

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

LUIZA DA ROSA RUHE

**A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS PARA A  
ATIVIDADE PRIVADA NO BRASIL**

Porto Alegre

2017

LUIZA DA ROSA RUHE

**A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS PARA A  
ATIVIDADE PRIVADA NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para  
obtenção de grau de Bacharel em Direito,  
junto à Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Professora Doutora Sonilde  
Kugel Lazzarin

Porto Alegre

2017

LUIZA DA ROSA RUHE

**A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS PARA A  
ATIVIDADE PRIVADA NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para  
obtenção de grau de Bacharel em Direito,  
junto à Faculdade de Direito da  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin (Orientadora)

---

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

---

Professor Mestre Breno Hermes Gonçalves Vargas

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família, especialmente aos meus pais e avós, que me incentivam a ir atrás dos meus sonhos, não poupando esforços para me ajudar a concretizá-los, e me inspiram a ser uma pessoa cada dia melhor. Obrigada por todo amor e carinho, por toda paciência e dedicação.

Ao meu irmão e à minha cunhada, por todas as dicas e conselhos, pelo companheirismo e pela parceria de sempre.

Às amigas e aos amigos que acompanharam a minha trajetória acadêmica, por todas as alegrias e por todas as decepções compartilhadas, por todo apoio e motivação oferecidos. Um obrigada especial aos colegas que dividiram as angústias e conquistas que envolveram a elaboração deste Trabalho de Conclusão.

Por fim, à Professora Sonilde Kugel Lazzarin. Sou imensamente grata pela orientação, pelas dicas e pela paciência ao longo do semestre.

## RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo o estudo do fenômeno da terceirização de mão de obra e da sua regulamentação, que, liderada pelos Projetos de Lei da Câmara 30/2015 e 38/2017, pretende a ampliação do instituto para todas as atividades empresariais, bem como da sua compatibilidade com os princípios do Direito do Trabalho. A partir do contexto histórico de formação do ramo trabalhista, verifica-se o surgimento da relação de emprego, sobre a qual incide toda a gama de proteção da legislação trabalhista, e a efetivação de princípios que fundamentam a ordem jurídica, especialmente o princípio da proteção, que, em conjunto com os demais, atua para proporcionar a melhoria das condições sociais do trabalhador. A terceirização de serviços emerge de um cenário de reestruturação empresarial, oriunda do avanço da globalização, como uma técnica flexível de gestão, apropriada a um processo econômico competitivo. Concebida como um fenômeno administrativo, não traz no seu cerne as preocupações e os objetivos inerentes ao Direito do Trabalho. Assim, ao ser incorporada a este ramo jurídico, ainda que alcance as finalidades a que se propõe, traz consigo diversas consequências negativas à classe obreira. A regulamentação do instituto desponta como forma de superar a insegurança jurídica instaurada pela omissão legislativa sobre o tema, disciplinado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, apresentando como projeto basilar a terceirização irrestrita. No entanto, a terceirização como delimitada pela jurisprudência do Tribunal vem sendo apontada como forma de precarização das relações de trabalho e de violação aos direitos sociais dos trabalhadores, não lhe trazendo qualquer benefício. Nessas condições, os princípios aplicáveis às relações trabalhistas perdem sua efetividade, não atingindo seu propósito final, a proteção do trabalhador e a promoção da melhoria das suas condições sociais. Portanto, a permissão do trabalho terceirizado em qualquer atividade, seja ela meio ou fim, representaria um retrocesso social ao autorizar uma situação que põe em risco os direitos sociais assegurados pela ordem jurídica, sem qualquer medida apta a defender e efetivar os direitos e princípios protetivos do trabalhador, possibilitando um agravamento da precarização do trabalho e, conseqüentemente, das desigualdades sociais.

**Palavras-chave:** Terceirização. Regulamentação. Precarização das relações de trabalho. Princípio da proteção.

## ABSTRACT

The present research has as its objective the study of the phenomenon of labor outsourcing and its regulation, which, led by Draft Bills 30/2015 and 38/2017, intends to expand the institute for all business activities, as well as its compatibility with the principles of Labor Law. From the historical context of formation of the labor branch, it is verified the emergence of the employment relationship, on which the whole range of labor protection legislation is focused, and the implementation of principles that underlie the legal system, especially the protection principle, which, combined with the others, acts to provide the improvement of the worker social conditions. The outsourcing contract emerges from a scenario of corporate restructuring, stemming from the advance of globalization, as a flexible management technique, appropriate to a competitive economic process. Conceived as an administrative phenomenon, it does not bring at its core the concerns and objectives inherent in Labor Law. Thus, when incorporated into this legal branch, even though it achieves the goals for which it is proposed, it brings with it several negative consequences for the working class. The institute regulation emerges as a way of overcoming the legal insecurity introduced by the legislative omission on the subject, disciplined by the Labor Supreme Court's Rule 331, presenting as its main project unrestricted outsourcing. However, outsourcing as delimited by the Court's jurisprudence has been pointed out as a form of labor relations precariousness and violation of the workers social rights, not bringing any benefit on their behalf. Under these conditions, the principles applicable to labor relations lose their effectiveness, not reaching their final purpose, the protection of the worker and the promotion of the improvement of their social conditions. Therefore, the permission of outsourced work in any activity, be it middle or end, would represent a social retrogression by authorizing a situation that jeopardizes the social rights guaranteed by the legal system, without any measure able to defend and enforce the worker's rights and protective principles, allowing an increase of work precariousness and, consequently, of social inequalities.

**Keywords:** Outsourcing. Regulation. Labor relations precariousness. Protection principle.

## LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CP	Código Penal
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DETRAE	Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei da Câmara
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	11
2.1 Características da relação de emprego .....	11
2.2 Princípios do Direito do Trabalho .....	13
2.2.1 Princípio da Proteção .....	14
2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos .....	16
2.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego .....	16
2.2.4 Princípio da primazia da realidade .....	18
2.2.5 Princípio da razoabilidade .....	19
2.2.6 Princípio da boa-fé .....	19
2.3 O princípio da dignidade da pessoa humana .....	20
2.4 A proibição do retrocesso em direito social .....	26
<b>3 A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA</b> .....	32
3.1 Conceituação .....	32
3.2 Evolução .....	34
3.3.1 Histórica .....	34
3.3.2 Legislativa .....	37
3.3.3 Jurisprudencial .....	39
3.3 Hipóteses lícitas de terceirização .....	43
3.4 Efeitos jurídicos e sociais da terceirização .....	46
<b>4 REGULAMENTAÇÃO</b> .....	55
4.1 O PLC 30/2015 .....	55
4.2 A Lei nº 13.429/2017 .....	57
4.2.1 ADI 5735 .....	59



4.3 A (in)compatibilidade com os princípios laborais e constitucionais.....	61
4.4 Avanço ou precarização das relações laborais?.....	74
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>78</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>83</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Diante da atual conjuntura política em que vive o país, determinadas matérias vêm gerando grande repercussão, não apenas no âmbito acadêmico, mas na sociedade como um todo. A regulamentação da terceirização de serviços, temática polêmica que vem sendo debatida há anos, entrou novamente em evidência a partir do avanço da Reforma Trabalhista.

Tendo em vista esse cenário, é imprescindível a retomada de um debate atualizado acerca do tema, levando em consideração os interesses e direitos de todas as partes envolvidas, a fim de compreender os problemas que surgem de tal relação, bem como buscar possíveis soluções.

Nesse sentido, a presente pesquisa terá por objeto o estudo do fenômeno da terceirização de mão de obra, a partir de uma perspectiva contemporânea, pautada pelos ideais e princípios consolidados na legislação pátria. Pretende-se, assim, por meio desta, identificar se há compatibilidade dessa forma de prestação de serviços e de sua regulamentação com as prerrogativas justralhistas brasileiras, e se tal prática representa avanço ou precarização nas relações laborais.

Para o desenvolvimento deste trabalho de conclusão será utilizado o método de pesquisa dialética, valendo-se da leitura dos principais autores da área, bem como de artigos elaborados por respeitados juristas brasileiros. Para um maior aprofundamento, a presente monografia contará, em comunhão com a bibliografia referida, com a análise crítica de legislação e jurisprudência nacional.

A primeira parte do estudo se dedicará à análise do espectro de proteção da relação de emprego, relação jurídica predominante no mundo do trabalho e resguardada pela CLT, com ênfase no escopo dos princípios específicos do Direito do Trabalho, como fundamento da ordem justralhista, e de outros princípios gerais aplicáveis à seara trabalhista.

A segunda parte versará sobre o instituto da terceirização de mão de obra, sua conceituação e evolução, chegando à definição de suas hipóteses lícitas e refletindo sobre seus efeitos jurídicos e sociais.

A terceira e última parte se concentrará no debate sobre a regulamentação das relações terceirizadas, a partir do exame das principais construções legislativas com esse intuito.

Posteriormente, se buscará desenvolver uma averiguação comparativa entre a normatização proposta e os princípios que orientam a efetividade do Direito do Trabalho, a fim de apurar se tais instrumentos representam avanço ou precarização das relações laborais terceirizadas.

Por fim, a título de considerações finais, se pretende apresentar uma retomada sintética dos principais pontos debatidos e das conclusões percebidas ao longo do trabalho.

## 2 A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

### 2.1 Características da relação de emprego

A relação de emprego, uma das modalidades específicas de relação de trabalho, que, por sua vez, abrange todas as formas de pactuação de prestação de trabalho (conjunto de atividades, produtivas ou criativas, exercidas pela pessoa humana para atingir determinado fim), deu origem ao universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos do Direito do Trabalho. Em torno da relação de emprego, tendo em vista sua relevância dentro do sistema econômico capitalista emergente, se estruturou o ramo jurídico trabalhista.<sup>1</sup>

Tal relação não se trata de uma criação jurídica, mas decorre da exploração do trabalho humano, por meio da utilização do trabalhador livre, que, através de um contrato, realiza a venda de determinado período da sua vida em troca de um preço (geralmente imposto pelo comprador, de acordo com os limites postos pelo Direito), comprometendo-se a uma atividade produtiva.<sup>2</sup>

Vale mencionar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) equipara, em seu art. 442, o contrato de trabalho à relação de emprego, mas alguns autores preferem distinguir tais conceitos. Enquanto a relação de emprego consiste no “vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empregador, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo”, o contrato de trabalho “seria o ato jurídico que, efetivamente, cria a relação de emprego”.<sup>3</sup>

A relação empregatícia, então, originada no contexto histórico de emergência e desenvolvimento da sociedade industrial contemporânea, e configurando a relação jurídica mais

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 295-296.

<sup>2</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo**, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 237.

<sup>3</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011, p. 37.

importante e frequente entre as relações de trabalho, resulta da síntese de um conjunto de elementos fático-jurídicos, sem os quais não se configura. De acordo com Maurício Godinho Delgado, são eles: prestação de trabalho por pessoa física a um tomador, efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, de forma não eventual, sob subordinação ao tomador de serviços e realizada com onerosidade.<sup>4</sup>

Tais pressupostos se encontram elencados na CLT, em seus artigos 2º, caput, e 3º, caput:

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

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

Assim, presentes esses elementos, de forma concomitante, será caracterizada a relação de emprego, e sobre ela incidirá toda a gama de proteção do Direito do Trabalho. Ressalta-se que a situação fática da relação é que terá repercussão jurídica. Ou seja, mesmo que formalmente seja firmado um contrato de relação de trabalho diversa, quando verificada a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, será esta reconhecida.<sup>5</sup>

Entretanto, a relação empregatícia só será reconhecida quando, além desses elementos fáticos essenciais, estejam presentes os elementos formais, essenciais aos contratos de um modo geral, quais sejam: agente capaz, objeto lícito e possível e forma prescrita ou não defesa em lei. Isso significa dizer que a falta de algum desses, mesmo que haja pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, não será reconhecido o vínculo de emprego e o contrato não terá repercussão na esfera jurídico-trabalhista.<sup>6</sup>

A pessoalidade a que se refere o art. 2º da CLT importa em uma obrigação infungível, personalíssima e intransferível por parte do empregado. É, portanto, *intuitu personae*, não

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 297-299.

<sup>5</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 45.

<sup>6</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011, p. 39.

podendo ser realizada por outrem. A onerosidade, por sua vez, é a obrigação principal do empregador, de remunerar o empregado; é a contrapartida que este recebe pelo trabalho prestado àquele.<sup>7</sup>

A não eventualidade pode dizer respeito à essencialidade do serviço prestado (relacionado à atividade-fim da empresa), ou à necessidade e permanência deste mesmo serviço (relacionado à atividade-meio da empresa). Desse modo, no primeiro caso o serviço não eventual seria aquele essencial para o empregador, sem o qual não conseguiria desenvolver o seu fim empresarial, e no segundo, embora não essencial, seria aquele permanentemente necessário ao empreendimento.<sup>8</sup>

Por fim, o elemento da subordinação é aquele que garante ao empregador o poder de determinar ao empregado o que, como, quando e onde produzir, devendo essas ordens serem acatadas, exceto quando abusivas ou ilícitas.<sup>9</sup> Pode também ser caracterizado como o poder de direção existente no contexto da relação de emprego; isto é, a situação jurídica pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização da prestação de serviços.<sup>10</sup>

## 2.2 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios do Direito do Trabalho, segundo Américo Plá Rodriguez, podem ser definidos como:

---

<sup>7</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, p. 45-47, 2013.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 48-49.

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 49.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, p. 311, 2015.

[...] linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.<sup>11</sup>

Tais princípios constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho, não devendo, por esse motivo, se encontrar em contradição com os preceitos legais. Apesar de estarem acima do direito positivo, ao lhe servirem de inspiração, não são independentes. Pelo contrário, entre os princípios e as normas vigentes, existe uma mútua influência, uma implicação recíproca.<sup>12</sup>

Diante da variedade de opiniões sobre o tema, o autor propõe e enumera seis princípios: princípio de proteção (que se concretiza através das regras do *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica), princípio da irrenunciabilidade dos direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé.<sup>13</sup>

### 2.2.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção, como critério fundamental, orienta o Direito do Trabalho, tendo em vista sua preocupação central de proteger uma das partes da relação trabalhista para, assim, alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre elas. Nesse espírito, ele é a própria razão de ser do Direito do Trabalho; visa à compensação da desigualdade econômica entre as partes, que resultava em diferentes formas de exploração, através de uma proteção jurídica favorável à parte hipossuficiente, o trabalhador.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 16.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 19-20.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 24.

<sup>14</sup> *Ibidem*, p. 28-30.

Trata de um princípio de ordem pública, que caracteriza a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, opondo obstáculos à autonomia da vontade nessas relações contratuais, que historicamente permitiam a exploração do trabalhador.<sup>15</sup>

Desse modo, e por meio deste princípio, o Direito do Trabalho pretende nivelar as desigualdades, favorecendo a quem se pretende proteger. Pelas leis o legislador estabelece um sistema de proteção do trabalhador, e esse propósito deve servir de orientação também para o intérprete desse direito.<sup>16</sup> “O próprio conceito de Direito do Trabalho, portanto, repousa no princípio da proteção”.<sup>17</sup>

Reitera-se que, como princípio geral, inspira todas as normas de Direito do Trabalho e rege a atuação em cada fonte. No entanto, possui um campo de aplicação limitado, na medida em que não intenta que se faça qualquer coisa em nome da proteção do trabalhador. O que pretende é a aplicação eficaz e adequada das normas.<sup>18</sup>

O princípio da proteção pode ser evidenciado de três formas. Pela regra do *in dubio, pro operario*, se entende que deve ser aplicada, dentre os sentidos possíveis de uma norma, a interpretação mais favorável ao trabalhador. Já a regra da norma mais favorável define que deve ser aplicada a norma mais favorável nas hipóteses em que há mais de uma norma aplicável. Nesse caso, tal regra se sobrepõe aos critérios clássicos de hierarquia das normas. A regra da condição mais benéfica, por sua vez, dita que uma nova norma não deve ser aplicada para diminuir as condições favoráveis em que se encontrava o trabalhador.<sup>19</sup>

Para além dessas três regras pelas quais se manifesta, pode ainda se dizer que os demais princípios do Direito do Trabalho são corolários do princípio da proteção.<sup>20</sup>

---

<sup>15</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, jan./jun. 2003, p. 44-45.

<sup>16</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 30.

<sup>17</sup> PIRES, Horácio de Senna. Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011, p. 126.

<sup>18</sup> RODRIGUEZ, *op. cit.*, p. 37-38.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 42-43.

