

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS

YURI ALVES FIGUEIREDO

A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DA REFORMA
TRABALHISTA

Lavras
2019

YURI ALVES FIGUEIREDO

A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DA REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como requisito
parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Thamiris Evaristo Molitor

Lavras
2019

YURI ALVES FIGUEIREDO

A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DIANTE DA REFORMA
TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como requisito
parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Lavras, 03 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Thamiris Evaristo Molitor
Universidade de São Paulo

Prof. Daniel Teixeira Silva
Universidade Federal De Lavras

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família, em especial ao meu pai Manoel de Souza Figueiredo e à minha mãe Maria Mendes Rodrigues A. Figueiredo, que nunca mediram esforços para me auxiliar na realização de todos os meus sonhos, em especial o da graduação em Direito, além de sempre me guiarem com muita sabedoria e compreensão por um caminho que me transformou em uma pessoa melhor. Sem a dedicação e amor de vocês, nada disso seria possível.

À minha irmã, Andressa, que trilhou pioneiramente o caminho das ciências jurídicas, sendo uma das maiores responsáveis por despertar em mim o interesse, e conseqüentemente, o amor pelo Direito.

Ao meu avô, José Lúcio, que pouco conheci, mas muito influenciou no meu caráter e valores morais, e que, se ainda estivesse entre nós, estaria deveras orgulhoso.

À minha avó, Maria dos Anjos, e a todas as minhas tias e tios, por todo apoio, carinho e amor incondicionais, que sempre me motivaram a seguir em frente, mesmo nos dias mais obscuros.

Aos meus irmãos da República Atecubanos, por constituírem a minha segunda família, sendo fundamentais para a construção da incrível experiência universitária que tive. Muito obrigado por todo aprendizado e por proporcionarem os melhores momentos da minha vida até agora. “Se um dia fui ATC, serei até meus últimos anos!”

Por fim, agradeço à Professora Thamiris Evaristo Molitor, por se dispor a me orientar na confecção desta monografia. Serei eternamente grato pela dedicação e pelos conselhos.

RESUMO

Essa pesquisa tem como objetivo analisar o instituto da terceirização das relações de trabalho, à luz dos princípios gerais do direito e dos princípios específicos justralhistas, bem como realizar uma breve retrospectiva histórica acerca dos avanços alcançados na área, além de fazer um paralelo entre os novos institutos advindos do poder legislativo e o entendimento da jurisprudência. Ao longo da história do Direito do Trabalho, em virtude da dinamicidade das relações de emprego, que se dá por avanços tecnológicos e alterações sociais, é possível observar modificações substanciais nas relações de emprego, que sempre trazem a necessidade de proteção ao trabalhador. Embora o instituto da terceirização seja antigo, a legislação brasileira ainda carece de normas efetivas para a sua regulamentação, de modo que se faça extinguir a ideia pejorativa que o termo terceirização carrega. É necessário que os operadores do direito estejam munidos de instrumentos analíticos necessários para compreender a complexidade do tema e guiar o processo sociojurídico da terceirização por um caminho que seja condizente com os princípios, regras e demais institutos do Direito do Trabalho, afim de não comprometer a harmonia desse ramo jurídico. Por essa razão, o debate se faz necessário, uma vez que a ruptura entre os institutos da terceirização e os demais do ramo justralhista é prejudicial a direitos e garantias fundamentais dos cidadãos.

Palavras-chave: Terceirização, Princípios Constitucionais, Reforma Trabalhista

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CREUB	Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
ART	Artigo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO	9
2.1	CONCEITO, ANTECEDENTES E REFLEXÕES ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	9
3	PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO	14
3.1	CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	17
3.2	PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS	20
3.2.1	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	20
3.2.2	PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	22
3.2.3	PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA	23
3.2.4	PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS	24
3.2.5	PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	25
3.2.6	PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE E IRREDUTIBILIDADE SALARIAL ..	26
3.2.7	PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL	26
4	TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	28
4.1	SUBORDINAÇÃO: CONCEITO, DIMENSÕES E EFEITOS.	28
4.2	EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL – PONTO DE VISTA JURÍDICO	29
4.3	TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA.	32
4.4	RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS	35
5	TERCEIRIZAÇÃO PÓS REFORMA TRABALHISTA	36
5.1	FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	37
5.2	ALTERAÇÕES REFERENTES A TERCEIRIZAÇÃO ADVINDAS COM A REFORMA TRABALHISTA	39
5.3	ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DAS TERCEIRIZAÇÕES	43
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REREFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

1 INTRODUÇÃO

O atual cenário político do país anseia por mudanças no setor econômico, afim de atingir, dentre outras metas, o equilíbrio das contas públicas, o aquecimento da economia, a retomada do crescimento econômico e o combate às taxas de desemprego. Diante desta situação, um projeto de Reforma Trabalhista que altera diversos dispositivos da CLT dentre outras leis foi sugerido e posteriormente aprovado. Tais mudanças se consubstanciam na relativização de alguns Direitos Trabalhistas e foram criticadas por parte da doutrina, em detrimento de seu conteúdo.

Dentro desse contexto, será feita neste trabalho uma análise do instituto jurídico da Terceirização das Relações de Emprego, em observância aos princípios específicos do direito laboral. O objetivo é destacar as alterações que esse instituto sofreu ao longo dos anos, fazendo uma análise da compatibilidade entre a legislação atual a respeito dessa matéria, o entendimento jurisprudencial e os princípios do Direito do Trabalho.

