O artigo 4º-A, § 1º, acima citado, permitiu a chamada “quarteirização”, ao possibilitar que a empresa prestadora de serviços subcontrate outras empresas para a realização de seus serviços.

2.1.2 – Projeto de Lei n 4.330/2004

O Projeto de Lei nº 4330/04, iniciou sua tramitação em 2004, no Congresso Nacional, seu autor foi o Deputado Sandro Mabel, tendo como relator o Deputado Arthur Oliveira Maia. A partir de 2011, iniciou-se uma discussão mais constante entre deputados, representantes de centrais sindicais e representantes de sindicatos patronais, isso porque até o momento não existia uma lei que regulamentava a terceirização dos serviços. Por não se ter uma lei específica do tema, a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho vinha regulando esse assunto, prevendo que apenas as atividade-meio poderiam se terceirizadas, conforme assim dispõe:

Súmula 331, TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)

“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. 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. 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade -meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

V — Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 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”.

A Súmula 331 definiu a licitude e a ilicitude da terceirização, permitindo a terceirização das atividade-meio das empresas tomadoras de serviços. O Projeto de Lei nº 4330/2004, veio para suprir a falta de uma lei específica para regular a terceirização, dispôs sobre os contratos e as relações de trabalho deles decorrentes, aplicando-se as empresas privadas, de acordo com o Deputado Sandro Mabel, então vejamos:

O mundo assistiu nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como consequência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa. Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço. (BRASIL, CAMARA DOS DEPUTADOS, Projeto de Lei 4330, 2015).

Ao dispor sobre a terceirização o artigo 2º, I do Projeto de Lei, traz um novo conceito de terceirização e a possibilidade de se terceirizar todas as atividades da empresa, então vejamos:

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

I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei; (BRASIL, CAMARA DOS DEPUTADOS, Projeto de Lei 4330, 2015).

Ao dizer que qualquer parcela das suas atividades fica evidente que tanto as atividades-meio, quanto as atividades-fim das empresas poderiam ser terceirizadas, o que antes era vedado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

O artigo 4º do projeto de lei prevê a licitude na contratação de empresas terceirizadas para a realização de qualquer atividade das empresas tomadoras, vejamos:

Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado à parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, CAMARA DOS DEPUTADOS, Projeto de Lei 4330, 2015).

Foi reforçada a ideia de todas as atividades da empresa tomadora podem ser terceirizadas, desde que obedecidos os requisitos previstos no projeto de lei, garantindo que não se forma vínculo de emprego entre a empresa tomadora e os empregados disponibilizados pela contratada, exceto se verificados os requisitos previstos no artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam, os elementos da relação de emprego pessoa física, pessoalidade, subordinação e onerosidade, neste caso a terceirização se tornaria ilícita, é o diz o § 1º do artigo 4º:

§ 1º Configurados os elementos da relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, a contratante ficará sujeita a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias. (BRASIL, CAMARA DOS DEPUTADOS, Projeto de Lei 4330, 2015).

O já referido projeto de lei gerou inúmeras discussões sobre o seu texto, de um lado a classe sindical condenou a possibilidade de terceirização das atividades-fim das empresas, pois fragilizaria a organização dos trabalhadores e sua capacidade de negociar com as empresas. Do outro lado estavam os empresários defendiam que a contratação de terceirizados se tornaria mais ágil e reduziria os custos para o contratante, influenciando diretamente na economia do país.

O Projeto de Lei nº 4.330/2004, teve seu texto aprovado na Câmara dos Deputados, em 22 de abril de 2015, mas enquanto aguardava sua apreciação no Senado, a Câmara dos Deputados, restaurou e submeteu a votação, o antigo Projeto de Lei nº 4.302/98, que foi a votação e aprovado nas duas sessões, sendo sancionado

pelo então Presidente da República, em 31 de março de 2017, na forma da Lei nº 13.429.

2.1.3 – Projeto de Lei n 6.787/2016

O Projeto de Lei nº 6.787/2016 foi apresentado pelo Presidente da República Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016, sendo aprovado pela Câmara dos Deputados no dia 27 de abril de 2017. No dia seguinte foi apresentado ao Senado sob o nº 38/2017, no dia 13 de julho de 2017 foi transformado na Lei 13.467/2017.

A Lei nº 13.467/17 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019/74, 8.036/90 e 8212/91, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Com a aprovação da Lei, ocorreu a “reforma da reforma”, pois a Lei 6.019/74 que tinha sido alterada a pouco tempo pela Lei 13.429/17, foi alterada novamente pela Lei 13.467/17, é o que diz Miziara; Pinheiro (2017, p. 20):

Operou-se, portanto, a “Reforma da Reforma”, pois a Lei n. 6.019/74 acabara de ser alterada. Fato é que a redação dada pela Lei n. 13.429/17 não deixou clara a possibilidade de terceirização das atividades principais da contratante, razão pela qual nova intervenção legislativa se mostrou necessária. Eis o principal motivo da segunda alteração legal, qual seja, permitir a terceirização generalizada, [...].

O principal motivo desta segunda alteração legal foi o de permitir a terceirização de forma generalizada, visto que, a Lei n. 13.429/17, não deixou clara a possibilidade de terceirização das atividades principais da empresa contratante.

Com a reforma trabalhista o artigo 4º-A da Lei 6.019/74, ganha uma nova redação, possibilitando a terceirização de qualquer atividade da empresa contratante, senão vejamos:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1974).

A Lei 13.467/17 deixou clara a possibilidade de se terceirizar qualquer que seja a atividade da empresa, inclusive a sua atividade-fim. O artigo 4º-A deve ser interpretado em conjunto com o artigo 5º-A, que reafirma o que foi exposto, vejamos:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1974).