<sup>20</sup> PIRES, *op. cit.*, p. 128.



### 2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos

Renúncia é um “ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona”.<sup>21</sup>

No Direito do Trabalho vige o princípio da irrenunciabilidade, segundo o qual ninguém pode abdicar de vantagens firmadas em seu próprio proveito. Há, portanto, uma “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concebidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”. Essa proibição, assim, exclui a possibilidade de declinar voluntariamente dos seus direitos, de forma que qualquer ato nessa direção, na esfera da proibição, será considerado inválido e ineficaz.<sup>22</sup>

Então, o empregado não pode se despojar dos direitos trabalhistas estabelecidos pela ordem jurídica, uma vez que indisponíveis, garantidos em normas de ordem pública, imperativas e inderrogáveis.<sup>23</sup>

### 2.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade tem como fundamento o fato de que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo. A relação de emprego não é transitória; ao contrário, se perdura no tempo, pressupõe um vínculo prolongado.<sup>24</sup>

A diretriz estabelecida aqui é no sentido de assegurar a durabilidade da relação de emprego, evitar a sua terminação, e assim integrar o trabalhador na dinâmica do processo

---

<sup>21</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 67.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 67-68.

<sup>23</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 60.

<sup>24</sup> RODRIGUEZ, *op. cit.*, p. 138.

produtivo, possibilitando que este, através dessa estabilidade, possa manter uma situação de conforto material e psicológico nas suas relações sociais.<sup>25</sup>

Essa continuidade visa, principalmente, à segurança do trabalhador, mas ainda que constitua um benefício exclusivo deste, também resulta em ganhos para o empregador. Ou seja, o princípio é estabelecido em favor do trabalhador, de modo que não pode ser invocado pelo empregador em prejuízo daquele, mas, ainda assim, é de ambos o alcance das vantagens resultantes da permanência prolongada do empregado na empresa.<sup>26</sup>

Para Valdete Souto Severo a garantia de continuidade do vínculo de emprego não serve apenas ao interesse do trabalhador, mas também do empregador e da própria sociedade, visto que permite o consumo a longo prazo, confere segurança e qualifica força de trabalho, fatores que possibilitam o desenvolvimento de um capitalismo solidário e inclusivo.<sup>27</sup>

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justalabalhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.<sup>28</sup>

O princípio da continuidade da relação de emprego emana dos incisos I e XXI do artigo 7º da Constituição Federal, os quais versam sobre a indenização devida nas despedidas

---

<sup>25</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, .jul./set. 2009, p. 62.

<sup>26</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 141.

<sup>27</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do Direito do Trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2016, p. 160.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 211.

arbitrárias e do aviso prévio para a denúncia do contrato de trabalho proporcional à antiguidade do empregado.<sup>29</sup>

#### 2.2.4 Princípio da primazia da realidade

Pode acontecer, no âmbito das relações trabalhistas, de haver uma incompatibilidade entre fatos e forma. Tal situação pode decorrer de simulação (intenção deliberada de simular uma situação jurídica distinta da real), de erro, de falta de atualização de dados ou da falta de cumprimento de requisitos formais.<sup>30</sup>

O princípio da primazia da realidade determina que, havendo divergência entre aquilo que consta nos documentos trabalhistas e o que de fato ocorre, este terá preferência. Em outras palavras, o Direito do Trabalho protege uma relação decorrente de uma prestação efetiva, não bastando o contrato por si só. Há, portanto, em matéria trabalhista, o primado da verdade dos fatos sobre eventuais acordos firmados.<sup>31</sup>

Então, de acordo com esse princípio, da primazia dos fatos sobre as formas ou aparências, o que importa é a situação fática, não necessariamente o que foi pactuado entre as partes, mesmo que de forma expressa e solene. Ressalta-se que a aplicação de tal princípio independe de apuração de responsabilidade de qualquer uma das partes, de modo que, em qualquer das hipóteses que causem tal dissonância, valerá, para o Direito do Trabalho, o que de fato sucedeu na relação.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, jan./jun. 2003, p. 44.

<sup>30</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 227-228.

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 217-219.

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 227-228.

### 2.2.5 Princípio da razoabilidade

O princípio da razoabilidade não é exclusivo do Direito do Trabalho, é próprio de todos os ramos do direito, na medida em que “toda ordem jurídica se estrutura em torno de critérios de razão e justiça”. Não obstante, especificamente nas relações trabalhistas, o princípio estipula que o ser humano deve agir conforme à razão.<sup>33</sup>

Consiste, no mais, em uma espécie de freio aplicável a situações em que a norma não pode estabelecer limites muito rígidos. Basicamente, a razoabilidade contempla conclusões naturais, advindas de julgamentos equilibrados, e condena juízos caprichosos, arbitrários ou pessoais.<sup>34</sup>

O princípio da razoabilidade pode ser aplicado para medir a verossimilhança de determinada explicação ou solução, servindo como critério para distinguir a realidade da simulação, por exemplo. Pode também atuar como obstáculo à arbitrariedade. Nesse aspecto, o poder diretivo da empresa deve ser pautado pela razoabilidade, a fim de que seja conduzida e orientada para obtenção de sua finalidade econômica, sem que para isso se cometam injustiças, discriminações, ou que se atue de forma irracional.<sup>35</sup>

Portanto, o postulado determina o predomínio da razão no âmbito das relações trabalhistas, sendo dever de todos os indivíduos agir conforme a razão, e não de forma arbitrária.<sup>36</sup>

### 2.2.6 Princípio da boa-fé

---

<sup>33</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 251.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 252-257.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 257-258.

<sup>36</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 61.

A boa-fé é um princípio jurídico fundamental e deve ser considerada como premissa de todo ordenamento jurídico. No contrato de trabalho, possui importância ímpar, visto que engloba todo um conjunto de deveres recíprocos, decorrente do espírito de colaboração e confiança, que caracteriza a relação de trabalho.<sup>37</sup>

O contrato de trabalho não cria apenas direitos e obrigações de natureza patrimonial, mas também pessoal. Por isso, na medida em que se estabelece uma relação estável e continuada entre trabalhador e empregador, na qual se torna essencial a confiança recíproca, é de extrema importância a atuação de ambas as partes em conformidade com a boa-fé.<sup>38</sup>

Reitera-se que o princípio em apreço é aplicável a ambas as partes da relação de emprego. Desse modo, ao mesmo tempo em que o trabalhador deve apresentar o rendimento esperado, agindo lealmente, o empregador deve agir da mesma forma, cumprindo com suas obrigações de boa-fé. Cumpre ainda destacar que deve o mesmo ser observado durante toda a relação de trabalho, levando em consideração todos os deveres e obrigações pactuados pelas partes, não se restringindo às obrigações principais, mas também às acessórias ou complementares.<sup>39</sup>

### 2.3 O princípio da dignidade da pessoa humana

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 consagrou, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.<sup>40</sup>

Ingo Wolfgang Sarlet conceitua dignidade da pessoa humana como:

---

<sup>37</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 269-270.

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 272.

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 274-277.

<sup>40</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, jan./jun. 2003, p. 42.

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>41</sup>

Inicialmente, cumpre destacar, segundo entendimento do autor, que o reconhecimento e a proteção da dignidade da pessoa humana pelo Direito é fruto da evolução do pensamento humano acerca do significado do termo “ser humano”. No entanto, uma conceituação clara do que representa esta dignidade se mostrou difícil de ser alcançada. Ainda assim, apesar das dificuldades, não podendo se falar em uma definição genérica consensualmente aceita, não há dúvida de que a dignidade é algo real, de modo que a doutrina e a jurisprudência, ao longo do tempo, passaram a fixar alguns contornos basilares do conceito e a concretizar seu conteúdo.<sup>42</sup>

A noção de dignidade da pessoa humana integra um conjunto de fundamentos e manifestações, diferenciadas entre si, mas com um elo em comum – o fato de constituírem o núcleo essencial da compreensão do conceito de dignidade da pessoa humana -, possuindo, em razão da complexidade desta e do meio no qual se desenvolve, várias dimensões. A análise destas dimensões, não necessariamente incompatíveis, tampouco excludentes, se revela, portanto, importante para o fim de alcançar uma compreensão suficientemente abrangente e operacional do conceito.<sup>43</sup>

Desse modo, a dignidade pode ser compreendida, segundo sua dimensão ontológica, como a “qualidade intrínseca da pessoa humana, [...] irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”. Ou seja, como qualidade integrante da condição humana, deve ser reconhecida, respeitada, promovida e

---

<sup>41</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, jan /jun, 2007, p. 383.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 362-364.

<sup>43</sup> *Ibidem*, p. 362-365.

protegida, não podendo ser criada, concedida ou retirada. Nesse sentido, a dignidade independe das circunstâncias concretas, visto que é inerente a toda e qualquer pessoa.<sup>44</sup>

Ainda quanto à dimensão ontológica, afirma-se que a liberdade, bem como o reconhecimento e a garantia de direitos de liberdade representam uma das principais exigências da dignidade da pessoa humana. Isso porque a liberdade, ou autonomia, trata da capacidade potencial que cada ser humano tem de autodeterminar sua conduta (independentemente de sua realização), constituindo, em virtude disso, elemento nuclear da noção de dignidade da pessoa humana.<sup>45</sup>

Além da condição humana de cada indivíduo, é possível destacar também uma dimensão comunitária (social) da dignidade, referente a todas as pessoas, reconhecidas como iguais, pelo fato de conviverem em determinada comunidade. Inclusive, a dignidade em sua dimensão ontológica somente será plena em função da intersubjetividade presente em todas as relações humanas. Essa dimensão social (intersubjetiva, comunicativa ou relacional), não se limita à esfera individual do indivíduo; pelo contrário, parte da relação do ser humano com os demais.<sup>46</sup>

Assim, tal concepção importa uma obrigação geral de respeito pela pessoa, a partir de deveres e direitos correlativos, que correspondem justamente à concepção dos direitos e deveres fundamentais da pessoa humana na sociedade e no Estado contemporâneo. Destaca-se, desse modo, que a dignidade da pessoa humana, sem prejuízo de sua dimensão ontológica, requer uma dimensão de intersubjetividade e pluralidade. Em decorrência desta dimensão que se impõe o reconhecimento e a proteção pelo Direito, o qual deve garantir, a todos e todas, igual consideração e respeito por parte do Estado e da comunidade.<sup>47</sup>

Sobre o assunto, Gabriela Neves Delgado observa que a CRFB assegura uma amplitude ao princípio da dignidade, de forma que não deve ser entendido apenas sob o ponto de vista individual. Deve, na verdade, ser aplicado de maneira multidimensional, a fim de possibilitar a

---

<sup>44</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, jan /jun, 2007, p. 366-367.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 368-369.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p. 369-370.

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 370-371.

afirmação da pessoa humana como sujeito de direitos. Isso só é possível quando asseguradas a intangibilidade dos direitos individuais e a promoção dos direitos sociais.<sup>48</sup>

Lívia Mendes Moreira Miraglia, por seu turno, refere a existência de duas dimensões da dignidade da pessoa humana: individual (concernente à integridade física e psíquica do ser humano, relacionada com as liberdades negativas dos direitos fundamentais de primeira geração) e social (pertinente à afirmação do ser humano como membro de uma sociedade, ligada à igualdade substancial e às liberdades positivas dos direitos fundamentais de segunda e terceira geração).<sup>49</sup>

Por meio do exame das concepções ontológica e intersubjetiva da dignidade, observa-se que a dignidade da pessoa humana constitui uma categoria axiológica aberta, que não pode ser conceituada de maneira fixista. Diversamente, trata de um conceito em permanente processo de construção e desenvolvimento. Nessa lógica, também deve ser reconhecido o seu sentido cultural, não exclusivamente como algo inerente à natureza humana, de forma que ambas as dimensões, natural e cultural, se complementem e interajam mutuamente.<sup>50</sup>

A partir dessa dimensão histórico-cultural é possível distinguir dignidade humana, reconhecida a todos os seres humanos, e dignidade da pessoa humana, considerada no contexto do seu desenvolvimento social e moral. Tal aspecto resta evidente quando nos deparamos com situações que para algumas pessoas não são consideradas como ofensivas à dignidade, mas para outras violam o seu núcleo essencial. Portanto, a dignidade da pessoa humana também diz respeito a uma condição conquistada pela ação concreta de cada indivíduo.<sup>51</sup>

De forma conexa, sustenta-se que a dignidade possui uma dupla dimensão: negativa (defensiva) e positiva (prestacional), que se manifestam simultaneamente como expressão da autonomia da pessoa (autodeterminação da própria existência) e como necessidade de sua

---

<sup>48</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 79.

<sup>49</sup> MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan/jul 2009, p. 149.

<sup>50</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, jan/jun, 2007, p. 373-374.

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 374-375.



proteção por parte do Estado e da comunidade, especialmente quando ausente ou fragilizada a capacidade de autodeterminação (assistência).<sup>52</sup>

Por estas dimensões se constata que a dignidade da pessoa humana é ao mesmo tempo limite e tarefa, dos poderes estatais e da comunidade em geral. Pela dimensão negativa, atua como limite, determinando que a pessoa não pode ser reduzida à condição de mero objeto, e criando direitos fundamentais contra atos que a violem ou ameacem. Pela dimensão positiva, ou prestacional, atua como tarefa, decorrendo dela deveres concretos de tutela, dos órgãos estatais, para proteger a dignidade de todos.<sup>53</sup>

Reforçando esse entendimento, a dignidade da pessoa humana limita a atividade dos poderes públicos, na medida em que pertence a cada pessoa e não pode ser perdida ou alienada, e impõe ao Estado que este oriente suas ações no sentido de preservá-la, objetivando sua promoção e criando condições que possibilitem seu pleno exercício e fruição, considerando que o indivíduo não é plenamente capaz de realizar sozinho suas necessidades existenciais básicas.<sup>54</sup>

Com fundamento na exposição de todas essas dimensões, que constituem o conteúdo possível da dignidade da pessoa humana, busca-se alcançar uma definição precisa do seu âmbito de incidência, devendo ser, necessariamente, aberta, mas objetiva (concretizável), a fim de atingir certo grau de segurança e estabilidade jurídica.<sup>55</sup>

Para tanto, Ingo Sarlet propõe o aproveitamento da fórmula desenvolvida por Günter Dürig, segundo a qual considera a dignidade da pessoa humana atingida toda vez que o indivíduo é rebaixado a objeto, tratado como coisa ou mero instrumento. Ou seja, quando a pessoa é desconsiderada como sujeito de direitos. Essa concepção, embora não seja universal,

---

<sup>52</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, jan/jun, 2007, p. 376.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 378.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 379.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 379.

pode servir como parâmetro de verificação de uma efetiva violação da dignidade da pessoa humana, diante de cada caso concreto.<sup>56</sup>

Isso significa dizer que não há efetividade do princípio da dignidade da proteção humana nas hipóteses em que “não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, [...] as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, [...] não houver limitação do poder”. Igualmente nas situações em que “a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados”.<sup>57</sup>

Importante, nesse panorama, referir os princípios jurídicos fundamentais decorrentes do cerne da dignidade. Para tanto, Ingo Sarlet vale-se da lição de Maria Celina Bodin de Moraes, explanando os seguintes princípios: da igualdade, da liberdade, da integralidade física e moral e da solidariedade. Estes, em conjunto, concretizam a dignidade da pessoa humana.<sup>58</sup>

O princípio da igualdade diz respeito à vedação de toda e qualquer discriminação arbitrária fundada nas qualidades da pessoa. O princípio da liberdade, por sua vez, visa a assegurar a autonomia ética e a capacidade para a liberdade pessoal. Já o princípio da integridade refere-se à garantia de um conjunto de prestações materiais que asseguram uma vida digna. Por fim, o princípio da solidariedade promove a garantia da coexistência humana, em diversas manifestações.<sup>59</sup>

Acerca da objetificação do ser humano, importa frisar que a dignidade da pessoa humana veda a completa e egoística disponibilização do outro (a utilização de outra pessoa como meio para alcançar um fim). Ou seja, a intenção de instrumentalizar (coisificar) o outro configura uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, jan / jun, 2007, p. 380.

<sup>57</sup> *Ibidem*, p. 381.

<sup>58</sup> *Ibidem*, p. 381.

<sup>59</sup> *Ibidem*, p. 381.

<sup>60</sup> *Ibidem*, p. 382.