Sabe-se que até a promulgação das Lei Nº 13.429 e 13.467 em 2017, a legislação brasileira era bastante omissa quanto à terceirização, que era regulamentada pelo entendimento sumulado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que permitia a terceirização apenas em casos específicos: para a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza e de serviços especializados que não constituíssem atividade-fim do tomador. Era necessário, portanto, a manifestação do Poder Legislativo quanto à terceirização, essencialmente de modo que viesse a afastar o sentido pejorativo que vem junto ao termo, mas não foi o que aconteceu. A Lei Nº 13.467, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, passou a ser o dispositivo legal mais recente criado para regulamentar esse conturbado instituto trabalhista, entretanto, não se preocupou muito em extinguir a ideia de precarização que vem como sinônimo da terceirização, e na verdade, agravou ainda mais a imagem já mal vista do instituto.

Isso se dá pela inobservância da Lei a diversos preceitos constitucionais inerentes ao Direito do Trabalho, o que resulta em um ataque a direitos e garantias trabalhistas, que se encontram hoje abalados. Partindo dessa premissa, essa pesquisa se resume ao estudo do instituto da terceirização a partir das perspectivas das alterações proporcionadas pela Reforma Trabalhista, à luz dos princípios juslaborais, afim de detectar incompatibilidades entre os mesmos.

A primeira parte do trabalho será dedicada a conceituar a terceirização, realizar uma contextualização histórica de sua origem e fazer breves reflexões que serão retomadas e aprofundadas ao longo do trabalho.

A segunda parte consiste na exposição, de acordo com a doutrina, dos princípios jurídicos inerentes ao Direito do Trabalho, bem como a constitucionalização do Direito Material do Trabalho, afim de melhor compreender tais institutos para que seja feita posteriormente a análise de sua compatibilidade com a Reforma Trabalhista.

A terceira e última parte irá se concentrar na análise do instituto da terceirização, anterior e posteriormente à reforma, baseando-se também na jurisprudência, e é aqui que serão apontadas as incompatibilidades da reforma com os demais institutos do direito laboral.

2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO

2.1 CONCEITO, ANTECEDENTES E REFLEXÕES ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

No âmbito do direito, como explica Maurício Godinho, a terceirização “[...]é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente”¹ Sendo assim, o trabalhador se encontra inserido no processo produtivo do tomador de serviço, entretanto o vínculo jurídico-trabalhista preserva-se fixado com o ente intermediário, desde que, obviamente, inexista fraude². Ocorre que essa prática é reconhecida pelos trabalhadores como algo prejudicial, visto que os trabalhadores sempre reconheceram, na figura do intermediador, um explorador³.

A subcontratação surgiu de maneira marginal e se expandiu na França até que houvesse uma reação organizada dos trabalhadores. Uma das primeiras e principais bandeiras do movimento trabalhista foi pela proibição da simples locação da força de trabalho, por meio de um intermediador. A luta contra a chamada *marchandage* se intensificou na década de 1840, sendo sua abolição a principal reivindicação dos movimentos grevistas do período. Isso resultou em lei que tentou extirpá-la em 1848, sem qualquer êxito. A abolição dessa prática só ocorreu, na França, pelo advento da lei de 10 de julho de 1911, posterior a muitos debates e greves, que abrangiam tanto o argumento do ganho de produtividade quanto as péssimas condições dos trabalhadores subcontratados.⁴ Conclui-se então que mesmo durante o período das Revoluções de 1830 e 1848, a *marchandage* foi uma prática de superexploração da força de trabalho bastante presente.⁵

O Juiz Rodrigo Cândido Rodrigues, atuando pela 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano-MG no ano de 2012, definiu em sentença, no processo nº 0000285-67.2012.5.03.0097, a *marchandage* como “expressão francesa [...] cunhada no século XIX, para nominar situações em que um trabalhador era contratado por intermédio de um mercador de força de trabalho, cujo negócio consistia em lucrar com o trabalho de terceiros que locava.”. Salientou ainda o

1 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 502.

2 SENA, Adriana Goulart de. A terceirização na realidade brasileira. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 33, n. 63, p. 47, jan./jun. 2001.

3 HARISON, 1997, apud MAEDA, Patrícia, 2016, p. 128

4 Ibidem.

5 Ibidem.

magistrado que tal prática fora abolida pela Declaração da Filadélfia de 1944, ratificada pelo Brasil, já em seu primeiro artigo, que estabelece que o trabalho não é uma mercadoria. Conclui-se, portanto, que o termo *marchandage* corresponde, no Brasil, ao que se chama terceirização de atividade-fim, termo ainda a ser discutido neste trabalho.⁶

O fenômeno da Terceirização é relativamente novo no Direito do Trabalho brasileiro. Anteriormente aos anos 70, entre as previsões legais do ordenamento jurídico brasileiro a respeito da terceirização destacam-se o artigo 455 da CLT (1943), que menciona a empreitada e a subempreitada, figuras de subcontratação de mão-de-obra, além do decreto-lei nº 200 de 1967, que trata das hipóteses terceirizantes no segmento estatal. Em 1974, com o advento da Lei nº 6.019, a Terceirização foi incluída no âmbito privado da economia, com a regulamentação do chamado “trabalho temporário”. Em 1983, tem-se a primeira previsão legal acerca da possibilidade de terceirização em caráter permanente, com o advento da Lei nº 7.102 que autorizou tal instituto para a categoria de vigilantes bancários.⁷

Posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho emitiu o entendimento sumulado nº 331, que ampliou a possibilidade de Terceirização de atividades-meio, embora não houvesse ainda dispositivo legal que tratasse dessa matéria. O item III dessa súmula estabelecia que não há formação de vínculo empregatício entre empregado e tomador nos casos de contratação de serviço de vigilância, conforme estabelece a lei supracitada, além dos serviços de atividades-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.⁸

Maurício Godinho ensina que é fato que o processo de terceirização exerceu transformações no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país, entretanto, a dimensão de tais transformações ainda não é clara para o doutrinador e para os demais operadores do Direito, pois há uma carência de instrumentos analíticos necessários para que o ramo justrabalhista vença a complexidade que concerne o tema e consiga submeter o processo da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, de forma a fazer com que o mesmo não vá na contramão dos princípios, institutos e regras que sempre foram os pilares desse ramo específico do Direito.⁹

6 BRASIL. TRT-3, 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, Ação Trabalhista - Rito Ordinário nº 0000285-67.2012.5.03.0097, partes: Christiano de Castro; Banco Votorantim S/A; Bv Financeira Sa Credito Financiamento e Investimento; e Cp Promotora de Vendas S.A, Juiz Rodrigo Cândido Rodrigues, julgamento em 27 set. 2012. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4063930#, Acesso em 20 de novembro de 2019.

7 SENA, Adriana Goulart de. A terceirização na realidade brasileira. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 33, n. 63, p. 48, jan./jun. 2001.

8 Ibidem. P. 49-50.

9 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 504.

Ao contrário da ideia adotada pela Declaração da Filadélfia de 1944 já exposta por esse trabalho, Marx¹⁰descreve o trabalho assalariado, no capitalismo, como uma mercadoria, uma vez que a força de trabalho humano despendida assume a expressão indiferenciada e da equivalente forma social do trabalho abstrato e pode ser comprada e vendida no mercado. Temos na terceirização, portanto, o fato de que a mera inserção do ente intermediário entre o trabalho e o capital não altera a relação social do trabalho assalariado nem o processo de acumulação, configurando-se apenas o fracionamento do mais-valor. E isso, de fato, obscurece o processo de acumulação, que se dá, nesse caso, pela relação de trabalho.¹¹Assim sendo, o processo de externalização da contratação de trabalhadores, que se dá com a inserção de um ente intermediário entre as partes empregador e empregado, cria um deslocamento do tratamento jurídico trabalhista para o civilista, ainda que a relação econômica capital versus trabalho remanesça.¹² Como consequência de tal deslocamento, pode-se destacar a superexploração do trabalhador, a redução da proteção legal, a fragmentação da classe trabalhadora e a discriminação do terceirizado em relação ao *status* do empregado diretamente contratado¹³.

No Brasil, o conflito capital versus trabalho apresenta características diversas das apresentadas nos países do capitalismo central, muito disso se deve as profundas marcas deixadas pela gênese escravocrata. A legislação esparsa, surgida no início do Século XX em resposta aos movimentos operários, tinha baixa cobertura do mercado de trabalho e constituía uma regulação pública pouco integrada, que “mais reiterava o caráter despótico da relação de trabalho do que estabelecia alguma proteção aos trabalhadores”.¹⁴ Fatores históricos como o capitalismo tardio, o imperialismo de hegemonia estadunidense, o colonialismo e a globalização da economia evidenciam a dominação do capital sobre o trabalho no cenário nacional na forma de uma superexploração da força de trabalho¹⁵.

10 MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

11 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. 128, jul./dez. 2016.

12 MARCELINO, Paula. Trabalhadores terceirizados e luta sindical. Curitiba: Appris, 2013. p. 52-53.

13 MAEDA, Patrícia. op. cit., p. 128.

14 DEDECCA, Claudio Salvadori. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo et al. Trabalho flexível, empregos precários?: uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: EDUSP, 2009. P. 134.

15 ALVES, Giovanni. Trabalho e mundialização do capital: a novadegradação do trabalho na era da globalização. 2. ed. Londrina: Práxis, 1999. P. 162.

Um grande marco para os trabalhadores brasileiros em sua luta por melhores condições de trabalho foi a criação da CLT, pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na Era Vargas, reorganizando os instrumentos de regulação pública sobre o contrato de trabalho e garantindo direitos nos âmbitos de registro do trabalhador, da jornada de trabalho, período de descanso, férias, medicina do trabalho, categorias especiais de trabalhadores, proteção do trabalho da mulher, contratos individuais de trabalho, organização sindical, convenções coletivas, fiscalização, justiça do trabalho e processo trabalhista. Embora a CLT reunisse um amplo rol de direitos trabalhistas, não representou ganhos para a classe trabalhadora como um todo, pois suas normas contemplavam apenas trabalhadores urbanos, restando aos trabalhadores rurais a espera pelo advento da Lei nº 5.589 de 1973, que estatuiu normas reguladoras sobre seus direitos.¹⁶

Desde 1943, há na própria CLT, em seu artigo 455, a previsão da contratação da força de trabalho por intermédio de subempreiteiro, responsabilizando o empreiteiro principal pelo adimplemento das obrigações trabalhistas, nos casos em que o subempreiteiro se encontrar inadimplente. É importante ressaltar que tal instituto é uma exceção à regra geral do contrato de trabalho nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, e como exceção que é, se manteve a margem da forma de contratação dos trabalhadores.¹⁷