Com uma leitura interpretativa fica evidente a possibilidade de terceirização da atividade-fim, é o que (JÚNIOR 2018, p. 96) afirma:

A leitura e hermenêutica desses dois dispositivos torna inequívoco que, a partir da Reforma Trabalhista, é possível a terceirização da atividade-fim pelas empresas, o que foi apenas ensaiado e ainda era duvidoso com a vigência da Lei n. 13.429/2017.

Quando se lê e interpreta os dois dispositivos, fica evidente que qualquer atividade exercida pela empresa poderá ser terceirizada, inclusive sua atividade principal, o que a Lei n. 13.429/17 não falava especificamente.

Garcia (2017, p. 367 apud JÚNIOR, 2018 p. 96), comentou sobre a aceitação da terceirização de forma ampla, vejamos:

Admite-se de forma expressa a terceirização de forma ampla, ou seja, de quaisquer das atividades da contratante (tomadora), inclusive de sua atividade principal.

Logo, fica superada a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, anteriormente adotada pela jurisprudência, como se observava na Súmula 331, item III, do TST.

Com a possibilidade de se terceirizar qualquer atividade da empresa contratante, superou-se a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, que era adotada pela jurisprudência, conforme era observado na Súmula 331, item III, do Tribunal Superior do Trabalho.

2.2 – TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Depois de muita discussão e controvérsias, foram promulgadas as Leis nº 13.429/17 e 13.467/17, que ao alterar a Lei nº 6.019/74, fez com que deixasse de ser aplicada a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho. Diante disso a terceirização em nosso país passou a ter regulação legal.

Com a promulgação das referidas leis, o artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/74, não fez diferenciação entre o que é atividade-meio e atividade-fim, ficando permitida a

terceirização em qualquer atividade da empresa tomadora, incluindo sua atividade principal.

Renzetti (2018, p. 104), faz um breve comentário sobre a terceirização da atividade-fim nas empresas tomadoras, vejamos:

Terceirizar a atividade-fim significa delegar a terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, o que coloca em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador, como também os direitos dos terceirizados, porque não terão os mesmos salários e benefícios dos empregados do tomador, mesmo quando exercerem as mesmas funções daqueles.

Ao terceirizar todas as atividades da empresa, coloca-se em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, que serão executados por trabalhadores que não estarão subordinados a empresa tomadora de serviços, que em consequência da terceirização poderão ter seus direitos reduzidos, quando comparados com os empregados da empresa tomadora, tema que será abordado no capítulo seguinte.

O legislador confirma a ampliação das possibilidades da terceirização, quando define o contratante, então vejamos: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”. (Art. 5º-A, Lei n. 6.019/74).

De acordo com o artigo 4º-A, § 2º, da Lei nº 6.019/74, não se formará vínculo de emprego entre os trabalhadores e os sócios das empresas prestadoras de serviços terceirizados com a tomadora, não podendo haver pessoalidade e subordinação, entre estes e o tomador de serviços, podendo ser reconhecido o vínculo empregatício direto com a empresa tomadora, de acordo com o artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, então vejamos: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

No caso de se verificar a pessoalidade e a subordinação o contrato firmado entre prestadora de serviços e a tomadora são nulos e o vínculo empregatício entre os trabalhadores e o tomador estaria formado, e o contrato de prestação de serviços seria nulo.

Além de se exigir capacidade econômica compatível com a execução dos serviços terceirizados, o art. 4º-B, da Lei nº 6.019/74, estabelece outros requisitos, então vejamos:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

O artigo 4º-B impõe uma série de requisitos para que a empresa prestadora de serviços possa funcionar, quais sejam, prova de inscrição no Cadastro de Pessoa Jurídica, registro na Junta Comercial e capital social compatível com o número de empregados.

O capital social compatível com o número de empregados sugere que a empresa tenha solidez e recursos suficientes para atender os custos do empreendimento.

O artigo 5º-C estabelece um período de tempo para que os trabalhadores dispensados possam trabalhar novamente na mesma empresa tomadora sob a condição de terceirizado, senão vejamos:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1974).

Ficou estipulado um período, como se fosse uma quarentena, para evitar que os trabalhadores sejam forçados a se demitir e, logo em seguida, serem contratados como Pessoas Jurídicas. Tal proibição deixou de alcançar os aposentados, estes não necessitam de aguardar o período de dezoito meses, para serem contratados como terceirizados.

O artigo 5º-D estabelece a partir de qual data começara a ser contado esse lapso temporal de dezoito meses, vejamos:

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1974).

É importante destacar que neste artigo além de se estabelecer que o prazo de “quarentena”, deve ser contado a partir da data de demissão, não se mencionou os aposentados, presumindo-se que tal proibição também poderá alcançá-los.

A Lei previu o como deve ser feito o contrato firmado entre prestadora de serviço e a tomadora, como será demonstrado a seguir:

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
 I - qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
 II - especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
 III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
 IV - valor. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). (BRASIL, 1974).

Ao comentar sobre o contrato e a possibilidade de nulidade, (MIZIARA, PINHEIRO 2017, p. 108), diz que:

Entendemos que, em caso de ausência ou inobservância dos aspectos formais acima discriminados, *exsurge, ipso facto*, a nulidade do contrato celebrado entre contratante e prestadora de serviços. Conseqüentemente, isso gera a ilicitude da terceirização de serviços e a formação do vínculo diretamente com a contratante dos serviços.

No caso de não se observar ou faltar algum aspecto formal citado no artigo 5º-B, o contrato celebrado será nulo e conseqüentemente será gerada a ilicitude da terceirização, formando vínculo direto com a contratante de serviços.

Os trabalhadores contratados ficam vinculados às funções estipuladas no contrato, é o que estabelece o §1º, do artigo 5º-A.

O artigo 4º-C estabelece a igualdade de direitos entre os empregados da empresa prestadora de serviços e os empregados da tomadora, quando os serviços forem prestados nas dependências da tomadora, vejamos:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem

executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - relativas a: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

b) direito de utilizar os serviços de transporte; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 1974).