Sobre o tema, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley ressalta a noção de Kant, de que “o homem é um fim em si mesmo, e não um meio”, motivo pelo qual a pessoa humana é dotada de dignidade, intrínseca a ela e absoluta, ao passo em que as coisas, os objetos, têm preço, valor condicional, e são também substituíveis.<sup>61</sup>

A partir desses critérios, então, Ingo Sarlet propõe a conceituação da dignidade da pessoa humana, citada anteriormente, abrangendo, portanto, a vedação da coisificação, as facetas ontológica e intersubjetiva, bem como suas dimensões negativa (defensiva) e positiva (prestacional).

#### 2.4 A proibição do retrocesso em direito social

A proibição de retrocesso em matéria de direitos sociais representa, atualmente, categoria reconhecida em diversas ordens jurídicas, e se encontra em processo de crescente difusão e elaboração doutrinária e jurisprudencial.<sup>62</sup>

Ingo Sarlet, em referência a Peter Häberle, destaca que os direitos sociais estão intrinsecamente relacionados com a dignidade da pessoa humana e, portanto, com a própria democracia. A dignidade da pessoa humana, entendida como fundamento do Estado Constitucional, impõe a este o dever de impedir a coisificação do ser humano no seu âmbito social, econômico e cultural, e de garantir um mínimo de direitos sociais que viabilizem a efetiva participação dos indivíduos na sociedade.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 106.

<sup>62</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 117.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 117-118.

Há, nesse contexto, uma preocupação permanente com a consolidação e manutenção de um nível de proteção social mínimo, posto que na ausência desse, põe-se em risco a funcionalidade da própria democracia.<sup>64</sup>

Sublinhe-se, a propósito, que o postulado da dignidade da pessoa humana orienta a tutela dos Direitos Humanos por meio de três grandes eixos jurídicos de proteção (global, regional e nacional). A proteção nacional dos Direitos Humanos se dá especialmente pela previsão dos direitos fundamentais nas constituições, como ocorre no Brasil. Dessa maneira, “os direitos fundamentais expressam e concretizam os Direitos Humanos no ordenamento nacional”.<sup>65</sup>

Adicionalmente, importa referir que os Direitos Humanos possuem um caráter progressivo, o qual se manifesta pela vedação a qualquer medida de retrocesso social.<sup>66</sup>

Em sentido amplo, a proibição do retrocesso diz respeito a “toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público [...], que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais (sejam eles sociais ou não)”. No Direito Constitucional brasileiro, a proibição do retrocesso figura na esfera da eficácia negativa das normas constitucionais; isto é, possibilita a impugnação de qualquer medida que viole os parâmetros constitucionalmente estabelecidos.<sup>67</sup>

Tal postulado se apresenta como verdadeiro princípio de resistência à dinâmica flexível do trabalho, em observância ao pressuposto da melhoria da condição social do trabalhador (artigo 7º, *caput*, da CRFB), como instrumento de realização do princípio da dignidade da pessoa humana.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 120.

<sup>65</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, jul./set. 2011, p.64-65.

<sup>66</sup> *Ibidem*, p. 65.

<sup>67</sup> SARLET, *op. cit.*, p. 122.

<sup>68</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 68.

Importante notar, para melhor compreensão do assunto, que a noção de proibição de retrocesso não se confunde com segurança jurídica e suas demais manifestações (como direitos adquiridos e proteção à confiança), mas possui uma conexão inquestionável com o instituto. Da mesma forma, a proibição do retrocesso se encontra vinculada a outros princípios, como o da proporcionalidade e da razoabilidade, bem como o da dignidade da pessoa humana, relação já referida anteriormente. Ou seja, a proibição do retrocesso possui um contorno autônomo, mas não deve ser aplicada isoladamente.<sup>69</sup>

Um dos grandes problemas relativos à matéria concerne o efetivo e eficaz cumprimento do dever de progressiva concretização dos objetivos e dos direitos sociais assegurados pela ordem jurídica constitucional. Fato esse que exige ainda maior preocupação quando se está diante de uma realidade social na qual a maioria da população se encontra na faixa do mínimo existencial.<sup>70</sup>

Verifica-se, pelo exposto, que o princípio da vedação ao retrocesso social decorre de um número diverso de princípios e argumentos jurídico-constitucionais, embora não exclusivamente, tampouco se confunda com tais institutos.<sup>71</sup>

Dentre eles, destaca-se, inicialmente, o princípio do Estado Democrático e Social de Direito, o qual exige a promoção e manutenção de um patamar mínimo de proteção social e segurança jurídica, abrangendo a garantia do mínimo existencial. O princípio da dignidade da pessoa humana, por sua vez, impõe a existência digna para todos, com base na promoção de direitos fundamentais sociais, e impedindo medidas que fiquem aquém deste patamar.<sup>72</sup>

Há que se falar também do dever de assegurar a máxima eficácia, efetividade e proteção às normas definidoras de direitos fundamentais, bem como do princípio da proteção da confiança, o qual assegura a estabilidade e a continuidade da ordem jurídica objetiva e dos

---

<sup>69</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 125.

<sup>70</sup> *Ibidem*, p. 130.

<sup>71</sup> *Ibidem*, p. 132.

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 132-133.

direitos subjetivos, atuando como um critério auxiliar para a adequada aplicação do princípio da proibição do retrocesso.<sup>73</sup>

Também se argumenta que os órgãos legislativos, por estarem necessariamente vinculados às normas constitucionais em geral, não dispõem do poder de decidir livremente quando em flagrante violação à vontade expressa pelo Constituinte. Nesse sentido, uma vez criada lei para concretizar a promoção ou proteção de direito fundamental ou finalidade constitucional, nova lei só pode alterar ou reformar a primeira nos limites constitucionalmente admitidos.<sup>74</sup>

Por fim, Ingo Sarlet, citando Victor Abramovich e Christian Courtis, faz referência a um fundamento do Direito Internacional, na medida em que este impõe a progressiva concretização da proteção social por parte dos Estados, vedando, portanto, de forma implícita, o retrocesso dos direitos sociais já conquistados. Nesse ponto, a adesão ao Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, por exemplo, implica no comprometimento com o referido dever.<sup>75</sup>

Quanto à aplicação do princípio, importa dizer que embora haja um consenso acerca da necessidade de proteção jurídica contra o retrocesso dos direitos sociais, se constata uma discussão em torno da amplitude desta proteção, se reconhecendo que este instituto não é absoluto, ou seja, há uma proibição relativa de retrocesso em matéria de direitos sociais. Pode ocorrer, por exemplo, a diminuição do patamar de proteção e promoção de direitos sociais com a finalidade de assegurar outros interesses públicos urgentes e relevantes.<sup>76</sup>

Nesse ponto, insta salientar que somente será legítima a restrição de conteúdo protegido por um direito fundamental social quando se revelar, a partir de uma avaliação cuidadosa por parte do Estado, razoável, proporcional e necessária para a consecução dos objetivos

---

<sup>73</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 133.

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 134-135.

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 135.

<sup>76</sup> *Ibidem*, p. 136-137.

constitucionais. Nessa análise, frise-se, a dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial assumem especial relevância.<sup>77</sup>

Portanto, uma vez concretizado determinado direito social no plano da legislação infraconstitucional, o poder público não pode voltar atrás e afetar o núcleo essencial do direito constitucionalmente assegurado. Isso porque a noção de núcleo essencial dos direitos sociais, compreendido como “o conjunto de prestações materiais que asseguram a cada indivíduo uma vida com dignidade, no sentido de uma vida saudável”, está vinculada às noções de dignidade da pessoa humana e da garantia das condições materiais mínimas para uma vida digna.<sup>78</sup>

Então, para que determinada medida não viole o princípio da proibição do retrocesso, deve ser baseada em alguma justificativa de amplitude constitucional, salvaguardando o núcleo essencial dos direitos sociais, principalmente naquilo que corresponde às prestações indispensáveis para garantir uma vida digna a todas as pessoas.<sup>79</sup>

Em outras palavras, pode se dizer que o princípio da vedação ao retrocesso traz consigo a ideia de que, uma vez implementado um direito fundamental, o Estado não pode praticar ato que vulnere esse direito, que já se encontrava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.<sup>80</sup>

O mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana atuam como fundamentos para a limitação de direitos, quando indispensável à salvaguarda da dignidade, e como limites dos limites, pois também constituem a fronteira a ser respeitada pelas medidas restritivas. Assim, ainda que determinada medida restritiva se justifique pela preservação da proteção social, ela nunca poderá afetar o núcleo essencial dos direitos sociais.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 138.

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 139-140.

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 142-143.

<sup>80</sup> MELO, Geraldo Magela. O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, PE, v. 21, n. 38, 2011, p. 66.

<sup>81</sup> SARLET, *op. cit.*, p. 144.

Assim, pelo princípio da proibição do retrocesso, no contexto da proteção dos direitos sociais, qualquer violação ao mínimo existencial (constatado no caso concreto) sempre implicará na violação da dignidade da pessoa humana, sendo, por esse motivo, desproporcional e, conseqüentemente, inconstitucional.<sup>82</sup>

O princípio da vedação ao retrocesso, portanto, é uma garantia constitucional implícita, originada nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana. Os direitos laborais, como direitos humanos, também estão abrangidos pela garantia da não retrocessão e da progressividade, de modo que sua alteração, ainda que deva ser feita para amoldar a sociedade às mutações da vida cotidiana, só pode ser realizada quando conferir acréscimo à sua fruição ou efetividade prática, ou quando não houver perda de concretude para o cidadão.<sup>83</sup>

Em síntese, é possível pensar no reconhecimento do princípio da proibição do retrocesso como uma manifestação de um dirigismo constitucional, que, devidamente contextualizado e adequado à realidade normativa e fática, vincula o legislador à Constituição e à sua própria obra. E, ainda que não constitua única forma de proteção dos direitos sociais, se revela como uma importante conquista da dogmática jurídico-constitucional, uma vez que assegura a proteção dos direitos sociais contra a sua violação, particularmente quando se trata de uma sociedade comprometida por excessiva instabilidade social e econômica.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 144-145.

<sup>83</sup> MELO, Geraldo Magela. O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, PE, v. 21, n. 38, 2011, p. 65-66.

<sup>84</sup> SARLET, *op. cit.*, p. 148-149.



### 3 A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

#### 3.1 Conceituação

Importante, em um primeiro momento, destacar que a palavra terceirização pode ser utilizada em duas situações distintas. Fala-se em terceirização quando uma empresa externaliza suas etapas de produção (externa) e quando internaliza trabalhadores alheios (interna).<sup>85</sup>

Na primeira, há uma fragmentação da empresa em unidades menores, com a transferência de etapas do seu ciclo produtivo; a empresa, portanto, se organiza em rede para produzir. Na segunda, ocorre a utilização direta pela empresa de trabalhadores contratados por outra; ou seja, há o fornecimento de mão de obra do trabalhador.<sup>86</sup>

Em outras palavras, a terceirização externa, ou clássica, tem por objeto um serviço determinado, um produto, mas não a força de trabalho. Na terceirização interna, ou atípica, o objeto da contratação, entre duas empresas, é justamente a força de trabalho dos indivíduos, a mão de obra – o próprio trabalhador.<sup>87</sup>

Importa referir que a terceirização corresponde a uma técnica de administração, vinculada ao princípio da livre iniciativa e de gestão de empresas, e não um instituto propriamente do Direito do Trabalho.<sup>88</sup>

Segundo Alice Monteiro de Barros, o fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Dessa forma, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo suas

---

<sup>85</sup> VIANA, Márcio Túlio. As faces ocultas da terceirização: uma "mix" de velhos textos e novas ideias. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 229.

<sup>86</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 15-152.

<sup>87</sup> PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 63-64.

<sup>88</sup> MANNRICH, Nelson. Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma? **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, mar./abr. 2017, p. 38.

atividades-meio, com o objetivo de diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço.<sup>89</sup>

Maurício Godinho Delgado define terceirização como:

O fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.<sup>90</sup>

Nas palavras de Livia Mendes Moreira Miraglia:

A 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.<sup>91</sup>

A terceirização pode ainda ser entendida como o fenômeno pelo qual uma empresa (tomadora) cede a totalidade ou parte das funções que compõem sua atividade-meio (atividades necessárias, mas não essenciais) para trabalhadores contratados por outra empresa (prestadora), de forma que a prestação de serviços seja em prol da primeira, mas o vínculo empregatício se estabeleça entre o trabalhador e a segunda.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 300.

<sup>90</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 473.

<sup>91</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 122.

<sup>92</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 61-62.

Para Jorge Luiz Souto Maior, a terceirização apresenta-se “como uma técnica administrativa, que provoca o enxugamento da grande empresa, transferindo parte de seus serviços para outras empresas”. Segundo o autor, o argumento para o seu emprego segue a percepção de que ela “permite à empresa preocupar-se mais intensamente com as atividades que constituem o objetivo central de seu empreendimento”.<sup>93</sup>

A terceirização, portanto, embora não seja um instituto de natureza trabalhista, mas uma fórmula de administração da mão de obra, sua implementação, no contexto da reestruturação empresarial, gerou grandes impactos nas relações trabalhistas. Ela é um fenômeno que propicia um rompimento com o padrão da relação de emprego, dividindo os requisitos dessa entre mais de uma pessoa jurídica.<sup>94</sup>

## 3.2 Evolução

### 3.3.1 Histórica

Com o advento da Revolução Industrial e do sistema capitalista de produção, surge a relação empregatícia, núcleo fundamental do ramo justralhista. O Direito do Trabalho, então, é fruto dos anseios e das lutas dos trabalhadores marginalizados pela sociedade industrial, tendo como finalidade teleológica o combate à acumulação despropositada de capital e às precárias condições de vida dos obreiros.<sup>95</sup>

---

<sup>93</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, jan./jun. 2004, p. 119.

<sup>94</sup> COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista = The contemporary capitalism and its transformations: the impact of labor contract. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, jan./jun. 2011, p. 254.

<sup>95</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 26.

Acrescenta-se, ainda, que o Direito do Trabalho surge como “um conjunto de princípios e normas jurídicas que estabelecem um patamar civilizatório mínimo de exploração do homem pelo homem, modificando os sistemas individualistas do liberalismo estatal”.<sup>96</sup>

Desse contexto histórico, de emergência do Estado Liberal, de industrialização, migração dos trabalhadores do campo para as cidades, fortalecimento da burguesia capitalista e formação do proletariado, se compreendem os males da precarização das condições laborais dos trabalhadores, expostos a ambientes de trabalho insalubres, ínfimos salários, jornadas extenuantes e à superexploração generalizada.<sup>97</sup>

Essas condições, e o fato de que havia uma enorme discrepância entre o salário que percebiam e o que produziam, levou a classe operária a se engajar em uma luta por melhores condições de labor. Desse modo, foi a partir da reunião dos trabalhadores nas fábricas, onde surgiu o sentimento de solidariedade e se construiu a identidade de classe, que nasceu o movimento operário e o sindicato. Frise-se que, com a ascensão do Iluminismo e dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, insta a necessidade de um Direito que propicie a harmonia das relações entre trabalho e capital. Nessas circunstâncias, e por intermédio do sindicato, tem origem, se desenvolve e efetiva, o Direito do Trabalho.<sup>98</sup>

É dessa necessidade, de modificação da situação de exploração dos trabalhadores, que decorre a alteração do sistema normativo que regulava as relações de trabalho, passando da liberdade de contratar, fundada no Direito Civil, para a intervenção estatal, através da promulgação de leis que regulamentassem situações trabalhistas básicas (salário e jornada de trabalho, por exemplo).<sup>99</sup>

Ultrapassado o Estado de Bem-Estar Social, quando instaurada a fase de “sistematização e consolidação” da legislação trabalhista, momento em que o Direito do Trabalho passa a ser

---

<sup>96</sup> ZANGRADO. Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo 1. São Paulo: LTr, 2008, p. 61.

<sup>97</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 30-38.

<sup>98</sup> *Ibidem*, p. 39-41.