Atualmente, com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que criou e modificou diversos artigos na CLT, dentre outros dispositivos legislativos, e ficou popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, muito se discute sobre a terceirização no setor privado, entretanto, é necessário ressaltar que foi no setor público que a terceirização deu seu primeiro passo no campo da legalidade. No período da Ditadura Militar, o Decreto-Lei nº 200 de 1967, que regulamentava a organização administrativa da União, introduziu a noção de descentralização administrativa, possibilitando uma distanciação do servidor público e o Estado. Dessa forma, ficou institucionalizada a triangulação entre tomadora de serviços, trabalhador e ente intermediário.¹⁸

Muito posteriormente, com o fortalecimento da ideologia neoliberal no Brasil nos anos 90, as propagandas da modernidade e flexibilização difundiram a ideia de

16 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. 130, jul./dez. 2016.

17 Ibidem, p.130.

18 Ibidem, p.130.

que era necessário “repensar o direito do trabalho”, o que na prática significaria destruir a ideia de proteção ao trabalhador, como se fosse algo necessário, ou até inevitável, para o aumento da produtividade e da competitividade no cenário global.¹⁹ Essa ideologia tem sido retomada no cenário atual e isso se evidencia com o advento da Lei Nº 13.467 de 2017, que alterou diversos artigos da CLT de maneira a relativizar alguns Direitos Trabalhistas. As alterações referentes aos institutos da terceirização serão melhor abordadas nos capítulos posteriores deste trabalho, por enquanto, ressalta-se apenas o que disse Vólia Bomfim Cassar a respeito do projeto de lei 6.787 de 2016, que originou a Reforma Trabalhista: “A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do Projeto de Lei 6.787/16.”²⁰.

19 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. 130, jul./dez. 2016.

20 CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma Trabalhista – Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em 20 de Novembro de 2019 às 20:43.

3 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO

Celso Antônio Bandeira Melo define princípio, no âmbito jurídico, como “mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e sentido servido de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.”²¹

A palavra princípio traz consigo a ideia de começo ou início, além do sentido de causa primeira, raiz ou razão. Sendo assim, temos inserida no significado da palavra princípio a ideia de algo que serve de base a alguma coisa, sendo proposição elementar e fundamental, e é nessa acepção de proposição fundamental que a palavra foi incorporada ao Direito.²²

Ao contrário das formas de Ciências Exatas, que se inserem na análise dos fatos e atos que ocorreram ou são possivelmente verificáveis, fatos e atos estes genericamente designados como ser, a Ciência do Direito se insere na análise dos institutos jurídicos, das normas e dos princípios, que são constituídos em modelos de organização e de conduta, correspondendo a fenômenos, de designação também genérica, dever-ser. Isso significa dizer que a Ciência Jurídica se baseia no elemento do que é ideal, e não em elemento do que é concreto-empírico. Sendo assim, o princípio jurídico se apresenta como fator determinante para a percepção do sentido e fundamento da norma e do instituto jurídico, de forma que a premissa orientativa contida no princípio proporciona a correta interpretação do fundamento da norma no conjunto do sistema normativo ao qual se integra. Por tal motivo, fica evidente que os princípios jurídicos são agentes contribuidores à compreensão global e integrada de seu universo normativo.²³

Maurício Godinho Delgado defende ainda que os princípios jurídicos atuam em duas fases distintas: a fase Pré-Jurídica ou Política e a fase Jurídica. Na primeira fase, os princípios gerais do Direito e os específicos a determinado ramo normativo agem como fontes materiais do Direito, despontando-se como proposições fundamentais que influenciam o legislador na construção do Direito. Tal influência política é, contudo, limitada, uma vez que as principais fontes materiais do direito se encontram fora do sistema jurídico, pois são oriundas das correntes político-filosóficas, econômicas e dos movimentos sociopolíticos. Já na segunda, a fase

21 MELO, Celso Antônio Bandeira. Curso de Direito Administrativo. 27 ed. São Paulo: Malheiros. 2010. P.53.

22 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 202.

23 Ibidem, p. 203.

propriamente jurídica, os princípios atuam conforme sua função específica assumida, desempenhando-as de maneira diferenciada e combinada. Conforme sua função específica assumida, são classificados em três categorias distintas: Princípios Descritivos ou Informativos, função mais clássica e recorrente, na qual os princípios se postam como proposições ideais que estabelecem uma direção na interpretação da regra de Direito; Princípios Normativos Subsidiários, quando cumprem o papel de fonte formal supletiva, na ausência de outras regras jurídicas utilizáveis em determinado e singular caso concreto e por último; Princípios Normativos Próprios ou Concorrentes, quando atuam como norma jurídica de fato.²⁴

Para Luciano Martinez, os princípios gerais do Direito são comandos que possuem força de norma, desde que positivados (explícita ou implicitamente), e prescrevem diretrizes, produzindo mandados de otimização, que visam a potencialização da própria justiça.²⁵ No sistema jurídico brasileiro, temos uma colaboração entre regras e princípios que são responsáveis por estabelecer direitos e garantias aos indivíduos, além de delimitar certos tipos de conduta, e assim deve ser, pois como salienta o autor supracitado, um sistema jurídico não pode ser composto somente de regras ou somente de princípios, uma vez que as regras limitam determinados conceitos fechados que não podem ser violados, enquanto os princípios servem para oferecer uma interpretação mais ampla do Direito, sendo ideal, portanto, uma interação entre normas-regra e normas-princípios, o que possibilita a concreção oferecida pela decisão em cada caso singularmente considerado.²⁶