A Lei só assegurou igualdade de direitos quando os serviços forem prestados nas dependências da contratante, (MIZIARA, PINHEIRO 2017, p. 81), faz um alerta para essa possibilidade de direitos iguais:

Em uma leitura apressada, o leitor pode se impressionar positivamente com a possível extensão do direito à igualdade à alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial, e treinamento adequado, mas a lei trouxe em si uma sutileza cruel, consistente na previsão de que esses direitos apenas são exigíveis caso o trabalhador terceirizado labore nas dependências da tomadora.

O texto legal deve ser lido de maneira atenta, para que se possa visualizar as “igualdades”, garantidas aos trabalhadores terceirizados, cuja lei garantiu direitos iguais, apenas dentro das dependências da tomadora. Faz-se necessário observar que o §2º, do art. 5º-A, deixa claro que os serviços podem ser prestados fora das dependências da tomadora, desde que seja de comum acordo entre as partes.

Contudo, o art. 5º-A, §3º, estabelece que, em qualquer caso, as condições de salubridade, higiene e segurança, são de responsabilidade da contratante.

A responsabilidade da empresa contratante será subsidiária, conforme está escrito no art. 5º-A, §5º, então vejamos:

§ 5º-A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). (BRASIL, 1974).

A responsabilidade pelos débitos trabalhistas é da prestadora de serviços, mas em caso de não serem honrados por esta, a tomadora terá que pagar por estes encargos, sob o argumento de ter se beneficiado com o trabalho dos empregados terceirizados.

No que diz respeito ao recolhimento das contribuições previdenciárias, deverá ser observado o artigo 31 da Lei nº 8.212/91. A empresa contratante dos serviços deverá recolher em nome da empresa que ceder a mão de obra, a importância de 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, até o dia vinte do mês subsequente ao da emissão da fatura ou nota fiscal, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário aquele dia.

3 – A TERCEIRIZAÇÃO E OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Os direitos sociais caracterizam-se como verdadeiras liberdades positivas, sendo fundamentais ao homem e de observância obrigatória de um Estado Democrático de Direitos, que tem por finalidade melhorar as condições de vida dos hipossuficientes, com o intuito de concretizar a igualdade social, são consagrados como fundamentos do Estado democrático, segundo o artigo 1º, IV da Constituição Federal de 1988.

Os direitos trabalhistas são garantias e proteções dadas ao trabalhador que está em uma relação de emprego (LENZI, 2017).

No Brasil, as conquistas sociais em relação ao trabalho são consideradas tardias devido à demora em se abolir a escravidão no país, o que só correu em 1888. Até 1888, homens livres e escravos dividiam sua pena no campo e as elites brasileiras explicavam o trabalho de dois modos, o escravo trabalhava porque era negro, considerado como uma raça inferior, o branco trabalhava porque era considerado pobre e miserável. Os homens que fossem considerados brancos de qualidade não trabalhavam porque não precisavam, o trabalho não era considerado um direito e muito menos um dever, não estava relacionado com a dignidade e a cidadania.

A abolição da escravidão trouxe um novo viés trabalhista e econômico para o país, no final do século XIX, já havia movimentos no sentido de garantir avanços legais, como a Fundação da Liga Operaria no Rio de Janeiro e a lei que proibia o trabalho para menores de 12 anos e no início do século XX, surgiram normas que previam férias de 15 dias por ano.

No entanto, foi a partir do governo Vargas, com a Constituição de 1934 e principalmente com a Consolidação das Leis do Trabalho, que foi promulgada no dia 1º de maio de 1943, que a classe trabalhadora viu surgir alguns dos seus principais direitos trabalhistas, como o salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias remuneradas e assistência médica e sanitária. Nesse contexto, ficou evidente que essas ações e as leis do trabalho não eram apenas do trabalho, eram também sociais. (TUROLLA, 2017).

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988, o Legislador Constituinte, amplia os direitos da classe trabalhadora. Com fundamento na crise econômica em que o país padece e com intuito de adequar os contratos de

trabalho à realidade atual, entraram em vigor as leis 13.429 e 13.467, admitindo que as empresas terceirizem tanto suas atividades meio, quanto suas atividades fim.

A lei 13.429/2017, alterou e inseriu dispositivos na Lei 6.019/74, alargou as hipóteses de cabimento do regime de trabalho temporário e trouxe a primeira disciplina legal tratando da terceirização. Conceituou a empresa contratante e a empresa prestadora de serviços, como contratante e prestadora de serviços determinados e específicos, deixando uma brecha para se interpretar que a prática da terceirização estaria liberada para todas as atividades da empresa, tanto as atividades meias, quanto as atividades fim.

As disposições referentes a terceirização, inseridas pela lei 13.429/17, sofreram alterações antes que completassem três meses de sua publicação. A Lei 13.467/2017, inseriu novas alterações na Lei 6.019/74, aprofundando o tema da terceirização e autorizando expressamente a terceirização para todas as atividades da empresa contratante, inclusive a atividade fim.

As alterações feitas no regramento do trabalho terceirizado representam a perda de conquistas históricas da classe trabalhadora, configurando um retrocesso jamais experimentado pela sociedade brasileira, colocando em jogo o projeto social estampado na Constituição Federal de 1988 e o próprio Direito do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 é o fruto de conquistas históricas em um Estado Democrático de Direito, que reconheceu o trabalho como um instrumento essencial para a dignidade do trabalhador.

Ao comentar sobre a inclusão do trabalhador como titular de direitos e garantias CANOTILHO, MOREIRA (1993, p. 285 apud MORAES, 2015 p. 206) diz que:

A individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de caráter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genérico e abstratos, fazendo intervir também o trabalhador (exatamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.