<sup>99</sup> ZANGRADO, *op. cit.*, p. 55.

reconhecido como ramo jurídico autônomo, se firma na sociedade contemporânea o Estado Neoliberal.<sup>100</sup>

Foi a partir das grandes transformações socioeconômicas da época, como as inovações e os avanços tecnológicos da 3ª Revolução Industrial, a globalização econômica e cultural, a reestruturação empresarial e o aumento da concorrência, que ocorreu a crise do Estado de Bem-Estar Social, alavancando a ascensão do ultraliberalismo e da idealização de um Estado mínimo, que não intervenha nas relações contratuais privadas.<sup>101</sup>

Uma das particularidades do pensamento neoliberal introduzida na estrutura empresarial foi a chamada “horizontalização” ou “*downsizing*”, termos utilizados para indicar a diminuição do tamanho da empresa, que passa a centralizar-se em sua atividade-fim. Fica assim caracterizado o modelo toyotista de produção, que impôs a elaboração de novos métodos gerenciais dentro dos ambientes de trabalho, objetivando maior produção, alta qualidade e menor custo. Em decorrência, novas formas de contratação de mão de obra, como o trabalho temporário, o teletrabalho e a terceirização, exsurtem.<sup>102</sup>

Nesse prisma, a terceirização de serviços se revela como um fenômeno político e econômico, resultante das transformações no modo de produção capitalista, sendo “uma forma representativa por excelência da flexibilização dos mercados e processos produtivos”.<sup>103</sup>

Ela, portanto, se inclui nas modalidades de emprego chamadas flexíveis, contrapostas à relação de emprego típica, a qual seria incompatível com a necessidade da empresa moderna de adaptação a um processo econômico competitivo.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 42-50.

<sup>101</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 151.

<sup>102</sup> MIRAGLIA, *op. cit.*, p. 52/99-100.

<sup>103</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 258.

<sup>104</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 300.

Diante desse panorama, de maior produção, com maior qualidade, e menor custo, advém a conveniência da flexibilização das normas trabalhistas, no intuito de garantir a adaptação à nova realidade socioeconômica em ascensão, dando espaço ao crescimento do instituto da terceirização de mão de obra.

### 3.2.2 Legislativa

No Brasil, as primeiras leis protetivas ao trabalhador começaram a ser editadas no fim do século XIX e início do século XX, tomando um maior impulso durante o governo de Getúlio Vargas, que iniciou um processo de elaboração de normas sociais, resultando na elaboração, em 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>105</sup> Com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, o direito do Trabalho atingiu a categoria das garantias constitucionais.<sup>106</sup>

Apesar da inclusão dos direitos sociais como direitos fundamentais na Constituição Federal, com o fortalecimento da ideologia neoliberal no país, a partir dos anos 1990, também ganharam força os discursos sobre modernidade e flexibilização do direito do trabalho, como algo imprescindível para o aumento da produtividade ou da competitividade no cenário global.<sup>107</sup>

A terceirização no Brasil se intensificou nas décadas de 1960 e 1970, de modo que não se encontra prevista na CLT. As primeiras manifestações normativas se deram em 1966, por meio dos Decretos-Lei 1.212 e 1.216, que tratavam da regulamentação dos serviços bancários prestados por empresa interposta. Em 1968, foi editado o Decreto-Lei 756, sobre a regulamentação do funcionamento das agências de intermediação de mão de obra, e em 1969 o Decreto-Lei 1.034, que impôs a adoção de medidas de segurança para funcionamento de

---

<sup>105</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 23.

<sup>106</sup> ZANGRADO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo 1. São Paulo: LTr, 2008, p. 68.

<sup>107</sup> MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas = Outsourcing in Brazil: history and perspectives. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 49, jul./dez. 2016, p. 130.

segurança bancária. Por meio destes, restou regulamentada a prestação de serviços por empresas terceiras, contudo, apenas no setor bancário.<sup>108</sup>

Na ordem jurídica brasileira, a terceirização teve sua primeira previsão normativa para a Administração Pública, através do Decreto-Lei nº 200/67, delimitada pela Lei nº 5.645/70. Tal instrumento permitia o repasse contratual de tarefas executivas à empresa privada suficientemente desenvolvida e capacitada, com a previsão de um rol de atividades de apoio que poderiam ser terceirizadas pelos entes públicos.<sup>109</sup>

Posteriormente, foram editadas as Leis nº 6.019/74, que tratou do contrato de trabalho temporário, e nº 7.102/83, que normatizou a terceirização nos serviços de vigilância bancária e transporte de valores. Já as Leis nº 8.863/94 e nº 9.017/95 (que alteraram a Lei nº 7.102) autorizaram a prestação de serviços, contratados por empresas terceiras, de vigilância patrimonial de pessoas físicas ou jurídicas e para transportes de quaisquer tipos de carga.

A lei do trabalho temporário, ao introduzir uma nova relação trilateral de prestação laborativa, não autorizava a terceirização permanente. Já a lei nº 7.102/83, apesar de permitir a sistemática da terceirização permanente, restringiu seus efeitos à categoria profissional dos vigilantes do segmento bancário. Com as alterações feitas pela Lei nº 8.863/94, passaram a se submeter à modalidade atividades de vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento, público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas, além do transporte de qualquer tipo de carga.<sup>110</sup>

Importante ressaltar que o segmento privado da economia passou a incorporar, ao longo dos anos, diversas práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo para tanto. A exemplo disso está o trabalho de conservação e limpeza, amplamente submetido a práticas terceirizantes, ainda que ausente legislação específica sobre o tema. Portanto, o fenômeno evoluiu à margem da normatividade heterônoma

---

<sup>108</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 143.

<sup>109</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 154.

<sup>110</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 478.

estatal, em amplitude e proporção muito superior às hipóteses permissivas do ordenamento jurídico nacional.<sup>111</sup>

### 3.2.3 Jurisprudencial

Diante desse quadro de reiterada infração à lei trabalhista, adveio a necessidade de o Tribunal Superior do Trabalho (TST) fixar parâmetros para a terceirização. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal firmou entendimento, através do Enunciado n° 256, de 1986, na excepcionalidade da terceirização apenas para casos previstos em lei. Em 1993, o Enunciado foi substituído pela Súmula n° 331 do TST.<sup>112</sup>

Relativamente ao primeiro, assim se estabeleceu:

Súmula n° 256 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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

Assim, o enunciado fixava na ordem jurídica, em caráter excepcional, as hipóteses de terceirização, de modo que se mantinha como regra geral de contratação o modelo previsto na CLT. Em razão disso, a terceirização constituída fora das alternativas previstas pelas Leis n° 6.019 e n° 7.102 era considerada ilícita, determinando-se, por conseguinte, a formação do vínculo da relação de emprego entre o trabalhador terceirizado e o efetivo tomador de serviços.<sup>113</sup>

---

<sup>111</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 475-476.

<sup>112</sup> MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas = Outsourcing in Brazil: history and perspectives. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 49, jul./dez. 2016, p. 133-135.

<sup>113</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 485.



A despeito disso, a terceirização já era uma realidade na sociedade brasileira, não apenas nas empresas privadas, mas também no setor público, sendo inútil negar a existência de tal fenômeno no cotidiano empresarial do país. Por essa razão, optou-se pela revisão da Súmula nº 256 pela de número 331, aprovada com a seguinte redação:<sup>114</sup>

#### CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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

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

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

O novo enunciado ampliou as possibilidades de terceirização lícita, incluindo serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, contanto que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.<sup>115</sup> Havendo subordinação ou pessoalidade, vislumbram-se os pressupostos de uma relação entre tomadora e trabalhador, situação que resulta no reconhecimento do vínculo jurídico de emprego entre estes.<sup>116</sup>

Além disso, o Tribunal previu a possibilidade de responsabilização subsidiária do tomador de serviços, através do inciso IV. Tais mudanças representaram, no âmbito do TST,

---

<sup>114</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 149-150.

<sup>115</sup> ARTUR, Karen. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: EdUFSCar, 2007, p. 104.

<sup>116</sup> VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 4, out./dez. 2012, p. 216.

uma posição conciliatória de interesses diversos, postulados pela Administração Pública, pelas empresas e pelos sindicatos.<sup>117</sup>

Portanto, dentro do modelo jurídico ditado pela Súmula 331, é permitido a uma empresa contratar mão de obra de outra, para que esta execute serviços no âmbito da primeira, desde que esses serviços não se vinculem à atividade-fim da tomadora, e que não haja pessoalidade e subordinação direta dos trabalhadores à mesma. Ademais, diante da inadimplência dos créditos trabalhistas por parte da empresa prestadora, a tomadora pode ser considerada responsável, de forma subsidiária, pelo pagamento de tais créditos.<sup>118</sup>

Em 2010, com a decisão do STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 16<sup>119</sup>, o TST promoveu ajustes na Súmula 331, alterando a redação do inciso IV e adicionando o item V. Ainda, através da Resolução 174, de 2011, foi realizada nova atualização da Súmula, acrescentando o item VI ao enunciado, resultando nos seguintes enunciados:<sup>120</sup>

---

<sup>117</sup> ARTUR, Karen. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: EdUFSCar, 2007, p. 104 e 108.

<sup>118</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, jan./jun. 2004, p. 119.

<sup>119</sup> Decisão prolatada em 24/11/2010, no sentido de afastar a responsabilidade da Administração Pública pelo pagamento das obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores de empresas terceirizadas, contratadas pelo Poder Público, inadimplentes. Nesse diapasão, só haverá responsabilidade quando evidenciada a culpa *in eligendo* e *in vigilando* (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p. 27-28). Ou seja, apenas se evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666/93 (PORTO, 2014, p. 155).

<sup>120</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 486-487.

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

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 nº 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.

Após as referidas modificações, ficou estabelecido que a Administração Pública somente responderá subsidiariamente quando evidenciada conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, e que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abarca todas as verbas decorrentes da condenação, relativamente ao tempo de prestação laboral. Nas hipóteses de terceirização ilícita, o tomador de serviços deverá responder diretamente pela integralidade das verbas trabalhistas, tendo em vista que o vínculo empregatício é com ele estabelecido.<sup>121</sup>

De modo geral, a jurisprudência trabalhista, por meio das Súmulas citadas, buscou “sintetizar os permissivos legais contidos em diplomas específicos”, e “traçar critérios objetivos para se determinar as hipóteses em que é lícita a terceirização, bem como os efeitos dela decorrentes, inclusive em sua ilicitude.”<sup>122</sup>

Assim, com as alterações promovidas, restou consolidado aquele que veio a se tornar o principal instrumento de regulação da terceirização de serviços no país.<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 155.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 156-157.

<sup>123</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 153.

Cumpra referir que, na data de 30 de março de 2017, o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou o Recurso Extraordinário (RE) 760931, com repercussão geral reconhecida, confirmando o entendimento adotado pela ADC 16, referida anteriormente.<sup>124</sup> A Corte Suprema também reconheceu, em 16 de abril de 2015, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1923, a validade de contratos de prestação de serviços públicos não exclusivos<sup>125</sup> firmados entre o Poder Público e organizações sociais, com dispensa de licitação, nos termos do inciso XXIV do artigo 24 da Lei n° 8.666/1993.<sup>126</sup>

Por oportuno, cabe ainda ressaltar que, além das Súmulas 256 e 331, também representaram posicionamento da jurisprudência quanto à terceirização as Súmulas 239 e 257, da mesma Corte. A primeira declarou a ilicitude da contratação como terceiro de empregado de empresa de processamento de dados que presta serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico, sendo bancário o trabalhador nessa situação. A segunda, por seu turno, admitiu a terceirização de vigilantes, em consonância com a Lei n° 7.102/83.<sup>127</sup>

### 3.3 Hipóteses lícitas de terceirização

A terceirização lícita, segundo diferenciação apresentada por Sergio Pinto Martins, é aquela que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, sem intenção de fraudá-los, ao passo que a ilícita se refere à locação permanente de mão de obra, fraudando e prejudicando os direitos dos obreiros.<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Terceirização**: Plenário define limites da responsabilidade da administração pública. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=339613>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

<sup>125</sup> Atividades dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde (Lei n° 9.637/1998).

<sup>126</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Convênio do poder público com organizações sociais deve seguir critérios objetivos**. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=289678>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

<sup>127</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010, p. 14-15.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p. 160.

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado, existem quatro hipóteses de terceirização lícita, que hoje se encontram claramente elencadas na Súmula 331 do TST.<sup>129</sup>

A primeira diz respeito às situações em que esteja autorizada a contratação de trabalho temporário, expressamente especificadas pela Lei n° 6.019/74 (necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços da empresa). A segunda hipótese refere-se às atividades de vigilância, regidas pela Lei n° 7.102/83. Nesse caso, qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate serviços de vigilância por meio de empresa especializada poderá, para tanto, recorrer à terceirização.<sup>130</sup>

Outra hipótese de contratação terceirizada prevista pela Súmula 331 é a de atividades de conservação e limpeza, muito comuns no mercado de trabalho privado do país mesmo quando consideradas ilícitas, de acordo com o Enunciado 256. Por fim, também é permitida a terceirização de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Nessa hipótese, não há discriminação expressa das atividades passíveis de terceirização. Aqui, serão caracterizadas pelo fato de não constituírem atividades nucleares da empresa tomadora; ou seja, não configuram atividades-fim do tomador.<sup>131</sup>

Importante, nesse ponto, esclarecer a distinção entre os conceitos de atividade-fim e atividade-meio.

Atividades-meio são aquelas que não correspondem aos fins da empresa, às atividades que constituem o seu objeto social. Atividades-fim, por outro lado, são aquelas que compõem o cerne da atividade empresarial.<sup>132</sup> Nas palavras de Márcio Túlio Viana, atividade-fim “se relaciona em linha reta não só com o objeto da atividade empresarial, mas com a própria causa que deu origem à empresa”.<sup>133</sup>

---

<sup>129</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 488.

<sup>130</sup> DELGADO, loc. cit.

<sup>131</sup> DELGADO, loc. cit.

<sup>132</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011, p. 80.

<sup>133</sup> VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 4, out./dez. 2012, p. 214.

Para Maurício Godinho Delgado, atividades-fim são:

[...] as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.<sup>134</sup>

As atividades-meio, por outro lado, são:

[...] aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.<sup>135</sup>

Em que pese as definições explanadas, não há parâmetros bem definidos de diferenciação entre atividades-meio e atividades-fim. Na prática, muitas vezes o julgador se depara com uma zona cinzenta, cabendo ao seu arbítrio a devida apreciação. Constatada a prestação de serviço em atividade-meio, é indispensável a ausência de pessoalidade e subordinação jurídica entre obreiro terceirizado e empresa tomadora, porquanto o que interessa é o resultado do trabalho, não quem executa, ou de que forma executa.<sup>136</sup>

Como exceção a essa regra está o trabalho temporário, única situação de terceirização lícita em que é permitida a presença dos elementos pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e empresa tomadora.<sup>137</sup> Em qualquer outra circunstância, caso o tomador exija a execução de um serviço sempre por pessoas certas e determinadas, comandando, dirigindo e fiscalizando seus trabalhos, resta descaracterizado o contrato de

---

<sup>134</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 489.

<sup>135</sup> DELGADO, loc. cit.

<sup>136</sup> ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 21.

<sup>137</sup> DELGADO, *op. cit.*, p. 490.

prestação de serviços entre empresas, formando, no seu lugar, o vínculo de emprego entre o obreiro e o tomador.<sup>138</sup>

Em resumo, permanece vedada a terceirização de atividades-fim, ressalvada a hipótese do trabalho temporário, e autorizada nos casos de atividades-meio, desde que não haja pessoalidade e subordinação direta na prestação de serviço do terceirizado para a empresa tomadora.<sup>139</sup>

### 3.4 Efeitos jurídicos e sociais da terceirização

Argumenta-se que a adoção do modelo da terceirização permite a concentração das atividades de uma empresa em menos tarefas, com foco no seu *core business*, núcleo central da sua razão de ser, possibilitando a busca de serviços mais especializados, inovadores e eficientes, de modo a se obter vantagem competitiva no mercado.<sup>140</sup>

Para Ives Gandra Martins, nesse contexto de competitividade empresarial, somada ao desenvolvimento tecnológico, a solução para se alcançar o aumento da qualidade dos bens ou serviços oferecidos se encontra justamente na especialização. Através dessa é possível satisfazer às necessidades específicas das pessoas.<sup>141</sup>

A terceirização, nesse sentido, se apresenta como uma modalidade de gestão do trabalho que exige grande flexibilidade, sendo justificada pelo discurso da modernização organizacional, da especialização e focalização, e da criação de empregos.<sup>142</sup> Assim, como uma técnica

---

<sup>138</sup> ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 22.

<sup>139</sup> VILLELA, Fabio Goulart. A regulamentação da terceirização de serviços: aspectos críticos. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 69.

<sup>140</sup> BRAGA, Ricardo Peake. Terceirização: o Projeto de lei n. 4.330/2004. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, jul./set. 2015, p. 228.

<sup>141</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas. **Direito Público**. Porto Alegre, ano 8, n. 43, jan/fev. 2012, p. 13.