Embora atualmente a doutrina brasileira reconheça a importância da aplicação dos princípios em concomitância com os costumes e a analogia, é importante ressaltar que essa visão nem sempre foi unânime, ou até mesmo considerada, pelos juristas no passado. Guilherme Guimarães Feliciano²⁷ explica, dando como exemplo Clóvis Beviláqua, que a utilização dos princípios, além de subsidiária, era o último recurso a ser aplicado. Em casos de omissão da lei, primeiro se recorria aos costumes, em seguida à analogia e, por último, aos princípios. Salienta ainda o autor que essa visão só começou a mudar com Miguel Reale, em 1973, que defendeu a concomitância da aplicação de princípios, costumes e analogia. Como se percebe ao estudar a evolução histórica do direito, essa antiga forma de aplicação dos princípios não foi somente vencida, como

24 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 204-206.

25 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 161.

26 Ibidem, p. 162

27 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. P. 89.

totalmente extinta, visto que os mesmos não se limitam somente a aplicação subsidiária quanto à omissão de leis, costumes e analogias, sendo na verdade os pilares para a construção de toda experiência jurídica e, conseqüentemente, a legislação que a integra.²⁸ Conclui-se portanto que, em qualquer ramo do Direito, em especial no Direito do Trabalho, os princípios gerais de direito e os específicos do ramo não são meros instrumentos de preenchimento de lacunas, mas os alicerces do sistema jurídico.

Os diversos ramos do Direito possuem seu próprio conjunto de regras e princípios, no Direito do Trabalho em específico, os princípios estão localizados ao centro e evidenciam uma lógica protecionista. Arnaldo Süssekind cita as cinco peculiaridades de Alfredo Ruprecht acerca dos princípios do Direito do Trabalho, que são: 1) caráter de preceitos jurídicos que podem ser aplicados por autoridade judicial; 2) caráter normativo, pois se aplicam a situações de fato e de direito; 3) são eles os preceitos que sustentam e tipificam o Direito do Trabalho; 4) orientam a interpretação da lei e solucionam situações de dúvida ou não previstas; 5) dão unidade e confiança à disciplina.²⁹

Analisando a principiologia do Direito Laboral sob a luz de suas peculiaridades, percebe-se que o mesmo se diferencia de outros ramos do próprio direito, pois parte da premissa de que um de seus sujeitos encontra-se em posição de vulnerabilidade e carece da proteção estatal contra suas próprias fraquezas. Existem relações jurídicas em que os sujeitos se encontram em pé de igualdade substancial, como consequência disso, a posição da relação jurídica é de equivalência contratual. Nesses casos, o que se espera do Estado é uma certa inércia, no que se refere a atitudes que possam privilegiar uma das partes em detrimento da outra, entretanto esse figurino contratual não pode ser preservado nos casos em que há uma diferença de forças entre as partes contratantes, como é o caso das relações de trabalho.³⁰

O Direito Material do Trabalho se divide entre dois ramos, um individual e um coletivo, cada um com seus institutos, regras e princípios próprios. Ao se analisar o ramo individual do Direito do Trabalho, percebe-se que toda sua estrutura normativa se constrói a partir de uma constatação fática das diferenças econômicas, políticas e sociais entre os seus sujeitos. Como uma das partes, temos o empregador, que se apresenta naturalmente como ente coletivo, isso quer dizer que suas ações tem uma

28 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. p. 90.

29 RUPRECHT, Alfredo. Los principios normativos laborales y protección en la legislación. Buenos Aires, 1994, p.9-10, apud SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. Instituições de Direito do Trabalho Vol. 1. 17. ed. São Paulo: LTr.

30 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 163-164.

natural aptidão de gerar impacto na comunidade mais ampla, no outro lado da relação, temos o empregado, que como sujeito desse vínculo socio-jurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir ações de impacto comunitário. Tal disparidade de forças é responsável pelo aspecto protetivo do Direito Individual do Trabalho, que se caracteriza por mecanismos estatais responsáveis por equilibrar a relação fática desigual vivenciada no cotidiano das relações de emprego.³¹

Conclui-se então que os princípios do Direito do Trabalho são construídos a partir da desigualdade entre as partes, oriunda da condição desproporcional de recursos entre empregador e empregado, e atuam como ferramentas de equilíbrio jurídico nas relações trabalhistas, de modo a tratar os desiguais de acordo com as suas desigualdades, afim de alcançar o equilíbrio na relação.

3.1 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988 e denominada “Constituição Cidadã”, embora tenha abrangido os direitos trabalhistas de maneira ampla e cuidadosa, não consagrou expressamente nenhum dos princípios juslaborais universais, tal omissão gera, aparentemente, um problema quanto ao status positivo desses princípios.³² Entretanto, diversos princípios específicos do Direito do Trabalho se encontram inseridos, de maneira implícita, em alguns dispositivos da CRFB.