Por serem normas públicas e terem características imperativas, não podem ser violados pela vontade das partes contraentes na relação trabalhista. De acordo com SÜSSEKINK (1999, p. 49 apud MORAES, 2015 p. 207) essas regras são a base para a formação do contrato de trabalho, não podendo ser violadas, então vejamos:

Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho, uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal; mas sem violar as respectivas normas. Daí decorre o princípio da irrenunciabilidade, atinente ao trabalhador, que é intenso na formação e no curso da relação de emprego e que não se confunde com a transação, quando há *res dúbia* ou *res litigiosa* no momento ou após a cessação do contrato de trabalho.

Nesse sentido Moraes (2015, p. 207) leciona que: “A Constituição Federal de 1988, portanto, consagrou diversas regras garantidoras da sociabilidade e corresponsabilidade, entre as pessoas, os diversos grupos e camadas socioeconômicas”.

Ao falar sobre vínculos formados pelo contrato de trabalho terceirizado e sua fragilidade jurídica e social, DELGADO (2015, p. 92-112 apud ADI nº 5.735/DF, 2015, p. 92-112), então vejamos:

Contratar serviços interempresariais implica formar vínculos intermediados (triangulados) de trabalho. Apesar de desenvolver atividades inseridas na dinâmica empresarial da empresa tomadora, o trabalhador terceirizado vincula-se formalmente à empresa prestadora, submetido às injunções do contrato comercial de prestação de serviços, que debilitam profundamente a eficácia de seus direitos e impõem a essa relação de emprego terceirizado profunda fragilidade jurídica e social.

Ao serem contratados por empresas prestadoras de serviços terceirizados, os trabalhadores estarão vinculados à empresa prestadora de serviços e submetidos ao contrato comercial de prestação de serviços, o que debilita a eficácia de seus direitos e fragiliza juridicamente e socialmente essa relação de emprego terceirizado.

O emprego terceirizado sofre com uma grande deficiência de efetividade normativa, por ser inferior ao padrão estabelecido pela Constituição Federal de 1988 à relação de emprego, que foi concebido com o intuito de projetar o relacionamento entre o trabalhador e o beneficiário final da mão de obra.

A redução dessa proteção ao trabalhador ocorre porque, no trabalho terceirizado, não existe os elementos integrantes do sentido histórico conferido pela Constituição de 1988 à relação de emprego, que tem o objetivo de conferir uma grande proteção social ao trabalhador, o integrando a organização da empresa, gerando o anseio da continuidade do vínculo de trabalho e pessoalidade na prestação do serviço.

Os dispositivos inseridos pela Lei da Reforma trabalhista (Lei 13.467/17), ao autorizar a terceirização de todas as atividades da empresa, são flagrantemente

inconstitucionais, pois violam o regime constitucional de emprego socialmente protegido e os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, estampados nos artigos 1º, IV; 7º a 11; 170, VII e VIII; e 193 da Constituição Federal e, por esvaziar a função social constitucional da empresa, em violação aos artigos 1º, IV; 5º, XXIII, c/c os arts. 7º, XII; 24, XIV; 212, §5º; 218, §4º; e 227 da Carta Magna.

Ao analisar a elaboração histórica da Constituição de 1988, SÜSSEKING (1999, p. 49 apud ADI 5.735/DF, 2015, p. 66), diz que prevaleceu a intenção de dificultar a despedida do trabalhador, vejamos:

ARNALDO SÜSSEKIND analisa historicamente a elaboração da Constituição de 1988 e registra que a diretriz prevalecente na Assembleia Nacional Constituinte foi a de dificultar despedida dos empregados por um conjunto de normas de proteção à continuidade do contrato de trabalho, contidas no art. 7º da Constituição, a saber: a) indenização compensatória (inc. I); b) seguro-desemprego (inc. II); c) levantamento dos depósitos do FGTS (inc. III) e d) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (inc. XXI).

A terceirização da atividade fim das empresas põe fim a garantia de uma relação de emprego socialmente protegida, estampada no art. 7º, I, da Constituição Federal, fonte dos direitos fundamentais dos trabalhadores, descritos nos artigos 7º a 11, da Constituição Federal de 1988.

A terceirização gera a alta rotatividade da mão de obra, o art. 7º, I da Constituição Federal de 1988 garante a continuidade do vínculo de trabalho, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

O artigo acima citado protege o trabalhador contra despedidas arbitrárias e sem justa causa, garantindo a indenização, revela a intensão constitucional de desestimular o fim do vínculo de emprego sem motivo justo e razoável, com base no princípio da continuidade da relação de emprego.

Com exceção do contrato por prazo determinado, presume-se que o contrato de trabalho seja por prazo indeterminado, conferindo a relação de emprego uma ampla duração, o que traz estabilidade ao trabalhador, evita o rebaixamento da função e transferência do empregado. O princípio da continuidade da relação de emprego é adotado na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho, “o ônus de provar o término

do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.” (SÚMULA 212, TST).

A efetividade do vínculo de emprego está concretizada na Constituição, não apenas pelo desestímulo a dispensa. É reafirmado com o direito ao depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, art. 7º, III, da Constituição, “fundo de garantia do tempo de serviço.” Que visa garantir a estabilidade econômica do trabalhador e sua família e, para ser eficaz, depende de uma boa remuneração e a continuidade do emprego.

Na mesma linha, no art. 7º, XVII da Constituição Federal de 1988, “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal.” As férias é um direito garantido ao trabalhador, com o intuito de preservar a higiene mental, convivência familiar e social, o que depende de um determinado lapso temporal do vínculo de emprego, que passa por um período aquisitivo e conseqüentemente o período concessivo de férias. Com a terceirização irrestrita e a alta rotatividade de mão de obra faz com que os trabalhadores permaneçam por um lapso temporal inferior, muitas vezes não conseguindo alcançar o tempo necessário para adquirirem o direito a gozar das férias.