<sup>142</sup> DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 109-110.

moderna de organização produtiva, que favorece a inventividade e a maleabilidade das empresas, seria imprescindível à sociedade contemporânea.<sup>143</sup>

De acordo com o Mapa Estratégico elaborado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), a terceirização de mão de obra contribui para a obtenção de acesso a tecnologias de ponta e para a qualidade do produto ou serviço final, favorecendo a competitividade, além de possibilitar à empresa que se concentre nas atividades que determine como estratégicas para o desempenho do seu negócio.<sup>144</sup>

Além disso, uma cadeia produtiva apoiada em parcerias da terceirização envolve mais empresas, todas buscando a melhor qualidade possível, resultando no aumento da eficiência de toda a cadeia. Em razão disso, esse modelo de produção se torna capaz de gerar inúmeros ganhos para as empresas, como a redução de ativos imobilizados e a simplificação da gestão de produção.<sup>145</sup>

Embora muitos apontem a terceirização como forma de incremento da produtividade, da competitividade e da geração de emprego, estudos e pesquisas concluem pela inexistência de evidência teórica ou empírica que corrobore tais alegações. Do contrário, acaba contribuindo para o aprofundamento da precarização das relações trabalhistas no país.<sup>146</sup>

Segundo dados coletados e apresentados pelo Dossiê Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha, elaborado por iniciativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

---

<sup>143</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 232.

<sup>144</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Terceirização: o imperativo das mudanças**. Brasília: CNI, 2014, p. 29.

<sup>145</sup> *Ibidem*, p. 30.

<sup>146</sup> SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula nº 331 do TST. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 19-20.



(DIEESE), a terceirização de serviços está diretamente relacionada com a precarização do trabalho.<sup>147</sup>

A pesquisa aponta que as empresas, ao buscarem a otimização dos lucros pelo crescimento da produtividade e pelo desenvolvimento de produtos e serviços de maior valor, seja pela especialização, seja pelo incremento de melhor tecnologia, utilizam como estratégia central a redução de preços por meio de cortes nos direitos dos trabalhadores.<sup>148</sup>

Essa afirmação é confirmada pelos números apurados. À data da publicação do Dossiê (2014), verificou-se que os trabalhadores terceirizados totalizavam 26,8% do mercado formal de trabalho. Comparando com as condições dos trabalhadores contratados, a discrepância é marcante. Relativamente à remuneração, os terceirizados recebem, em média, 24,7% a menos. Quanto à jornada semanal contratada, esses realizam 3 horas a mais. E, no tocante ao tempo de emprego, existe uma taxa de rotatividade dos terceirizados muito maior que a dos contratados. Em média, a permanência no emprego para os primeiros é de 2,7 anos, enquanto que para os últimos é de 5,8 anos.<sup>149</sup>

Verifica-se, ainda, um grande número de descumprimento das obrigações trabalhistas por parte das empresas terceirizadas, tanto durante como ao fim do contrato de prestação laboral. Estima-se também que os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no ambiente de trabalho, tendo em vista a escassez de investimento em saúde e segurança por parte da empresa. Nesse quesito, há manifesta relação com a transferência da responsabilidade pelos riscos da atividade laborativa da empresa tomadora para a prestadora, com a gestão menos rigorosa dos riscos de acidente de trabalho e com o exercício de atividades mais perigosas pelos terceirizados.<sup>150</sup>

As estatísticas igualmente indicam a promoção de piores condições e direitos do trabalho nas relações de trabalho terceirizadas, bem como o estímulo à discriminação contra os

---

<sup>147</sup> CUT/DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014, p. 7.

<sup>148</sup> *Ibidem*, p. 9.

<sup>149</sup> *Ibidem*, p. 13-15.

<sup>150</sup> *Ibidem*, p. 21-26.

trabalhadores nessa situação, ocasionada pelas desiguais condições a quais são expostos (salário, jornada, uniformes, entre outras).<sup>151</sup>

Para Jorge Luiz Souto Maior, o principal efeito da terceirização é o dismantelamento da ordem jurídica protetiva do trabalhador.<sup>152</sup> Na prática, as empresas buscam garantir sua rentabilidade através da precarização, evidenciada nas formas de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde, bem como na representação sindical.<sup>153</sup>

Não é novidade a situação precária da gestão da saúde e da segurança do trabalho nas empresas brasileiras. No entanto, de acordo com os dados apresentados, na terceirização esse cenário é agravado. Isso porque, com a externalização dos riscos e responsabilidades pelo trabalho à empresa terceira, os fatores acidentológicos são potencializados e os mecanismos de limitação ao abuso patronal, inibidos. Assim, na medida em que são permitidas, ou determinadas, condições de trabalho que elevam o risco de acidentes, sem as devidas medidas de proteção, é natural o aumento desses acidentes, inclusive fatais.<sup>154</sup>

Outro aspecto relevante é a discriminação constatada, que não se dá apenas por parte da empresa, mas também por parte dos demais trabalhadores, contratados de forma direta. As diferenças não se restringem aos índices referidos anteriormente. Pode haver, conjuntamente, diversidade nos tipos de treinamento, no acesso às instalações da empresa, e esse conjunto de circunstâncias leva a uma noção de inferioridade dos trabalhadores subcontratados.<sup>155</sup>

Nesse sentido, a terceirização fragmenta as identidades coletivas, favorecendo a concorrência entre os trabalhadores que prestam serviço na mesma empresa, comprometendo

---

<sup>151</sup> CUT/DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014, p. 26-29.

<sup>152</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, jan./jun. 2004, p. 121.

<sup>153</sup> DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 110-111.

<sup>154</sup> *Ibidem*, p. 112-113/116.

<sup>155</sup> ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 220.

drasticamente a atuação sindical na defesa dos interesses desses obreiros.<sup>156</sup> A formação dessa identidade entre trabalhadores terceirizados é mais difícil, sendo necessários mais esforços para reuni-los, considerando a ausência das condições fundamentais ao agir coletivo – igualdade de lutas, reivindicações, perspectivas e interesses.<sup>157</sup>

Ademais, uma vez que os sindicatos exercem um papel extremamente importante na conquista de novos direitos trabalhistas e na garantia do efetivo cumprimento dos direitos dos trabalhadores, o enfraquecimento da organização coletiva causa um grande problema para a classe obreira.<sup>158</sup>

Lembre-se que foi esse sentimento de identificação coletiva que possibilitou o avanço das reivindicações que ensejaram a criação do Direito do Trabalho. E é justamente a ruptura desse sentimento que decorre da terceirização.<sup>159</sup> Assim, com a “adoção sistemática da terceirização [...], muito mais do que romper com o clássico modelo de uma relação bilateral, a terceirização rompeu com verdadeiros pilares que sustentavam as relações de trabalho”.<sup>160</sup>

Outrossim, com o surgimento do modelo de trabalho subordinado, o trabalhador passa a se sujeitar livremente à direção do empregador, naquilo que concerne a prestação de serviço ajustada. Na medida em que aquele entrega o produto do seu esforço a este, recebe uma contraprestação, o pagamento do salário. Desse cenário surge a relação jurídica direta entre empregado e empregador, nascendo também a obrigação de cumprimento dos direitos decorrentes da mesma. A terceirização acaba rompendo esse pacto, na medida em que o

---

<sup>156</sup> ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 220-221.

<sup>157</sup> PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 67.

<sup>158</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 159.

<sup>159</sup> COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista = The contemporary capitalism and its transformations: the impact of labor contract. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, jan./jun. 2011, p. 260.

<sup>160</sup> *Ibidem*, p. 259.

empregador, que se apropria dos frutos do trabalho do empregado, deixa de reconhecer a este os direitos trabalhistas que lhe são inerentes.<sup>161</sup>

O que se percebe, no mais, é que o trabalhador, que deveria figurar como protagonista da relação trabalhista, ocupando um de seus polos, acaba virando mercadoria na cadeia produtiva, objeto de negociações comerciais entre empresas, que lucrarão com o aluguel da sua força de trabalho. E essas negociações, via de regra, buscarão a contratação do menor preço, alcançado por meio da redução de salários dos obreiros, ou até por redução (ou falta) de investimentos em formação, qualificação e aperfeiçoamento profissional.<sup>162</sup>

Tendo em vista os contornos variados que a terceirização pode tomar, também é possível visualizar o fenômeno da terceirização da terceirização, quando há a subcontratação de empresas por uma terceirizada, e o da quarteirização, pela contratação de uma empresa com a função de gerenciar contratos com terceirizadas. Nesse contexto, pode ocorrer a dissimulação da figura do real empregador, dificultando a definição dos polos da relação de trabalho.<sup>163</sup> Com essa dificuldade de identificação do real empregador, conseqüentemente, se torna muito difícil, às vezes inviável, o adimplemento dos créditos trabalhistas.<sup>164</sup>

Como constatado pelo Dossiê referido anteriormente, o calote é uma figura comum na vida dos trabalhadores terceirizados, marcado pelo descumprimento das obrigações trabalhistas, principalmente no que se refere à rescisão do contrato.<sup>165</sup>

---

<sup>161</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 242-243.

<sup>162</sup> PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 64-65.

<sup>163</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 72-73.

<sup>164</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, jan./jun. 2004, p. 120.

<sup>165</sup> CUT/DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014, p. 23.

Outro problema exibido pela prática da terceirização de mão de obra é a transferência da responsabilidade pelos encargos trabalhistas para a empresa prestadora dos serviços, enquanto a gestão do trabalho se mantém com a tomadora.<sup>166</sup>

Em outras palavras, o tomador, apesar de manter sobre seu controle as atividades do trabalhador terceirizado, externaliza custos e riscos ao ente interposto. Tal circunstância potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo, e dessa combinação de fatores resultam diversas formas de precarização, dentre elas, o trabalho análogo ao escravo.<sup>167</sup>

O trabalho análogo ao escravo está tipificado no Código Penal (CP), em seu art. 149:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto

O parâmetro estabelecido pelo dispositivo atua como limite externo, prescrito pelo Estado, à exploração do trabalho. Nesse instrumento se estabelece a fronteira de legitimidade ao assalariamento. No entanto, com a adoção da terceirização, essa fronteira acaba sendo ultrapassada, posto que muitas vezes se encontra vinculada a condições de trabalho degradantes, exaustivas e humilhantes.<sup>168</sup>

Vitor Araújo Filgueiras demonstra, através de dados do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), que há um predomínio de trabalhadores terceirizados dentre os resgatados em condições análogas às de escravos. Em números, de 2010 a 2013, dos 10 maiores resgates efetuados em cada ano, 90%, em média, envolviam terceirizados submetidos

---

<sup>166</sup> ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 224.

<sup>167</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo**: coincidência? 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>.

<sup>168</sup> *Ibidem*.

a condições degradantes e/ou exaustivas. Sendo assim, conclui o autor que “há fortes indícios de que terceirização e trabalho análogo ao escravo [...] estão intimamente ligados”.<sup>169</sup>

Esse fenômeno de exploração ilícita e precária diz respeito a qualquer trabalho que não possua as mínimas condições necessárias para garantir os direitos dos trabalhadores. Isto é, que cerceie liberdades, avilte dignidades ou sujeite a condições degradantes. Essa degradação é evidenciada não só por meio de constrangimento físico e/ou moral, mas também nas péssimas condições de trabalho e remuneração. Ou seja, o trabalho análogo ao escravo “não se caracteriza apenas pela restrição da liberdade, pelo trabalho forçado ou pelo endividamento ilegal, mas também pelas más condições de trabalho impostas ao trabalhador”.<sup>170</sup>

Há, portanto, quatro condutas tipificadas como trabalho em condição análoga à de escravo, à luz do artigo 149 do CP: sujeição da vítima a trabalhos forçados, à jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho e restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.<sup>171</sup>

A par dos dados analisados acerca do exercício da terceirização, nota-se uma compatibilidade entre esta, quando praticada de forma abusiva, e o trabalho análogo ao escravo, relativamente à sujeição dos trabalhadores a jornadas exaustivas e a condições degradantes de trabalho, motivo pelo qual se mostra relevante uma breve observação sobre as referidas condutas.

Sobre a jornada exaustiva, importante lembrar que não se refere exclusivamente à duração da jornada. Diz respeito também à submissão do trabalhador, mesmo que dentro de um espaço de tempo condizente com a jornada de trabalho legal, a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho. No caso, é inviabilizada a prestação do serviço em tempo e modo

---

<sup>169</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo**: coincidência 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>.

<sup>170</sup> BRASIL. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**. Brasília: MTE, 2011, p. 12.

<sup>171</sup> FILGUEIRAS, *op. cit.*

razoáveis. Consequentemente, restam afetados e prejudicados a saúde, o descanso e o convívio social do obreiro.<sup>172</sup>

A sujeição dos trabalhadores a condições degradantes, por sua vez, viola gravemente seus direitos fundamentais, pondo em risco a saúde e a segurança do obreiro, que passa a ser tratado como coisa, como objeto de negociação. Nesse sentido, a prestação de serviços em instalações inadequadas, possibilitando um quadro de notório desrespeito à intimidade, à segurança e à saúde, incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores, constitui trabalho degradante.<sup>173</sup>

---

<sup>172</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo**: coincidência? 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>.

<sup>173</sup> *Ibidem*.

## 4 REGULAMENTAÇÃO

Diante desse panorama, percebe-se que a ausência de lei específica que discipline a terceirização provoca demasiada insegurança jurídica quanto aos seus limites, possibilitando sua utilização desvirtuada, em afronta aos princípios e normas de proteção ao trabalho. Assim, é imprescindível que o instituto seja devidamente regulamentado, a fim de impedir a precarização das relações de trabalho e garantir aos trabalhadores terceirizados a efetiva custódia de seus direitos.<sup>174</sup>

### 4.1 O PLC 30/2015

Como já referido, não há no Brasil lei específica regulando a terceirização de mão de obra e, diante dessa lacuna, coube ao TST delimitar parâmetros sobre essa forma de contratar. Após inicial entendimento na direção da proibição, através do Enunciado 256, a formulação da Súmula 331 passou a legitimar a terceirização relativa às atividades não essenciais do empreendimento econômico, fixando a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora.<sup>175</sup>

Em 2004, o Deputado Sandro Mabel apresentou o Projeto de Lei (PL) 4330, visando pôr fim à omissão normativa sobre o instituto, tendo como principal e mais polêmica característica a permissividade absoluta de contratação, permitindo a terceirização nas atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da empresa contratante.<sup>176</sup>

---

<sup>174</sup> VILLELA, Fabio Goulart. A regulamentação da terceirização de serviços: aspectos críticos. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 70 e 73.

<sup>175</sup> BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, jan/jun 2011, p. 126.

<sup>176</sup> BOAL, Paulo da Cunha. A terceirização e as relações humanas e de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 136.



Tal projeto era justificado, principalmente, pelos argumentos de que a ausência de legislação específica causava (e ainda causa) um clima de insegurança jurídica, e de que as limitações impostas pela Súmula 331 diminuam ou limitavam a competitividade das empresas nacionais.<sup>177</sup> Além dessa limitação da atividade empresarial, sustenta-se que a restrição da terceirização às atividades-meio representaria uma violação à liberdade de contratar do empregador.<sup>178</sup>

Em 27 de abril de 2015, o PL foi encaminhado à apreciação do Senado Federal, originando o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 30/2015, o qual atualmente se encontra em tramitação.<sup>179</sup>

As principais alterações contidas no PLC 30/2015, em relação ao conteúdo da Súmula 331, são: a inexistência de restrição da terceirização à atividade-meio da empresa, e a previsão da responsabilidade solidária da tomadora de serviços.<sup>180</sup>

Assim dispõe o artigo 2º, inciso I do PLC:

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

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

O artigo 15, por seu turno, determina que “A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei”. São elas: pagamento de salários,

---

<sup>177</sup> BOAL, Paulo da Cunha. A terceirização e as relações humanas e de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 136.

<sup>178</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Terceirização**: o imperativo das mudanças. Brasília: CNI, 2014, p. 61.

<sup>179</sup> BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 30**, de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

<sup>180</sup> WAITMAN, Helena Silveira Armando. A Terceirização no Direito do Trabalho e o Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 13 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.53991&seo=1>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário; concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional; concessão do vale-transporte, quando for devido; depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização; recolhimento de obrigações previdenciárias.<sup>181</sup>

Para além dessas disposições, o PLC 30/2015 ainda prevê, dentre outras normativas, a configuração do vínculo de emprego entre a contratante e o empregado da contratada quando verificados os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT (art. 4º) e a obrigatoriedade de fiscalização, por parte da contratante, do adimplemento das obrigações trabalhistas da contratada (art. 16). Fica também vedada a intermediação de mão de obra (salvo exceções previstas em legislação específica), mas permitida a subcontratação ou terceirização pela contratada (art. 3º, § 2º).