Como ensina Guilherme Guimarães Feliciano³³, o Princípio da Proteção, por exemplo, é a “*ratio*” ideológica de praticamente todos os direitos trabalhistas prescritos pelo artigo 7º da CRFB, estando presentes, ainda nesse mesmo artigo, outros tipos de princípios juslaborais que derivam do princípio da proteção, alguns exemplos são: Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, implícito no artigo 7º, inciso I, que protege o trabalhador contra demissões arbitrárias ou sem justa causa, garantindo-lhe indenização, nos termos de lei complementar e o Princípio da Irredutibilidade Salarial, disposto no artigo 7º, inciso VI, que blinda o trabalhador quanto à reduções salariais arbitrárias por parte do empregador. Dentre as normas de Direito Material do Trabalho elevadas ao plano constitucional pela CRFB de 1988, vale a pena destacar: Direito ao décimo terceiro salário; duração da jornada de trabalho não superior a 44 horas semanais; remuneração de hora extra superior, no

31 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 211.

32 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. P.86.

33 Ibidem.

mínimo, em 50% da hora normal; acréscimo de um terço do salário às férias remuneradas; duração de 120 dias da licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário e a necessidade de registro de unidade sindical em órgão competente.³⁴

Embora a CRFB de 1988 traga princípios e normas trabalhistas elevados ao mais alto grau hierárquico, é importante salientar que isso se trata de uma evolução histórica, portanto conclui-se que o Direito do Trabalho nem sempre se fez presente, de maneira tão intensa, nas cartas magnas predecessoras a de 1988. A primeira carta magna brasileira, a Constituição Política do Império, outorgada por Dom Pedro I em 1824 não abrangia nenhuma garantia trabalhista, fazia apenas uma referência ao direito laboral, em seu instituto que bania as corporações de ofício. Já sua sucessora, que demarcou a transição do regime imperial para o republicano, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 1891, também se postava na contramão do Direito Laboral contemporâneo e do princípio da proteção. Fortemente influenciada pela constituição estadunidense, a CREUB de 1891 era extremamente liberal e individualista, abarcou a premissa de que as atividades próprias do governo se resumiam à manutenção da segurança pessoal, dos contratos e da propriedade privada, não estabelecendo nenhum princípio de proteção ao trabalho e ao trabalhador, firmando-se na concepção da soberania da vontade individual, cabendo ao trabalhador realizar a defesa de seus interesses.³⁵

Quatro anos mais tarde, foi promulgada a Constituição de 1934, cujo objetivo era “[...]organizar um regime democrático, que assegure à Nação, a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico”, conforme seu próprio preâmbulo.³⁶ Diante deste cenário de maior interesse do Estado em intervir no campo social e econômico, a Constituição de 1934 trouxe grandes inovações nessas áreas, e pela primeira vez na história do Brasil, abrangeu garantias trabalhistas. Arnaldo Süssekind³⁷ explicita as normas e institutos de Direito do Trabalho que foram constitucionalizados com o advento da CREUB 1934, que são: Instituição da Justiça do Trabalho, salário mínimo, direta intervenção do Estado para normalizar, utilizar ou orientar as forças produtoras, organização sindical, proibição de diferenças salariais para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, proibição do trabalho dos menores de 14 anos e do trabalho noturno dos menores de 16, proibição do trabalho de mulheres e menores de 18 anos nas indústrias insalubres, indenização ao trabalhador injustamente dispensado,

34 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

35 SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. Instituições de Direito do Trabalho Vol. 1. 17. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 77.

36 BRASIL. Constituição (1934) Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html> >. Acesso em 15 de novembro de 2019.

37 SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 80.

assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante e para essa, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário e por fim, a fixação do dever da união em amparar o trabalhador inválido ou envelhecido por meio de contribuição para as instituições de previdência social. .

Já a Constituição de 1937, outorgada pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, após um golpe de estado que destituiu o congresso nacional, não trouxe muitas mudanças em relação a sua antecessora, valendo destacar apenas as inovações a respeito da fixação como norma de que o trabalho é um dever social, que o trabalho intelectual, técnico e manual tem direito à proteção e solícitude especiais do estado, os preceitos básicos sobre repouso semanal, o direito a férias remuneradas e a jornada de trabalho máxima de 8 horas.³⁸

Arnaldo Süssekind ainda salienta que a Constituição de 1946, posterior a Consolidação das Leis do Trabalho, possuía um conteúdo social que a colocava entre as mais completas do mundo quanto a esse aspecto na época, embora ainda faltasse a seus dispositivos um caráter mais imperativo, pois, em virtude da redação que receberam, se desposaram como recomendações.³⁹ As inovações, que merecem destaque, no direito laboral trazidas por essa constituição estão presentes em seus artigos 94, inciso V, 157, 158 e 159. O inciso V do artigo 94 fez com que a Justiça do Trabalho passasse a integrar o Poder Judiciário, o artigo 158 reconhecia o direito de greve e o artigo 159 garantia a livre associação profissional ou sindical.

Já o artigo 157, trazia um rol exemplificativo de preceitos aos quais a legislação trabalhista deveria respeitar, vejamos:

“Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;

IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;

V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;

VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VII - férias anuais remuneradas;

VIII - higiene e segurança do trabalho;

IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo juiz competente;

X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;

38 SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. Instituições de Direito do Trabalho Vol. 1. 17. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 81-82.