Ao garantir ao trabalhador o direito ao aviso prévio, art. 7º, XXI da Constituição Federal de 1988, “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.” O legislador garante uma desvinculação mais branda aos contratos de trabalho que tenham uma maior duração, ficou garantido ao trabalhador que tenha trabalhado por mais de um ano, a possibilidade de se ter um prazo maior para procurar um novo emprego. Ao inserir essa garantia na Constituição, tornou-se nítida a finalidade do emprego como fonte de sustento do trabalhador e de sua família.

O direito à aposentadoria, estampado no art. 7º, XXIV da Constituição Federal de 1988, direito garantido aos trabalhadores, com a condição de 35 anos de contribuição para os homens e 30 de contribuição para as mulheres, deixa evidente o objetivo constitucional de vínculo de emprego estável, que viabiliza ao trabalhador contribuição continuada, garantindo-lhe o amparo na velhice como uma exigência da ordem social que “tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” (art. 193 da CF/88).

A alta rotatividade de mão de obra, promovida pela terceirização, dificulta a vontade constitucional da continuidade do vínculo de emprego e esvazia a eficácia dos direitos que dela dependem. Vejamos o quadro elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

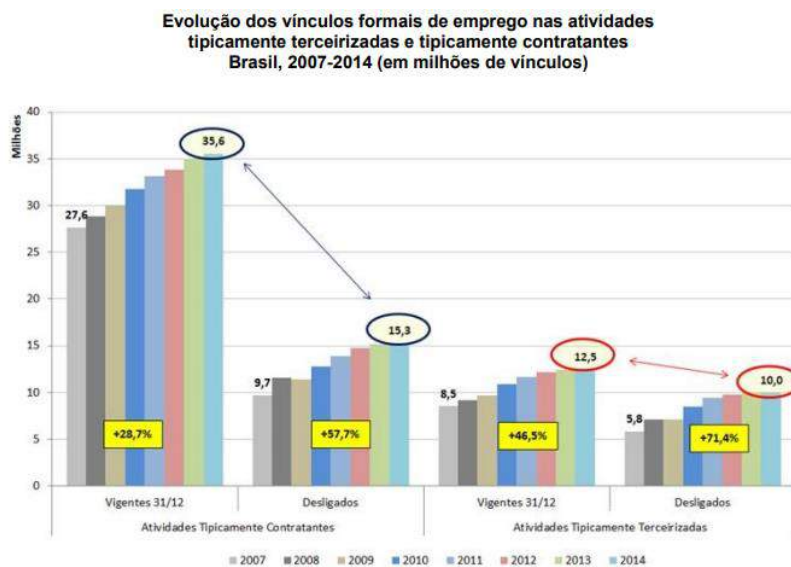


Figura 1: Evolução dos vínculos de emprego.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Caged; Rais.
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional.

O gráfico acima, mostra a evolução dos vínculos de empregos formais nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, entre 2007 e 2014. Pode-se observar que nas atividades tipicamente contratantes, a relação de vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014 é de a cada 100 vínculos ativos pouco mais de 40 foram rompidos. Nos setores tipicamente terceirizados, a cada 100 vínculos ativos, 80 foram rompidos, confirmando a alta rotatividade de empregados nas atividades tipicamente terceirizadas, o que deve crescer ainda mais com a permissão de se terceirizar todas as atividades da empresa.

A possibilidade de terceirizar todas as atividades da empresa tomadora gera a possibilidade de desemprego e de empregos terceirizados com baixa qualidade, o que provoca o enfraquecimento da organização coletiva, a reivindicação sindical e a dignidade da pessoa humana.

O enfraquecimento da negociação coletiva e a fragilidade econômica das empresas que prestam serviços inviabilizam ao trabalhador terceirizado o direito de participação nos lucros e resultados, previstos no art. 7º, XI da Constituição Federal

de 1988, pois o lucro das empresas terceirizadas está na diferença entre o preço que se cobra pelo serviço e o custo estimado de sua produção, ou seja, a força de trabalho que constitui elemento central do contrato de trabalho. Diante disso, há uma depreciação do custo com pessoal, forçando a redução remuneratória, o que não deixa espaço para a participação do trabalhador nos ganhos da empresa.

Em março de 2017 o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) elaborou um gráfico demonstrando que a remuneração do trabalhador terceirizado é inferior ao trabalhador tipicamente contratado, a pesquisa foi feita de 2007 a 2014, DIEESE (2017, p. 9), vejamos:

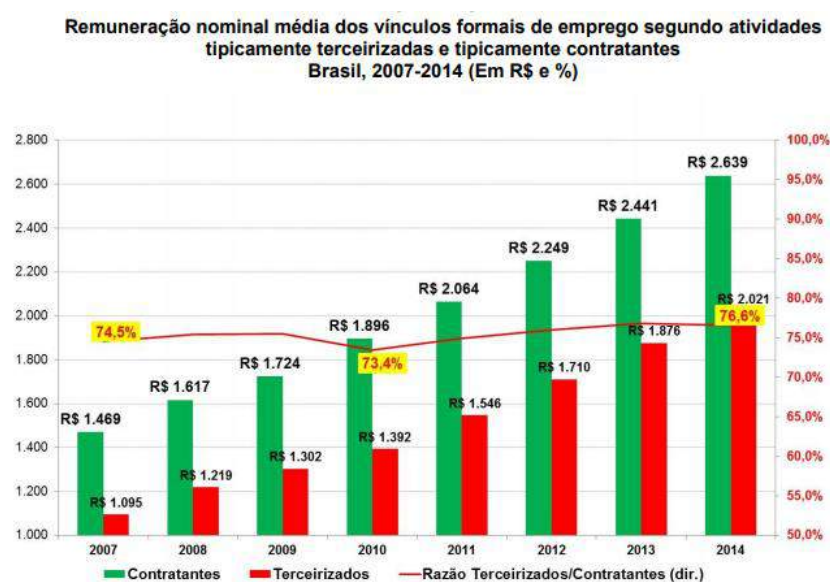


Figura 2: Remuneração nominal média dos vínculos.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Rais
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Analisando o gráfico fica evidente que a remuneração dos trabalhadores terceirizados é inferior a remuneração dos trabalhadores tipicamente contratados, a pesquisa feita de 2007 à 2014, mostra que a diferença se manteve entre 23% e 27%.