Ademais, a contratada deverá, necessariamente, ser especializada e possuir qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com sua execução (art. 2º, III). Por fim, ficam asseguradas aos empregados da contratada, durante a prestação do serviço terceirizado, as mesmas condições garantidas aos empregados da contratante, relativamente aos itens previstos no dispositivo (art. 12, I e II).

#### 4.2 A Lei nº 13.429/2017

A Lei nº 13.429, originada do PL 4302/1998, foi sancionada em 31/03/2017 para alterar dispositivos da Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974), acrescentando disposições sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Mais

---

<sup>181</sup> BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 30**, de 28 de abril de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

especificamente, foram alterados os artigos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, 11, parágrafo único, e 12, e acrescentados os artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C.<sup>182</sup>

Relativamente à terceirização de serviços, a Lei não traz muitas inovações. Traz a definição de empresas contratante e prestadora, as quais celebrarão contrato de prestação de serviços determinados e específicos. À semelhança do PLC 30/2015, prevê a hipótese de subcontratação pela empresa prestadora (art. 4º-A, § 1º) e veda a utilização dos trabalhadores, por parte da contratante, em atividades diversas das que foram objeto do contrato com a empresa prestadora.

No mais, ainda que a Lei preveja a responsabilidade da contratante em garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores (art. 5º-A, § 3º), estabelece como opcional a extensão aos trabalhadores terceirizados o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados (art. 5º-A, § 4º).

Há também a previsão da responsabilidade subsidiária de empresa contratante pelas obrigações trabalhistas (art. 5º-A, § 5º), permanecendo o entendimento fixado pela Súmula 331.

Ressalta-se, por fim, que a Lei nº 13.429/2017 não autorizou de maneira explícita a terceirização de atividade-fim, como fez o PLC 30/2015, de forma que permaneceria a limitação ditada pela jurisprudência do TST. Nota-se que a única referência à distinção entre atividades-meio e atividades-fim se encontra no parágrafo 3º do art. 9º, que trata do contrato de trabalho temporário, permitindo, nesse caso, o desenvolvimento tanto de atividades-meio como de atividades-fim.<sup>183</sup>

Segundo Nota Técnica apresentada pelo DIEESE sobre os impactos da Lei nº 13.429/2017 para os trabalhadores, a regulamentação da terceirização contida na Lei em apreço é “excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes”. Argumenta-se que o texto normativo

---

<sup>182</sup> Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Planalto**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

<sup>183</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. Terceirização de tudo, para todos. E agora? **Anamantra**, 2017. Disponível em: <<https://www.anamantra.org.br/artigos/25260-terceirizacao-de-tudo-para-todos-e-agora>>. Acesso em 25 jun. 2017.

não resolve o problema da insegurança jurídica, para trabalhadores ou empresas (questão essencial para os defensores da terceirização irrestrita), e não é suficiente para garantir os direitos e a proteção dos trabalhadores terceirizados, não eliminando, desse modo, os riscos de precarização das condições de trabalho.<sup>184</sup>

Dessa maneira, a mudança legislativa não logrou êxito em colaborar para garantir relações de trabalho equilibradas, tampouco para aprimorar o ambiente econômico.<sup>185</sup>

Cumprido referir que o PL 6787/2016 (Reforma Trabalhista), aprovado em 28/06/2017 e originando o PLC 38/2017<sup>186</sup>, propõe alteração do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 (recém introduzido), com a seguinte redação<sup>187</sup>:

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.<sup>188</sup>

#### 4.2.1 ADI 5735

---

<sup>184</sup> DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**: contrato de trabalho temporário e terceirização. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

<sup>185</sup> *Ibidem*.

<sup>186</sup> BRASIL. Senado Federal. **Reforma trabalhista passa na CCJ e segue para o Plenário**. Senado Notícias. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/06/28/reforma-trabalhista-passa-na-ccj-e-segue-para-o-plenario>>. Acesso em: 29 jun. 2017.

<sup>187</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. Terceirização de tudo, para todos. E agora? **Anamantra**, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25260-terceirizacao-de-tudo-para-todos-e-agora>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

<sup>188</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6787**, de 23 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

Em 22 de junho de 2017, Rodrigo Janot, procurador-geral da República, apresentou ao STF ADI 5735 contra a Lei nº 13.429/2017, que foi distribuída ao ministro Gilmar Mendes.<sup>189</sup>

Relativamente à regulamentação da terceirização de serviços incorporada pela Lei, Janot refere ser inconstitucional a interpretação dos artigos 4º-A, caput e § 2º, e 5º-A como dispositivos que autorizem a contratação irrestrita de serviços interempresariais em atividades finalísticas da empresa tomadora (e de órgãos da administração pública).<sup>190</sup>

Tal interpretação teria advindo da imprensa, quando da aprovação do PL 4.302/1998 (que deu origem à lei impugnada), que divulgou a informação de que seria possível a terceirização ilimitada. Entretanto, tal interpretação dos enunciados se mostra incorreta.<sup>191</sup>

Como visto anteriormente, a norma autoriza de forma expressa o desenvolvimento de atividade-meio e de atividade-fim da empresa tomadora ao disciplinar o contrato de trabalho temporário (art. 9º, § 3º), e essa autorização não seria estendida à prestação de serviços (terceirização). Portanto, não haveria, nesse sentido, inovação na ordem jurídica.<sup>192</sup>

O ministro ressalta ser evidente a intenção da Lei em preservar a jurisprudência trabalhista consolidada pela Súmula 331 do TST, tanto que, logo após a sua publicação, foi proposta nova redação do artigo 4º-A, através do PL 6787/2016, prevendo expressamente a possibilidade de contratação de serviços em quaisquer atividades da empresa contratante.<sup>193</sup>

Todavia, ainda que a Lei não altere o âmbito das atividades passíveis de terceirização, sendo compatível com a Súmula 331, “há um risco concreto de interpretação judicial da norma

---

<sup>189</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Procurador-geral da República apresenta ADI contra Lei das Terceirizações**. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=347835>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>190</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 5735/DF. Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 22 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>191</sup> *Ibidem*.

<sup>192</sup> *Ibidem*.

<sup>193</sup> *Ibidem*.

como permissivo de terceirização irrestrita de atividades finalísticas”, o que de fato já aconteceu.<sup>194</sup>

Além da ADI 5735, também já foram apresentadas, para questionar a Lei das Terceirizações, a ADI 5695, a ADI 5685, a ADI 5686 e a ADI 5687, todas de relatoria do ministro Gilmar Mendes.<sup>195</sup>

#### 4.3 A (in)compatibilidade com os princípios laborais e constitucionais

A evolução do Direito do Trabalho partiu de um pressuposto fático que persiste até hoje. Existe uma classe de pessoas que tem para oferecer, em troca dos meios necessários à sua subsistência, apenas a sua força de trabalho. Ou seja, o trabalho livre e subordinado continua sendo o único meio pelo qual esse grupo de indivíduos alcançam as condições indispensáveis para se inserir na dinâmica social.<sup>196</sup>

A Constituição Federal, ao instituir a República como Estado Democrático de Direito, elencou como fundamentos os valores do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana, tendo como objetivos primordiais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento social, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades.<sup>197</sup>

---

<sup>194</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 5735/DF. Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 22 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>195</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Procurador-geral da República apresenta ADI contra Lei das Terceirizações**. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=347835>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>196</sup> COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista = The contemporary capitalism and its transformations: the impact of labor contract. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, jan./jun. 2011, p. 264.

<sup>197</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009, p. 157-158.

O artigo 170 da Carta Magna estipula que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e deve assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.<sup>198</sup>

Nesse sentido, sendo objetivo fundamental da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, não se pode utilizar o pretexto da autonomia privada para invocação de direitos e posições desigualadoras decorrentes do poder econômico. Pelo contrário, a dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado e da ordem jurídica, deve incidir sobre as relações entre particulares, especialmente nas relações assimétricas em que há um exercício de poder que a caracteriza (como a subordinação no contrato de trabalho), hipóteses em que o risco de desrespeito à dignidade é ampliado.<sup>199</sup>

O princípio da proteção, nesse cenário, desponta como o mais importante para a efetivação do Direito do Trabalho, constituindo sua raiz sociológica, na medida em que visa corrigir as desigualdades constantes das relações trabalhistas.<sup>200</sup> Isto é, o princípio da proteção aponta para a necessidade de se estruturar “uma teia de proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego” para “atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio fático de poder inerente às partes contratantes, além de promover melhores condições de pactuação da força de trabalho”.<sup>201</sup>

Nesse sentido, “o Direito do Trabalho é o principal instrumento de desmercantilização do labor humano na economia capitalista, favorecendo esse trabalho com regras superiores aos simples imperativos do mercado”. Assim, considerando que um dos princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho, arrolados pela Declaração de Filadélfia, de 1944, relativamente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), afirma que

---

<sup>198</sup> ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 20.

<sup>199</sup> WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 108-109.

<sup>200</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, jan./jun. 2003, p. 44.

<sup>201</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, jul./set. 2011, p. 68.

o trabalho não é uma mercadoria, imprescindível a salvaguarda desse ramo jurídico para a proteção da dignidade da pessoa humana.<sup>202</sup>

Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado explica que, a função central do ramo trabalhista - a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem econômica - realiza “o intento democrático de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do labor humano”.<sup>203</sup>

A terceirização sem limites, como vem sendo defendida pelo setor empresarial, possibilita que o trabalhador seja tratado como artigo de comércio, apto à negociação pelas empresas, em afronta à dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, à ordem jurídica nacional. Sendo dever do Estado a tutela da dignidade, qualidade intrínseca do ser humano, irrenunciável e inalienável, imperioso o seu papel em garantir que os trabalhadores não sejam utilizados como meros instrumentos para a consecução de um fim empresarial; ou seja, em evitar a coisificação desses indivíduos.<sup>204</sup>

Sobre o assunto, Ingo Sarlet observa que “para a ordem jurídico-constitucional a concepção do homem-objeto (ou homem-instrumento), com todas as conseqüências que daí podem e devem ser extraídas, constitui justamente a antítese da dignidade da pessoa humana”.<sup>205</sup>

Como já referido, acerca dos efeitos jurídicos e sociais da terceirização, pesquisas e estudos de inúmeros operadores do direito apontam para uma relação praticamente inevitável entre a prática da terceirização de mão de obra e a precarização do trabalho. Isso porque, a fim de alcançar os objetivos apresentados como justificativa da terceirização, a estratégia

---

<sup>202</sup> DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, jul./set. 2011, p. 70.

<sup>203</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 54.

<sup>204</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 161.

<sup>205</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, jan /jun, 2007, p. 381.



majoritariamente utilizada é a redução de custos por meio de cortes nos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, o trabalhador acaba por virar objeto de negociações entre empresas, como se mercadoria fosse, tendo sua humanidade e sua dignidade rebaixadas. Aqui, a pessoa humana que desempenha o serviço não importa, mas sim o menor preço oferecido pelas empresas prestadoras de serviços.

Portanto, a coisificação do trabalhador é, sem dúvidas, realidade fática em grande parte das relações terceirizadas, em afronta direta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Tendo em vista que o sentido maior do Direito do Trabalho é a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e a garantia de um mínimo existencial, é inaceitável a existência de qualquer pessoa em situações de afronta à sua dignidade humana.<sup>206</sup> Assim, qualquer Estado que tenha como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho não pode preterir as normas de proteção social, frutos de importantes conquistas da classe obreira.<sup>207</sup>

Lembrando que, como determinado pelo artigo 170 da CFRB, conquanto a ordem econômica se fundamente na livre iniciativa, assegurado o livre exercício de qualquer atividade econômica (parágrafo único), ela também é fundada na valorização do trabalho humano.<sup>208</sup> A livre iniciativa, portanto, não é um princípio absoluto, devendo ser compatibilizada com o valor social do trabalho.<sup>209</sup>

---

<sup>206</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009, p. 152.

<sup>207</sup> BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p. 64.

<sup>208</sup> ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 19-20.

<sup>209</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 158.

Assim, não se pode dar preferência à livre iniciativa em detrimento dos direitos e garantias mínimos dos trabalhadores, consagrados na CRFB e na CLT; ela, como fundamento da ordem econômica, não tutela apenas a empresa, mas também o trabalho.<sup>210</sup>

Importante salientar que a empresa também possui função social, portanto, como operadora de um mercado socializado, não se configura unicamente como captadora de lucros. Cabe a ela, além do desenvolvimento da sua atividade produtiva para a criação de riquezas, a valorização do trabalho humano.<sup>211</sup>

Como dito anteriormente, a terceirização de serviços, nos atuais contornos delimitados pela Súmula 331, concebida em favor do capital, tem se confirmado como um meio de precarização das relações de trabalho e de violação ao direito social do trabalho, não trazendo qualquer benefício ao trabalhador, mas, pelo contrário, lhe subtraindo direitos e rompendo conquistas individuais e coletivas.<sup>212</sup>

Isso se infere a partir dos dados analisados no decorrer da pesquisa, os quais apontam para uma discrepância profunda entre as condições de trabalho dos terceirizados comparadas às dos contratados de forma direta pela empresa tomadora, mesmo quando em exercício das mesmas funções. Tal afirmação é corroborada pelos números apurados, que comprovam uma remuneração em média 24,7% mais baixa aos terceirizados, que em média realizam 3 horas a mais na jornada semanal e estão sujeitos a uma taxa de rotatividade muito maior.

Outrossim, também se constata um maior número de acidentes e mortes no local de trabalho entre trabalhadores terceirizados, e condições laborais diferenciadas, fomentando um ambiente discriminatório e segregado, que, por seu turno, fragmenta identidades coletivas e enfraquece a organização e a atuação sindical na defesa dos interesses trabalhistas.

Em regra, portanto, o trabalhador terceirizado labora mais, recebe menos, sofre com maior instabilidade no emprego, é exposto a condições inferiores de segurança e salubridade, o

---

<sup>210</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 140 e 142.

<sup>211</sup> *Ibidem*, p. 142.

<sup>212</sup> COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista = The contemporary capitalism and its transformations: the impact of labor contract. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, jan./jun. 2011, p. 265.

que gera mais riscos de doenças e acidentes, sofre mais com a discriminação e também com o descumprimento das obrigações trabalhistas, além da fraca representatividade coletiva.

Dessa forma, é possível depreender que o princípio da proteção não alcança, nas relações terceirizadas, a mesma efetividade observada nas relações de emprego bilaterais. Ou seja, o princípio matriz do Direito do Trabalho, que busca compensar a desigualdade econômica entre as partes, protegendo o trabalhador hipossuficiente para conquistar uma igualdade substancial, fica aquém do que se propõe quando diante de trabalhadores terceirizados em situação precária.

Do mesmo modo, os princípios da continuidade da relação de emprego e da boa-fé são, nas relações trilaterais, mais facilmente desrespeitados. O primeiro visa, principalmente, à segurança do trabalhador, à sua estabilidade – financeira, psicológica, emocional. Na medida em que os contratos de trabalho terceirizado tendem a durar menos e precarizar as condições laborais, pode se inferir que a técnica administrativa não contribui para o fortalecimento do postulado.

Quanto ao princípio da boa-fé, resta abalado quando evidenciadas situações de descumprimento das obrigações pactuadas, de exploração excessiva do trabalhador, de remuneração incompatível com o trabalho; hipóteses, como visto, bastante comuns na terceirização.

Não se pode deixar de destacar a ligação existente entre a prática abusiva da terceirização e o trabalho análogo ao escravo, como referenciado anteriormente, especialmente quando há exposição dos trabalhadores a jornadas exaustivas e a condições degradantes de trabalho. Nesses casos extremos, há manifesta violação à dignidade da pessoa humana, tendo em vista o descaso para com a vida e a integridade, física e moral, do ser humano.