39 Ibidem.

XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;

XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;

XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;

XV - assistência aos desempregados;

XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;

XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

Parágrafo único. Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios."⁴⁰

Por último, a Constituição de 1967, que também foi um marco importante para a constitucionalização dos direitos trabalhistas, dentre as inovações, merecem destaque: o artigo 104, que estabeleceu que a legislação trabalhista se aplica aos servidores admitidos temporariamente para obras ou contratos para funções de natureza técnica ou especializada; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, estabelecido no artigo 157, inciso II; ficou estabelecido, no artigo referente a proibição de diferenças de salário por motivos de sexo, cor e estado civil, já presente nas constituições predecessoras, a proibição da discriminação por esses mesmos critérios também no processo de admissão de trabalhadores; inclusão, no texto constitucional, do direito ao seguro-desemprego e direito a aposentadoria para as mulheres ao completar trinta anos de trabalho, com salário integral.⁴¹

3.2 PRINCÍPIOS JUSTRABALHISTAS

3.2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Como já fora abordado neste trabalho, o Princípio da Proteção surge com a necessidade de equilibrar as relações de trabalho, que são compostas por partes que possuem força desigual: o empregador, detentor de recursos que o fazem capaz de impactar a comunidade de maneira mais ampla e o empregado, que isolado não possui grande força de impacto na coletividade. Grande parte da doutrina aponta esse princípio como cardeal do Direito do Trabalho, por exercer influência em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico específico, como ensina

40 BRASIL. Constituição (1946) Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html> > Acesso em 16 de novembro de 2019.

41 SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. Instituições de Direito do Trabalho Vol. 1. 17. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 84-85.

Maurício Godinho.⁴²

A doutrina brasileira destaca que o princípio da proteção, por seus fundamentos jurídico-políticos e sociológicos, não somente influencia na criação e aplicação de outros princípios específicos do Direito do Trabalho, mas também acaba por se ramificar em três subdivisões: o princípio “*in dubio pro operário*”, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.⁴³

A ramificação do princípio da proteção no princípio “*in dubio pro operário*” caracteriza-se como uma ferramenta estatal para o balanceamento da desigualdade de forças nas relações de trabalho, que se baseia no “mandamento nuclear protetivo”⁴⁴ que estabelece ao interprete a obrigação de escolher, num cenário onde duas ou mais interpretações são viáveis, aquela que for mais favorável ao trabalhador, ressalvo os casos em que há manifestação legislativa contrária.⁴⁵ É importante ressaltar também que o princípio “*in dubio pro operário*” aplica-se, de maneira predominante, a interpretação dos negócios jurídicos, mas também pode incidir sobre a interpretação de textos legais, embora tal aplicação seja muito menos recorrente. Além disso, a aplicação do princípio só é plausível em casos em que exista dúvida e não se estende a interpretação de provas produzidas no processo do trabalho, pois as provas são avaliadas sobre a luz do princípio da persuasão racional, o que implica dizer que não há provas divididas, mas apenas mal avaliadas.⁴⁶

Já a respeito do princípio da norma mais favorável, Arnaldo Süssekind ensina que o mesmo estabelece que, em casos de conflitos de normas, em cada caso específico analisado, deverá ser aplicada a norma que mais favoreça ao trabalhador, não sendo necessário observar, para a resolução do conflito, o grau hierárquico na escala das normas jurídicas.⁴⁷

Maurício Godinho apresenta um entendimento mais amplo quanto ao princípio da norma mais favorável, entendimento esse que divide a aplicação do princípio em três dimensões distintas: no momento de elaboração das normas jurídicas, em situações de confronto de normas no caso concreto e no contexto de interpretação das regras jurídicas. Na primeira dessas dimensões e, em relação a visão do doutrinador já exposta no terceiro capítulo deste trabalho, o princípio da norma mais favorável atua na fase política, como verdadeira fonte material do Direito do

42 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 214.

43 SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. Instituições de Direito do Trabalho Vol. 1. 17. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 154.

44 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p.173.

45 SÜSSEKIND, Arnaldo. op. cit., p. 154.

46 MARTINEZ, Luciano. op. cit., p. 174.

47 SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. Instituições de Direito do Trabalho Vol. 1. 17. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 154.

Trabalho, o que caracteriza a função essencialmente informativa do princípio. Nas outras duas dimensões, pertencentes a fase jurídica, o princípio atua em sua função hierarquizante, quando estabelece qual norma irá prevalecer como mais favorável ao trabalhador em uma situação de conflito e também atua em sua função interpretativa, quando estabelece a interpretação que será dada a norma, de forma a favorecer o trabalhador, nos casos em que são postas ao operador do direito duas ou mais consistentes interpretações em face da regra jurídica em enfoque. Contudo, é importante salientar que o princípio da norma mais favorável também não possui aplicação absoluta, visto que a norma que mais favoreça o trabalhador não pode ser aplicada nos casos em que contrarie dispositivo legal e também nos casos em que se apresente como inconstitucional.⁴⁸

Por último, o princípio da condição mais benéfica está atrelado ao artigo 5º, inciso XXXVI da CRFB de 1988, além de ter sido incorporado pela legislação infraconstitucional (art. 468 CLT) e contemplado pela jurisprudência trabalhista (Súmula 51, I, TST). Ele estabelece que as cláusulas benéficas ao trabalhador no contrato de trabalho não podem ser alteradas ou suprimidas, de modo reduzir as vantagens concernentes ao trabalhador. A alteração de tais cláusulas apenas pode ocorrer com o advento de novos dispositivos, que regulem a mesma matéria, que sejam ainda mais benéficos ao empregado.⁴⁹

3.2.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Pacificada a ideia de que o Direito do Trabalho possui caráter protetivo que se concretiza por meio de seus princípios, tem-se também sob essa perspectiva o Princípio da Primazia da Realidade. Tal princípio estabelece que a realidade dos fatos prevaleça sobre meras cláusulas contratuais, portanto significa dizer que são avaliados pela jurisprudência os aspectos reais que incidiram na relação de trabalho, sendo descartados aqueles que, por mais que positivados em contrato, não vieram a se concretizar. É importante destacar que esse princípio se aplica tanto de maneira favorável ao trabalhador como de maneira favorável ao empregador, uma vez que dá primazia à realidade, e não à palavra do empregado em detrimento da palavra do empregador.⁵⁰

Como os demais princípios trabalhistas, o Princípio da Primazia da Realidade também não é absoluto, sendo limitado pela lei, de forma muito semelhante aos princípios descritos no subcapítulo anterior. Um exemplo da limitação da primazia da

48 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 215.