Com a redução da remuneração no trabalho terceirizado influencia diretamente no rebaixamento dos direitos trabalhistas que incidem na remuneração do trabalhador, tais como o décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, indenização rescisória, gratificação de férias, etc. Com a remuneração inferior, o trabalhador terceirizado está sujeito a maior incidência de jornada extraordinária, sujeitando-o a um maior esgotamento físico e mental, conseqüentemente a maior ocorrência de adoecimentos profissionais.

Ainda em análise da alta rotatividade, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos elaborou um gráfico comparando o tempo médio de duração do vínculo de emprego, comparando os trabalhadores terceirizados aos tipicamente contratados, DIEESE (2017, p. 8), senão vejamos:

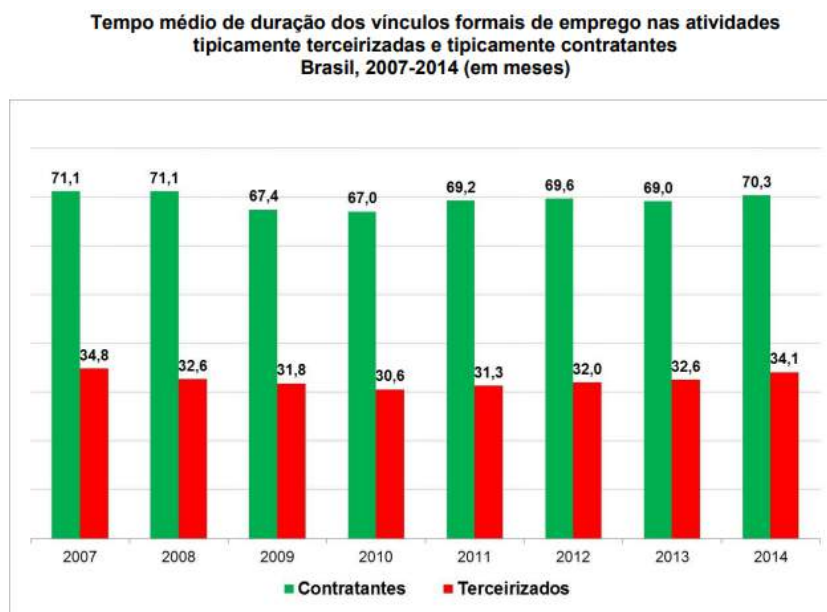


Figura 3: Tempo médio de duração dos vínculos.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Rais
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Essa alta rotatividade também interfere de forma negativa no tempo médio de duração do vínculo de emprego, que é significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Observando o gráfico acima podemos notar que em 2014, os vínculos tipicamente terceirizados duravam, cerca de 34,1. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses. Essa alta rotatividade de mão de obra é um indicador muito preocupante para o mercado de trabalho. Para o empregador, representa maior custo de seleção e treinamento que terá de ser repassado para o consumidor final. Para os trabalhadores, representa maior incerteza de encontrar um novo emprego em um curto espaço de tempo, aumentando o risco de ter que aceitar salários menores e benefícios, impactando diretamente no cálculo de aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego aumentam e ocasionam a descapitalização do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Com o fim dos contratos com menor duração, os trabalhadores terceirizados estão sujeitos a uma maior inadimplência de direitos rescisórios, pois por muitas vezes a empresa desaparece e os trabalhadores ficam sem receber as verbas que tem direito. Diante disso, ocorre uma demanda maior ao judiciário para solucionar as questões voltadas à satisfação de direitos incontroversos, a terceirização acaba por ser um fator de elevação da conflitualidade trabalhista, sobrecarregando ainda mais a Justiça do Trabalho.

Com a redução do custo da mão de obra, imposta pela terceirização, implica diretamente a redução em investimentos em medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, dificultando a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” (artigo 7º, XXII da Constituição).

Em pesquisa feita pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos sobre afastamentos do trabalho, analisando os afastamentos por acidentes típicos de trabalho, acidentes de trajeto, afastamento por doenças relacionadas e não relacionadas ao trabalho, licença maternidade, serviço militar obrigatório e licenças sem remuneração, foi elaborado um quadro comparativo, com trabalhadores de faixa salarial de até 1,3 salário mínimo, (DIEESE 2017, p. 17), vejamos:

Participação percentual dos afastamentos por acidente de trabalho típicos, por faixa salarial, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes Brasil, 2014 (em % em relação ao total de afastamentos)

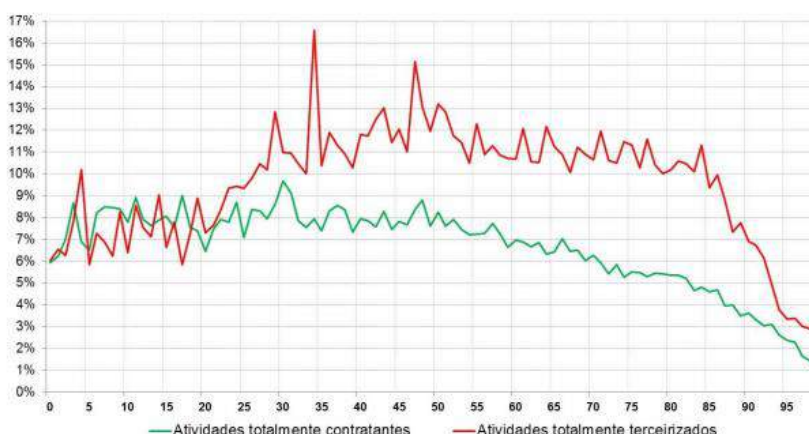


Figura 4: Participação percentual dos afastamentos por acidente.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

O gráfico apresentado revela que a partir do 20º centésimo de remuneração, os afastamentos por acidentes de trabalho são mais elevados nas atividades tipicamente terceirizadas do que nas tipicamente contratantes, o que em alguns casos chegam a ser duas vezes mais altas.