Nesse ponto, segundo Luís Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra:

[...] a questão não pode ser analisada sob a lupa restrita da liberdade de iniciativa ou a liberdade de contratação, de forma absoluta. A liberdade de contratar e de exercer atividade econômica, sob pena de institucionalização da barbárie social, há de se fazer mediante observância e respeito à pessoa humana, epicentro do ordenamento jurídico. E não se pode respeitar a dignidade da pessoa humana sem respeitar a dignidade de cada cidadão trabalhador, mediante preservação dos seus direitos trabalhistas (garantidos nos arts. 7º e 8º da Constituição Federal), em condições não precárias.<sup>213</sup>

Assim, como consequência da tendência de flexibilização das normas trabalhistas, observa-se a precarização das relações de trabalho e o rompimento da equiparação formal existente entre empregado e empregador, alcançada pela efetiva aplicação do princípio da proteção em conjunto com os demais princípios do Direito do Trabalho.<sup>214</sup>

Como afirma Maria do Perpétuo Socorro Wanderley, “a empresa não é um mundo à parte, em que os princípios fundamentais do ordenamento jurídico, centrados na dignidade da pessoa humana, pudessem ser impunemente afastados”. O caráter oneroso do contrato não prende o empregado a situações de afronta à sua dignidade em virtude da pressão por produtividade.<sup>215</sup>

O Direito do Trabalho pode ser considerado o principal instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, visto que possibilita a efetiva inclusão do indivíduo-trabalhador na sociedade capitalista.<sup>216</sup> É por meio do trabalho que são oportunizadas às pessoas condições de buscar e alcançar realização pessoal e integração comunitária, social e política. Não se trata, portanto, de mera fonte de subsistência. No entanto essas condições somente se

---

<sup>213</sup> MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 202-203.

<sup>214</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 68-69.

<sup>215</sup> WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 110-112.

<sup>216</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009, p. 151.

perfectibilizam quando o trabalho é exercido com dignidade, eliminadas todas as formas de degradação e coisificação do ser humano.<sup>217</sup>

Ou seja, a realização plena da dignidade da pessoa humana só é alcançada quando o trabalho for adequadamente apreciado. Até porque, em face da ausência do trabalho digno, todo o grupo familiar e social de uma pessoa nessas condições é afetado. Por isso o emprego é protegido pelo ordenamento jurídico: para proporcionar a melhoria das condições de vida do trabalhador, devendo, portanto, ser garantido a todos o direito de conquistar, por intermédio do seu trabalho, os recursos indispensáveis a uma vida digna.<sup>218</sup>

Infelizmente, não é isso que a terceirização tem estimulado. Mesmo limitada pela jurisprudência do TST, a contratação triangular tem, historicamente, possibilitado a redução de patamares salariais e de condições de trabalho, vitimando os trabalhadores a altos níveis de acidentes de trabalho e doenças profissionais, “caracterizando o uso abusivo da liberdade de contratação e da liberdade de iniciativa para fraudar a legislação trabalhista e sonegar aos trabalhadores condições de dignidade”.<sup>219</sup>

A ampliação da terceirização para quaisquer atividades do empreendimento, diante desse panorama, não parece a melhor opção. O argumento de que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim seria incompatível com o processo de produção moderno e violaria o princípio da legalidade (artigo 5º, inciso II, da CRFB), aduzido no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 713211, convertido em RE 958252<sup>220</sup>, não se sustenta quando contraposto com

---

<sup>217</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 162.

<sup>218</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009, p. 151-152.

<sup>219</sup> MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 203.

<sup>220</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. RE 958252/MG. Recorrente: Celulose Nipo Brasileira S/A – CENIBRA. Recorridos: Ministério Público do Trabalho e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Gunhães e Região – SITIEXTRA. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 22 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 27 jun. 2017.

os critérios constitucionais de proteção da pessoa humana, de concretização da justiça social e de centralidade do cidadão trabalhador na ordem jurídica.<sup>221</sup>

Da forma como está prevista hoje, embora longe do ideal, não sendo suficiente para a tutela dos trabalhadores, tenta impor um limite à flexibilização propugnada pelo setor empresarial. Os parâmetros, portanto, fixados pela jurisprudência do TST, não podem sofrer um retrocesso.

A liberação da terceirização em todas as atividades empresariais, meio ou fim, principal bandeira dos defensores da prática, representaria um retrocesso para a classe obreira. Isso porque, como comprovados os prejuízos causados quando restrita à atividade-meio, havendo a sua ampliação, inevitável o crescimento do trabalho na forma terceirizada, aumentando, em consequência, os riscos de precarização das relações de trabalho.

O sistema normativo brasileiro estabelece determinadas garantias ao trabalhador. Permitir uma forma de contrato que na prática não respeita essas garantias fixadas pelo ordenamento resultaria em um retrocesso social. Isso porque, embora o instrumento jurídico regulador não determine, de forma direta, uma retrocessão, autoriza uma situação que comprovadamente gera riscos de desrespeito aos direitos incorporados na ordem jurídica.

Sendo assim, da maneira como a regulamentação é defendida pelos empresários, a terceirização de serviços não atende à progressividade dos direitos sociais, com a qual se comprometeu o Estado.<sup>222</sup> Se as novas regras não são capazes de melhorar as condições dos trabalhadores, e também não garante que a situação se manterá a mesma, pelo contrário, abre portas a uma probabilidade de piora dessas condições, cria-se um grande problema social.

Os direitos sociais, dentre eles as garantias laborais, por adquirirem status de direitos humanos, não podem ser restringidos ou abolidos por medidas estatais retrocessivas sem o acompanhamento de uma medida compensatória que seja capaz de manter o nível de proteção

---

<sup>221</sup> MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 212.

<sup>222</sup> BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p. 60.

social existente. No entanto, é importante ressaltar que essa compensação deve ser específica e real, não se exaurindo, por exemplo, na promessa de criação de mais empregos.<sup>223</sup>

Ou seja, a compensação à medida retrocessiva não pode ser genérica, o que se observa nas formas de regulamentação do trabalho terceirizado atualmente em debate. No discurso dos que defendem a terceirização irrestrita, é possível verificar uma preocupação exclusiva com os interesses empresariais, como produtividade, competitividade e adaptação ao mercado, aliados à redução de custos. Não aparenta haver, de fato, uma preocupação com os trabalhadores.

Sobre isso, afirma Patrícia Maeda: “Os argumentos a favor da terceirização tornam invisível o trabalhador, ressaltando apenas as necessidades de competitividade, flexibilidade e redução de custos, dentre outras”.<sup>224</sup>

As vantagens da técnica administrativa, portanto, são auferidas apenas pelos detentores do capital. Como apontam as pesquisas, na maioria dos casos os trabalhadores terceirizados, em comparação aos que fazem parte de uma relação de emprego celetista, não obtêm qualquer prerrogativa.

A promessa de criação de postos de trabalho, em decorrência da ampliação dos serviços terceirizados, não pode ser vista como vantagem ou compensação satisfatória. Primeiro porque não há evidência que corrobore tal alegação, consoante dados do DIEESE.<sup>225</sup> Segundo porque, mesmo que ocorra esse aumento, se forem mais precários que os preexistentes, não obedecendo aos patamares mínimos do trabalho digno, impossível considerá-lo como positivo.<sup>226</sup>

Ou seja, aumentar o número de empregos, mas diminuir a qualidades destes, ou aumentar o número de trabalhadores em condições inferiores de trabalho, não configura uma

---

<sup>223</sup> BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p. 63.

<sup>224</sup> MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas = Outsourcing in Brazil: history and perspectives. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 49, jul./dez. 2016, p. 144.

<sup>225</sup> CUT/DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

<sup>226</sup> BONNA, loc. cit.

vantagem e vai de encontro aos postulados da progressividade, da proteção e da melhoria das condições sociais do trabalhador.

A proposta de previsões genéricas, no sentido de que deve haver o combate à precarização ou de que os direitos dos obreiros devem ser assegurados, não são suficientes para garantir a proteção a essa classe social e economicamente vulnerável. E é isso que se verifica na Lei nº 13.429/2017: é omissa e genérica em diversos aspectos, não contribuindo para eliminar a insegurança jurídica já instaurada, nem para assegurar a tutela necessária aos trabalhadores terceirizados para propiciar a melhoria das suas condições sociais.<sup>227</sup>

O que ocorre, em verdade, é que o pensamento neoliberal desconsidera o real significado dos princípios constitucionais do trabalho, sobrepondo o lucro ao próprio ser humano. Tentam, nesse sentido, afastar a responsabilidade do Estado pela inserção social do trabalhador como ser integrante da comunidade.<sup>228</sup>

O aspecto social da relação de trabalho, portanto, é ignorado, prevalecendo uma concepção de Direitos Humanos apenas de primeira geração, que se preocupa unicamente com a igualdade formal, negligenciando sua condição substancial. Diante desse cenário, se argumenta que não permitir a ampliação do trabalho terceirizado para atividades-fim representa uma violação à liberdade de contratar do empregador e uma limitação à atividade empresarial.

Não há dúvidas de que “a normatização, como expressão do direito, deve se adequar aos novos fatos da vida social”. A terceirização é uma realidade inexorável e, por isso, deve ser regulamentada. No entanto, não se pode olvidar da dignidade do trabalhador, em favor dos interesses econômicos das empresas. Ambos devem orientar a atuação do Poder Público.<sup>229</sup>

Desse modo, o Direito do Trabalho e suas normas devem evoluir em consonância com as novas realidades das relações laborais, mas não se deve admitir alterações legislativas e

---

<sup>227</sup> DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**: contrato de trabalho temporário e terceirização. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

<sup>228</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009, p. 154-155.

<sup>229</sup> ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 17-18.



políticas públicas que tenham como finalidade precípua e exclusiva a redução do custo do trabalho. Conduta que representaria um retrocesso social ao desprezar a dignidade humana, o princípio da proteção e a busca da justiça social.<sup>230</sup>

De acordo com as razões apresentadas pelo procurador-geral da República na ADI 5735, o emprego terceirizado sofre com um grave déficit de efetividade normativa, causando uma qualidade protetiva muito inferior ao padrão constitucionalmente assegurado à relação de emprego. A terceirização também afeta o princípio da proteção ao cercear a integração do trabalhador na empresa, cuja finalidade importa em assegurar o desenvolvimento humano e profissional do obreiro, bem como permitir a organização coletiva. Ao excluir esse vínculo entre trabalhador e empresa, essencial para a noção de categoria profissional, se induz a uma perda de efetividade dos mecanismos de conquista coletiva para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.<sup>231</sup>

Sobre o assunto, pondera:

Esse conteúdo de proteção social constitucional dirigido ao regime de emprego se vê profundamente frustrado pela terceirização realizada na atividade-fim das empresas, que expulsa o trabalhador de sua autêntica categoria profissional, da vida comunitária da empresa e do núcleo da atividade econômica à qual empreste sua mão de obra.<sup>232</sup>

Ademais, aponta para o fato de que a terceirização irrestrita resultaria na descaracterização da função social da empresa e do valor social da livre iniciativa, em decorrência da redução artificial do quadro de empregados da empresa (que pode se eximir de

---

<sup>230</sup> BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p. 62.

<sup>231</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 5735/DF. Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 22 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>232</sup> *Ibidem*.

políticas sociais, como a de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho)<sup>233</sup>, negando a função social da empresa de promotora de emprego socialmente protegido.<sup>234</sup>

Sobre o descumprimento da função social da empresa, acrescenta-se que a existência desta somente se legitima quando busca a concretização dos seus fins, a execução da atividade econômica para a qual se constituiu. A empresa não pode, portanto, delegar a terceiro o exercício do seu objeto social, sua atividade-fim, sob pena não só de descumprimento da sua função social, mas também de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade (art. 50 do Código Civil).<sup>235</sup>

Por fim, Janot ressalta que a Lei n° 13.429/2017 não adota cautelas necessárias e suficientes à proteção dos direitos por ela afetados; ou seja, não oferece medidas compensatórias suficientes para suprir a eficácia reduzida dos direitos sociais dos trabalhadores terceirizados e amenizar o prejuízo decorrente da terceirização. Além disso, não traz garantias de tratamento isonômico entre terceirizados e empregados da empresa tomadora que exerçam as mesmas atividades, e também, ao autorizar a quarteirização de serviços, aprofunda ainda mais os riscos sociais advindos do trabalho terceirizado.<sup>236</sup>

Por esses motivos, dentre tantos outros, o procurador-geral defende que a interpretação dada à Lei n° 13.429/2017, autorizando a terceirização irrestrita das atividades finalísticas das empresas, viola o regime constitucional de emprego socialmente protegido, a função social

---

<sup>233</sup> Art. 93 da Lei n° 8.213/1991: 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%.

<sup>234</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 5735/DF. Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 22 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>235</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula n° 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 164.

<sup>236</sup> BRASIL, *op. cit.*

constitucional da empresa e o princípio isonômico das relações de trabalho (além da regra do concurso público nas empresas estatais exploradoras de atividade econômica).<sup>237</sup>

Conclui-se, enfim, que é através do trabalho em condições dignas, assegurados a segurança e o respeito ao ser humano, que as pessoas têm a possibilidade de se afirmar e se realizar plenamente enquanto membros da sociedade, sendo obrigação do Estado a defesa e a efetivação dos direitos sociais, impedindo a exploração desregada do trabalho humano, em desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, e demais princípios que regem o Direito do Trabalho, assegurando o desenvolvimento econômico, político e social do país de forma concomitante e em harmonia com a ordem jurídica.<sup>238</sup>

Nessa esteira, não é possível afirmar que tal objetivo tenha sido alcançado pela Lei nº 13.429/2017, tampouco será com eventual aprovação do PLC 30/2015 ou do PLC 38/2017, no que tange às relações terceirizadas.

#### 4.4 Avanço ou precarização das relações laborais?

A partir do exposto, observa-se que os direitos sociais assegurados na ordem jurídica constitucional, relativamente ao salário, à jornada, à estabilidade, à saúde e à segurança no trabalho, assim como o postulado da dignidade da pessoa humana, são percebidos de forma diferenciada por trabalhadores terceirizados e trabalhadores celetistas.<sup>239</sup>

A terceirização tem se mostrado o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil, por ser uma prática de gestão que discrimina, não resguarda a devida proteção trabalhista, fragmenta as identidades coletivas dos trabalhadores e facilita o descumprimento da legislação

---

<sup>237</sup> BRASIL. Ministério Público Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 5735/DF. Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 22 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

<sup>238</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, jan./jun. 2009, p. 160.

<sup>239</sup> MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 195.

trabalhista, aumentando o risco de exploração da força de trabalho como mercadoria,<sup>240</sup> “quando toda a construção jurídica do direito do trabalho, inclusive no âmbito dos instrumentos internacionais de proteção, ocupou-se em negar a ideia de trabalho como mercadoria”.<sup>241</sup>

Os dados demonstram, portanto, a precarização que o trabalho terceirizado é capaz de gerar, sendo vários e inesgotáveis os exemplos que constatarem esse fato. Esses efeitos, importa dizer, não atingem apenas os trabalhadores terceirizados. A “adoção predatória da estratégia terceirizante” gera um custo social que é sentido em toda a sociedade.<sup>242</sup>

A terceirização, em vista disso, principalmente a possibilidade de sua ampliação para atividades-fim, tem posto em risco conquistas sociais alcançadas ao longo dos séculos, na medida em que concebida em um mundo corporativo guiado pelos ideais do ultraliberalismo, e visa a redução dos custos da mão de obra e a consecução única e exclusivamente dos interesses do capital.<sup>243</sup>

Importante ressaltar que, assim como “a flexibilização não se confunde com a desregulamentação do direito do trabalho”<sup>244</sup>, terceirização não é sinônimo de precarização. Na prática, contudo, o trabalho terceirizado, da forma que está regulamentado hoje, seja pela Súmula 331, seja pela Lei nº 6.019/1974 (alterada pela Lei nº 13.429/2017), viabiliza a formação de uma rede de precarização do trabalho, que, por sua vez, gera as mais variadas formas de exploração do ser humano, bem como a violação dos seus direitos fundamentais.

Nesse prisma, a terceirização defendida pelo setor empresarial (materializada no PLC 30/2015 e no PLC 38/2017), ampliada a todas às atividades da empresa contratante, inclusive

---

<sup>240</sup> ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 224.

<sup>241</sup> MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 196.

<sup>242</sup> COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista = The contemporary capitalism and its transformations: the impact of labor contract. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, jan./jun. 2011, p. 256-259.

<sup>243</sup> *Ibidem*, p. 262-265.

<sup>244</sup> BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 47, n. 77, jan./jun. 2008, p. 61.

com a previsão de subcontratações pela própria empresa contratada (como previsto na Lei n° 13.429/2017), tende a aumentar ainda mais esse espectro de precarização e exploração desenfreada do trabalhador, porquanto desacompanhada de qualquer medida que concretize as garantias necessárias para que não haja essa precarização e a completa desconsideração da dignidade humana do trabalhador, dos seus direitos sociais, e dos próprios objetivos e fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Importante sempre lembrar, quando se trata de relações trabalhistas, que estas envolvem partes em uma situação de desigualdade substancial – justamente aquilo que a seara justtrabalhista, pelo seu princípio basilar da proteção, visa compensar. O trabalhador, em oposição ao empregador, é extremamente vulnerável. Com a precarização do trabalho, decorrente da terceirização, essa vulnerabilidade só tende a crescer, o que é exatamente o oposto do que pretende o Direito do Trabalho.