A Lei nº 13.467/17 apresenta outros pontos que confrontam a Constituição Federal de 1988, ao deixar de apresentar garantias que compensem ou minimize os prejuízos que a terceirização irrestrita promove aos direitos fundamentais, violando o princípio da proporcionalidade.

Apesar de garantir aos empregados terceirizados, desde que o serviço seja prestado nas dependências da tomadora, as mesmas condições no que se refere à alimentação, transporte, atendimento médico ambulatorial e treinamento, os mesmos que devem ser oferecidos aos trabalhadores da tomadora, sendo uma faculdade dos contratantes estabelecerem salários iguais entre os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores da tomadora de serviços, que desenvolverem a mesma função, (art. 4º-C, § 1º da lei 6.019/74). Violando assim o princípio constitucional da isonomia, artigo 5º da Constituição Federal de 1988. Sem a garantia de piso salarial previsto nas convenções coletivas da categoria profissional que se vincula à empresa tomadora, quando for exercida a mesma função, se torna nítida a permissão de que os terceirizados se submetam a salários inferiores, mesmo que realizem o mesmo trabalho de igual valor e complexidade, afrontando assim o art. 7º, V da Constituição “piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.”

No artigo 1º, IV da Constituição de 1988 está disposto o como princípio fundamental da república Federativa do Brasil “os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”, que com a terceirização irrestrita da atividade fim das empresas são desfigurados, negando a função social destas empresas.

Prevista no art. 5º, XXIII da Constituição Federal de 1988 a função social constitui cláusula de condicionamento a livre iniciativa, que elevada a princípio da ordem econômica art. 170, III da CF/88, alveja a propriedade de bens de produção. O princípio da função social é reafirmado no artigo 186 da Constituição, submetendo a propriedade rural à função social como critério de exclusão de sua desapropriação por interesse social, artigo 184, da Constituição, vejamos:

Art. 184. Compete à União desapropriar por interesse social, para fins de reforma agrária, o imóvel rural que não esteja cumprindo sua função social, mediante prévia e justa indenização em títulos da dívida agrária, com cláusula de preservação do valor real, resgatáveis no prazo de até vinte anos, a partir do segundo ano de sua emissão, e cuja utilização será definida em lei.

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

A exigência de conformação social-trabalhista da propriedade produtiva é irradiada como princípio para qualquer empreendimento econômico, na medida em que o artigo 7º, caput, a Constituição destina as disposições que regulam as relações de trabalho, indistintamente, a “trabalhadores urbanos e rurais”.

Com a terceirização irrestrita podemos chegar à definição de uma empresa sem empregados, comércio sem comerciários, indústrias sem industriários, podendo todos os empregados serem contratados por empresas terceirizadas. Com esse modelo de empresas sem empregados, utilizando somente trabalhadores terceirizados, a empresa se nega a função social promotora do emprego socialmente protegido, afrontando bens e valores constitucionais.

Com a redução em seu quadro de empregados, terceirizando todas suas atividades, as empresas podem se eximir de participarem da política social de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, art. 24, XIV da Constituição “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”.

O artigo 93 da Lei 8.213/91 faz a imposição de contratação de pessoas com deficiência às empresas com mais de 100 (cem) empregados, então vejamos:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Com a terceirização de todas as suas atividades, a empresa poderia se livrar do cumprimento de mais uma atribuição social.

Buscando a terceirização de todas as suas atividades, a empresa tomadora também poderá eximir-se de participar da política de inserção e qualificação do jovem trabalhador no mercado de trabalho, art. 227 da Constituição e art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho. Com a possibilidade de se ter uma empresa vazia de empregados, tem-se a possibilidade de se isentar de participar de programas sociais previstos na Constituição Federal de 1988, tais como o programa salário educação, art. 212, 5º, que custeia a educação básica; o programa do salário-família, art. 7º, XII e o programa de integração social, que financia o seguro-desemprego, art. 239.

Fragmentando institucionalmente a empresa e destituindo o trabalhador de seu espaço de desenvolvimento pessoal e profissional, a terceirização de forma irrestrita causa a redução da livre iniciativa e a expressão de lucro como fim em si, como interesse individual do empreendedor, violando o primado republicano que proclama o valor social da livre iniciativa, ensejando um profundo desequilíbrio na relação de forças entre capital e trabalho, prejudicando diretamente o projeto constitucional de uma sociedade livre, justa e solidária, estampado o artigo 3º, I da Constituição Federal de 1988 “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I construir uma sociedade livre, justa e solidária.”

A terceirização surgiu como uma forma de massacrar as conquistas sociais, gerando o retrocesso social, conforme defende (COUTINHO 2015, p. 233), vejamos:

A terceirização massacra conquistas sociais que estão previstas em legislações nacionais e internacionais. Portanto, trata-se de meio utilizado pelas empresas para dirimir Direitos Humanos dos trabalhadores, sendo de total incompatibilidade com o princípio da proibição ao retrocesso social que é intrínseco ao Direito do Trabalho e integrado à Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º.

Coutinho vê a terceirização como um meio de destruição das conquistas sociais e totalmente incompatível com o princípio da proibição ao retrocesso social. Luis Roberto Barroso diz que uma lei posterior não pode extinguir um direito ou garantia, sob pena de se promover um retrocesso, (BARROSO 2001, p. 158-159), então vejamos:

Por este princípio, que não é exposto, mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançado a partir de sua regulamentação. Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior.

Ante o exposto, fica evidente que os direitos inseridos no patrimônio jurídico da cidadania não podem ser arbitrariamente suprimidos, leis posteriores à Constituição Federal de 1988 não podem extinguir direitos ou garantias, especialmente os de cunho social, abolindo um direito fundado na Constituição Federal de 1988, o que consequentemente faz com que se retorne ao estado de omissão legislativa.

As Leis 13.429 e 13.467 reduzem os direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores, estas leis, posteriores a afirmação dessas garantias, não podem as suprimir de forma arbitrária de nosso ordenamento jurídico pátrio, causando grave retrocesso social.

CONCLUSÃO

O presente trabalho tem como finalidade a reflexão dos impactos causados pelas leis 13.429/17 e 13.467/17 que suscitaram diversas discussões no campo jurídico ao autorizarem a terceirização em todas as atividades da empresa.

Terceirizar é o meio pelo qual uma empresa contrata outra para que execute determinados serviços, ou seja, é a contratação de terceiros para que se execute determinadas atividades da empresa contratante.

A terceirização surgiu com a necessidade de reduzir os custos de produção e aumentar a produtividade das empresas que, transferindo a execução de determinadas tarefas a um terceiro, poderiam obter um resultado mais eficiente, conseqüentemente gerando mais lucro.

No Brasil a terceirização surgiu na década de 1.950, com as empresas multinacionais aqui instaladas. Inicialmente a terceirização era tratada na Lei 6.019/74, que regulamentava o trabalho temporário, logo depois foi editada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, regulamentando a terceirização nas atividades meio das empresas tomadoras.

Após vários debates e controvérsias, com o discurso de adequar as relações de trabalho à realidade atual, foram promulgadas as Leis 13.429/17 e 13.467/17, que alteraram dispositivos da Lei 6.019/74, modificando o regramento da terceirização no Brasil, deixando de ser aplicada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A principal discussão abordada pelo presente trabalho gira em torno da possibilidade de se terceirizar de forma irrestrita, todas as atividades da empresa tomadora de serviços, gerando alta rotatividade de mão de obra, redução dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, causando um grave retrocesso social.

Dessa forma, podemos perceber que o legislador deixou de observar o princípio da vedação ao retrocesso social, pois permitiu de forma aberta que direitos e garantias fundamentais historicamente conquistados sejam suprimidos, consolidando a condição de fragilidade do trabalhador frente à empresa contratante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. Ob. Cit. Revista de Direito do Trabalho, Nº 80, Pág. 18, 1992.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Art. 1º, III, Art. 7º, XIII, XVI.

_____. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República, art. 58, art. 59, art. 60, art. 61, §1º e §2º, art. 71, § 1º e § 4º, art. 443, art. 611-A, III.

_____. **Decreto-lei n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974**. Brasília, 12 de fevereiro de 1974; 153º da Independência e 86º da República.

_____. **Lei n. 605 de 05 de janeiro de 1949**. Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949; 128º da Independência e 61º da República.

_____. **Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015**. Brasília, 2 de março de 2015, 194º da Independência e 127º da República.

_____. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Regulamenta o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13429.htm>. Acesso em: 17 de abril de 2019

_____. **Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, 13 de julho de 2017, 196º da Independência e 129º da República.

_____. **Lei n. 8.966, de 27 de dezembro de 1994**. Altera a redação do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8966.htm#art1>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm#art186>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Congresso. Senado Federal. Subsecretaria de Edições Técnicas (Org.). Direitos Humanos**. 3. ed. Brasília: Senado Federal, 2007. 241 p. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/154492>>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 5889, de 08 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 9601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm>. Acesso em 01 maio de 2019.

_____. **Medida Provisória nº 1779, de Medida Provisória nº 1.779-6, de 13 de janeiro de 1999.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1779-9.htm>. Acesso em 01 maio de 2019.

_____. **Superior Tribunal do Trabalho. Súmula nº 85:** compensação de jornada (inserido o item v) - res. 174/2011, divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 5.250, de 9 de fevereiro 1967.** Regula a liberdade de manifestação do pensamento e de informação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 fev. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5250.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999.** Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 abr. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9795.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005.** Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Diário Oficial da União, Brasília, 9 fev. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011.** Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Diário Oficial da União,

Brasília, 8 nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 nov. 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 01 maio de 2019.

_____. **Projeto de Lei nº 4330/2004.** *Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.* Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979>. Acesso em: 17 de abril de 2019.

_____. **Lei n. 6.019 de 03 de Janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil.* Brasília 03, de janeiro de 1974. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 17 de abril de 2019.

_____. **Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.** Contrato de prestação de serviços. legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. *Tribunal Superior do Trabalho.* Divulgada em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 17 de abril de 2019.

_____. **Súmula nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho.** Contrato de prestação de serviços. legalidade (cancelada) - Res. 121/2003. *Tribunal Superior do Trabalho.* Divulgada em 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 17 de abril de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo, 8ª. ed., LTR, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo, 14ª. ed., LTR, 2015.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São

Paulo, 2017. Disponível em:
<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em 05 de maio de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

MARX, Karl. **O Capital Livro I**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MIZIARA, R.; PINHEIRO, I. **A regulamentação da terceirização e o novo regime do trabalho temporário**. São Paulo: LTR, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Coordenador: Sylvio Motta. São Paulo: Método, 2018.

REPÚBLICA, Procurador Geral da. ADI/5735. **Ação direta de inconstitucionalidade contra lei 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: <
<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5216509>> Acesso em 06 de maio de 2019.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho**. 5ª ed. Coordenador: Pedro Lenza. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ZOCKUN, Carolina Zancaner. **Da Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: Malheiros, 2014.

TUROLLA, Rodolfo. **Uma breve história dos direitos do trabalho**. Politize. 03 de março de 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em 30 de abril de 2019.