Em vista disso, Vantuil Abdala refere:

É necessário que se estabeleçam requisitos para a criação e o funcionamento de empresas de prestação de serviços a terceiros, a delimitação do objeto do contrato e a forma de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte destas.

Precisam ser definidos a extensão e o grau da responsabilidade do tomador de serviços quanto ao direito dos empregados da empresa prestadora, quando ela não tem idoneidade econômico-financeira para suportar os respectivos encargos.

As questões relativas às condições de segurança, higiene e salubridade no ambiente de trabalho merecem especial atenção, até por respeito à dignidade do trabalhador. Atento a esse princípio fundamental, e, ainda, ao princípio da isonomia, preocupa a situação em que o trabalhador terceirizado executa os mesmos serviços que o empregado da empresa tomadora, mas em condições inferiores.<sup>245</sup>

Nesse sentido, a terceirização, como uma figura excetiva à relação de emprego celetista, deve receber um tratamento restritivo, com rígidas condições de validade e sanções proporcionais ao prejuízo que venha a causar.<sup>246</sup>

---

<sup>245</sup> ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, out./dez. 2008, p. 18.

<sup>246</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula n° 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 168.

Por fim, reitera-se que é própria do Direito do Trabalho uma função civilizatória e democrática, que atua – ou deve atuar - como mecanismo de controle e atenuação das distorções socioeconômicas do sistema capitalista.<sup>247</sup>

Tendo em vista que o desenvolvimento econômico deve estar necessariamente interligado ao desenvolvimento social, as empresas precisam “seguir padrões de responsabilidade social que favoreçam o desenvolvimento de seus empregados, respeitem seus direitos e assegurem políticas que garantam condições dignas de trabalho [...]”. Diante desse paradigma de desenvolvimento, então, “a cultura corporativa que incentiva simplesmente a exteriorização das funções com a terceirização de atividades-fins, desconsiderando as consequências diretas e indiretas da precarização do trabalho [...]” tem de ser desestimulada, e não incentivada, como fazem os instrumentos de regulação analisados.<sup>248</sup>

---

<sup>247</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 58.

<sup>248</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, jul./set. 2014, p. 264.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho surge no contexto histórico da industrialização capitalista, momento em que se evidenciavam condições extremamente precárias de labor. A partir da situação de extrema exploração dos trabalhadores reunidos nas fábricas, expostos a ambientes insalubres, jornadas extenuantes e ínfimos salários, surge o sentimento de solidariedade e identidade de classe que levou à criação do movimento operário.

Com a atuação dos sindicatos na defesa dos anseios dos trabalhadores, marginalizados pela sociedade, se desenvolveu e efetivou o Direito do Trabalho, alterando o sistema normativo que regulava as relações de trabalho, que passa a ter como núcleo a relação empregatícia, e como fundamento, o princípio da proteção. Este tinha como finalidade a compensação da desigualdade econômica entre as partes da relação de emprego, que resultava em diferentes formas de exploração, através de uma proteção jurídica favorável à parte hipossuficiente, o trabalhador. Tal princípio serviu de inspiração a todas as normas e demais princípios do Direito do Trabalho, que em conjunto atuam para proporcionar a melhoria das condições sociais do trabalhador.

Após esse período em que houve a consolidação da legislação trabalhista, o mundo passa por grandes transformações socioeconômicas. A globalização e os avanços tecnológicos resultam em um contexto de reestruturação empresarial, advindo, em razão do aumento da concorrência, a elaboração de novos métodos gerenciais de trabalho, como a terceirização. Esta se inclui nas modalidades de emprego chamadas flexíveis, contrapostas à relação de emprego típica, a qual seria incompatível com a necessidade da empresa moderna de adaptação a um processo econômico competitivo.

A terceirização, nesse panorama, se apresenta como uma técnica administrativa que visa enxugar a empresa através da transferência de parte dos seus serviços para outras, com o intuito de permitir uma preocupação maior com a atividade central do empreendimento. No Brasil, diversas práticas de terceirização foram incorporadas ao longo dos anos, mesmo sem existência de texto legal autorizativo. A Lei nº 6.019/74 e a Lei nº 7.102/83 foram as duas principais regras editadas para regulamentar as relações privadas trilaterais, a primeira tratando do trabalho temporário e a segunda da prestação de serviços de vigilância patrimonial e para transportes.

Diante do quadro de aumento expressivo de contratos terceirizados, mesmo em atividades sem autorização para tanto, o TST, por meio do Enunciado nº 256, de 1986, fixou os parâmetros da terceirização, firmando entendimento na sua excepcionalidade, apenas para os casos previstos em lei. Em 1993, o Enunciado foi substituído pela Súmula nº 331 do TST, que ampliou as possibilidades de terceirização.

Após algumas alterações, restou consolidado o principal instrumento de regulação da terceirização de serviços no país, o qual, relativamente a atividades privadas, permitiu, além das hipóteses já previstas em lei específica, a terceirização de serviços de conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta entre este e o trabalhador terceirizado.

No mais, a Súmula 331 ainda previu a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto às obrigações trabalhistas, diante do inadimplemento por parte do empregador. Essa responsabilidade abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, mas depende da participação do tomador na relação processual e de que conste do título executivo judicial.

Assim, são quatro hipóteses lícitas de terceirização, previstas pela Súmula 331: situações em que esteja autorizada a contratação de trabalho temporário; atividades de vigilância; atividades de conservação e limpeza; e serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa tomadora, ou seja, aquelas que não correspondem aos fins da empresa, a suas atividades nucleares, desde que inexistentes os elementos da pessoalidade e da subordinação direta.

Dentre as vantagens da terceirização, apontadas pelos que a defendem, estão a modernização organizacional, a especialização e a criação de empregos. A técnica também favorece a competitividade e possibilita a empresa a se concentrar nas atividades que julgue estratégicas para o desempenho do seu negócio, além de simplificar a gestão de produção.

Embora se aponte a terceirização como forma de incremento da produtividade, da competitividade e da geração de emprego, estudos e pesquisas concluem que ela acaba contribuindo para o aprofundamento da precarização das relações trabalhistas. Isso porque constatada uma enorme discrepância entre as condições de trabalho dos terceirizados e dos empregados regulares. Em média, os primeiros laboram mais, recebem menos, sofrem com maior instabilidade no emprego, são expostos a condições inferiores de segurança e salubridade,



o que gera mais riscos de doenças e acidentes, sofrem mais com a discriminação e também com o descumprimento das obrigações trabalhistas, além da fraca representatividade coletiva.

Importante mencionar que com a terceirização o tomador, apesar de manter sobre seu controle as atividades do trabalhador terceirizado, externaliza custos e riscos ao ente interposto. Isso faz com que a capacidade de exploração do trabalho seja potencializada, ao mesmo tempo em que reduz a probabilidade de atuação dos agentes responsáveis por limitar esse processo, resultando em diversas formas de precarização, dentre elas, o trabalho análogo ao escravo.

As vantagens da técnica administrativa, portanto, são auferidas apenas pelos detentores do capital. Como apontam as pesquisas, na maioria dos casos os trabalhadores terceirizados, em comparação àqueles que fazem parte de uma relação de emprego celetista, não obtém qualquer prerrogativa.

Diante desse panorama, a ausência de lei específica que discipline a terceirização provoca demasiada insegurança jurídica quanto aos seus limites, possibilitando sua utilização desvirtuada, em afronta aos princípios e normas de proteção ao trabalho.

Em 2004, foi apresentado o PL 4330, visando pôr fim à omissão normativa sobre o instituto, sendo justificado, principalmente, pelos argumentos de que a ausência de legislação específica causava (e ainda causa) um clima de insegurança jurídica, e de que as limitações impostas pela Súmula 331 diminuíam ou limitavam a competitividade das empresas nacionais. O referido diploma foi por muitos anos objeto de inúmeros debates, sendo aprovado em 2015 e originando o PLC 30/2015.

Apesar de se verificar que os maiores prejuízos da falta da devida regulamentação do trabalho terceirizado ferem os direitos dos trabalhadores, a regulamentação proposta traz como principal bandeira a terceirização irrestrita. Ou seja, de qualquer atividade da empresa tomadora, não apenas nas atividades acessórias.

Não obstante, em 2017 foi aprovada a Lei nº 13.429, que altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974, acrescentando disposições sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, sendo chamada de “Lei da Terceirização”. Entretanto, a norma não previu a terceirização ilimitada. Em razão disso, foi proposta alteração do art. 4ª-A da Lei nº 6.019/1974 para que autorize expressamente a terceirização de quaisquer atividades (inclusive a principal), através do PL 6787/2016, recentemente aprovado, originando o PLC 38/2017.

A terceirização de serviços, nos atuais contornos delimitados pela Súmula 331, tem se confirmado como um meio de precarização das relações de trabalho e de violação ao direito social do trabalho, não trazendo qualquer benefício ao trabalhador, apenas lhe subtraindo direitos e rompendo conquistas individuais e coletivas. Isso porque, a fim de alcançar os objetivos apresentados como justificativa da terceirização, a estratégia majoritariamente utilizada é a redução de custos por meio de cortes nos direitos dos trabalhadores. Isso resulta, em consequência, na coisificação do trabalhador, realidade fática em grande parte das relações terceirizadas, em afronta direta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Nessas condições evidenciadas, diversos princípios, gerais e específicos do Direito do Trabalho, tem sua efetividade prejudicada. Ou seja, nas relações terceirizadas, os princípios ficam muito longe de alcançar aquilo a que se propõem. A ampliação da terceirização para quaisquer atividades do empreendimento, diante desse panorama, não parece a melhor opção.

Essa permissão representaria um retrocesso para a classe obreira, na medida em que estaria autorizando uma situação que comprovadamente gera riscos de desrespeito aos direitos sociais incorporados na ordem jurídica. Também pode se dizer que a regulamentação como defendida pelos projetos em discussão não atende à progressividade dos direitos sociais, visto que não prevê regras capazes de melhorar as condições sociais dos trabalhadores. Pelo contrário, possibilita um agravamento da precarização do trabalho.

Portanto, a terceirização, como regulamentada pela Lei nº 13.429/2017 e pelos PLC 30/2015 e 38/2017, não se mostra capaz de impedir a exploração desregrada do trabalho humano, não se prestando para defender e efetivar os direitos sociais ou assegurar o princípio da dignidade da pessoa humana e os demais princípios que regem o Direito do Trabalho.

A sua ampliação para atividades-fim põe em risco conquistas sociais alcançadas ao longo dos anos, na medida em que concebida em um mundo guiado pelos ideais do ultraliberalismo, e visa a redução dos custos da mão de obra e a consecução única e exclusivamente dos interesses do capital.

Assim, a terceirização, embora não seja sinônimo de precarização, viabilizou, ao longo dos anos, as mais variadas formas de exploração do ser humano, e a violação dos seus direitos fundamentais. O modelo terceirizante adotado pelos PLC 30/2015 e 38/2017 tende a aumentar ainda mais esse espectro de precarização e exploração do trabalhador, pois desacompanhada de qualquer medida de efetiva proteção à classe operária.

A partir do exposto, conclui-se que a regulamentação do instituto terceirizante, embora de extrema importância, não vem sendo desenvolvida de forma a garantir aos trabalhadores terceirizados a efetiva tutela dos seus direitos. Imprescindível, diante disso, a continuidade da luta em defesa dos trabalhadores, da correção das desigualdades sociais constantes nas relações de trabalho, buscando, sempre, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização, questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, p. 17-25, out./dez. 2008.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez. 2013.

ARTUR, Karen. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: EdUFSCar, 2007.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 138-149, jul./set. 2014.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, p. 67-88, out./dez. 2008.

\_\_\_\_\_; DROPPA, Alisson. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, jan./jun 2011.

BOAL, Paulo da Cunha. A terceirização e as relações humanas e de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 35, p. 136-138, nov./dez. 2014.

BONNA, Aline Paula. A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 47, n. 77, p. 51-66, jan./jun. 2008.

BRAGA, Ricardo Peake. Terceirização: o Projeto de lei n. 4.330/2004. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 228-239, jul./set. 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4302**, de 19 de março de 1998. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências" e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>.

Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6787**, de 23 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>.

Acesso em: 28 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4330**, de 26 de outubro de 2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>.

Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 17 jun.

2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Planalto**.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>.

Acesso em: 20 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

Acesso em: 3 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Planalto**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 8 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. **Planalto**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração e dá outras providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 11 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. **Planalto**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em: 8 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998. **Planalto**. Dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9637.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9637.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 28 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Planalto**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**. Brasília: MTE, 2011.

\_\_\_\_\_. Ministério Público Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 5735/DF. Requerente: Procurador-Geral da República. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 22 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 30**, de 28 de abril de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 38**, de 28 de abril 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. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 29 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Reforma trabalhista passa na CCJ e segue para o Plenário**. Senado Notícias. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/06/28/reforma-trabalhista-passa-na-ccj-e-segue-para-o-plenario>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade. ADC 16/DF. Requerente: Governador do Distrito Federal. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, 24 de novembro de 2010. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 11 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. ADI 1923/DF. Requerentes: Partido dos Trabalhadores – PT e Partido Democrático Trabalhista – PDT. Requeridos: Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Ministro Ayres Britto. Brasília, 16 de abril de 2015. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Voto\\_\\_ADI1923LF.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Voto__ADI1923LF.pdf)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Convênio do poder público com organizações sociais deve seguir critérios objetivos**. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=289678>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Procurador-geral da República apresenta ADI contra Lei das Terceirizações**. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=347835>>. Acesso em: 28 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. RE 760931/DF. Recorrente: União. Recorridos: Proscila Medeiros Nunes e Evolution Administradora de Serviços Terceirizados LTDA. Relatora: Ministra Rosa Weber. Brasília, 26 de abril de 2017. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. RE 958252/MG. Recorrente: Celulose Nipo Brasileira S/A – CENIBRA. Recorridos: Ministério Público do Trabalho e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Gunhães e Região – SITIEXTRA. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 22 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 27 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Terceirização**: Plenário define limites da responsabilidade da administração pública. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=339613>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 256**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 257**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-257](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 239**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-239](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239)>. Acesso em: 16 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 10 jun. 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 232-244, out./dez. 2013.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Terceirização**: o imperativo das mudanças. Brasília: CNI, 2014.



COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista = The contemporary capitalism and its transformations: the impact of labor contract. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, p. 241-267, jan./jun. 2011.

CUT/DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**: contrato de trabalho temporário e terceirização. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 106-125, jul./set. 2014.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Terceirização de tudo, para todos. E agora? **Anamantra**, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25260-terceirizacao-de-tudo-para-todos-e-agora>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo**: coincidência? 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravov1.pdf>>. Acesso em: 2 jun. 2017.

MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas = Outsourcing in Brazil: history and perspectives. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016.

MANNRICH, Nelson. Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma? **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas. **Direito Público**. Porto Alegre, ano 8, n. 43, p. 9-27, jan/fev. 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

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

MELO, Geraldo Magela. O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, PE, v. 21, n. 38, p. 65-80, 2011.

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

\_\_\_\_\_. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 149-162, jan./jun. 2009.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia, de 1944**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 27 jun. 2017.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 58-74, jul./set. 2014.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

PIRES, Horácio de Senna. Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 125-132, abr./jun. 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 150-170, jul./set. 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula nº 331 do TST. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 19-35, jul./set. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, n. 09, p. 361-388, jan /jun, 2007.

\_\_\_\_\_. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p. 116-149, jul./set. 2009.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do Direito do Trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social.

**Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 257-267, jul./set. 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, p. 40-46, jan./jun. 2003.

TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.

\_\_\_\_\_. As faces ocultas da terceirização: uma "mix" de velhos textos e novas ideias. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 228-238, jul /set. 2014.

VILLELA, Fabio Goulart. A regulamentação da terceirização de serviços: aspectos críticos. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 35, p. 69-73, nov./dez. 2014.

WAITMAN, Helena Silveira Armando. A Terceirização no Direito do Trabalho e o Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 13 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.53991&seo=1>>. Acesso em: 25 jun. 2017.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009.

ZANGRADO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo 1. São Paulo: LTr, 2008.