49 Ibidem, p. 218.

50 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p.189-190.

realidade é quando um trabalhador exerce uma atividade para a qual não possua autorização legal, cujo objeto seja ilícito. Embora a atividade tenha sido desempenhada de fato, seu contrato seria considerado nulo, pela inobservância de dispositivo legal proibitório, portanto o trabalhador não poderia se beneficiar de tais ações.⁵¹

Maurício Godinho ensina que no direito laboral deve-se priorizar a pesquisa a respeito da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, mesmo que essa se demonstre contraditória à manifestação de vontade emitida pelas partes durante a elaboração do contrato de trabalho, uma vez que a prática habitual altera o mesmo, gerando novos direitos e obrigações às partes contratantes, sempre que respeitadas as fronteiras da inalterabilidade contratual lesiva.⁵²

3.2.3 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Embora seja princípio especial trabalhista, o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva possui origem no Direito Civil, sendo oriundo do princípio da Inalterabilidade dos Contratos, também conhecido pela expressão em latim *pact sunt servanda*, que significa “os pactos devem ser cumpridos. Esse instituto do direito laboral consiste na proibição de alterações unilaterais no contrato de trabalho que venham a desfavorecer o trabalhador.⁵³

Tal princípio sofreu alterações substanciais em sua adaptação da esfera civil à esfera trabalhista, portanto se faz importante a sua distinção em princípio especial do Direito do Trabalho. No âmbito do Direito Civil, o *pact sunt servanda* não se apresenta como absoluto, sendo possíveis alterações nos contratos em casos específicos em que o cumprimento do mesmo se torne excessivamente oneroso a uma ou ambas as partes, desde que os eventos geradores da situação específica não pudessem ser previstos. No Direito do Trabalho, a noção de inalterabilidade se perde, uma vez que apenas as alterações que possam prejudicar o trabalhador são vedadas, sendo as que beneficiam até incentivadas, pelo aspecto protetivo do direito laboral. Além disso, a relativização do *pact sunt servanda* já exposta acima não é abarcada pelo Direito do Trabalho, visto que a inalterabilidade, quanto à cláusulas desfavoráveis ao trabalhador, é extremamente rigorosa.⁵⁴

Novamente, não há que se falar em princípio absoluto, pois existem institutos

51 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 230.

52 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 223.

53 *Ibidem*, p. 218.

54 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 219.

do Direito do Trabalho que permitem um certo grau de relativização do Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva. Alguns exemplos de alterações contratuais lesivas permitidas pelo Direito do Trabalho são a reversão, prevista no parágrafo único do artigo 468 da CLT e a norma coletiva negociada, prevista pelo artigo 7º, inciso VI da CRFB de 1988, que permite a redutibilidade do salário por intermédio de negociação entre entidade sindical da categoria e empregador.⁵⁵

3.2.4 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

Ainda considerando o aspecto protetivo do direito laboral, tem-se o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos. Tal princípio é um dos mecanismos utilizados para proteger o trabalhador de suas próprias fraquezas, fazendo com que seja considerado nulo qualquer ato, por parte do trabalhador, que resulte em renúncia de quaisquer de seus direitos trabalhistas garantidos por lei. Tal proteção se encontra positivada em diversos dispositivos da CLT, merecendo destaque especial o artigo 9º, que estabelece de maneira clara e direta a impossibilidade de renúncia de direitos trabalhistas, oriundos de lutas históricas.⁵⁶

O Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos também remete ao caráter imperativo das normas trabalhistas, estabelecendo a inviabilidade técnico-jurídica da disposição de tais normas pelo trabalhador, por sua simples manifestação de vontade. Tal imperatividade se faz necessária pois é um dos mecanismos mais impactantes na proteção dos direitos individuais trabalhistas ao longo da relação de emprego, uma vez que impede que a força desproporcional do empregador atue de maneira coercitiva durante a negociação do contrato de trabalho, negando ao empregado direitos mínimos e fundamentais.⁵⁷ Em outras palavras, a impossibilidade do trabalhador em dispor de direitos e garantias trabalhistas básicas previstas em lei impede que o empregador utilize seus recursos sociais e econômicos, se aproveitando da sua posição de detentor do poder de contratante para coagir o trabalhador a aceitar condições de trabalho desfavoráveis.

Como os demais Princípios Justrabalhistas já abordados por este trabalho, a irrenunciabilidade de direitos também não possui caráter absoluto, visto que, pelo entendimento sumulado 276 do Tribunal Superior do Trabalho, a renúncia ao aviso-prévio é permitida, desde que o empregado a faça de maneira expressa e comprove

55 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p; 220-221.

56 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p.175-176.

57 DELGADO, Maurício Godinho. op. cit. , p. 217.

o estabelecimento de outro vínculo trabalhista.⁵⁸

3.2.5 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Outro importante princípio do Direito do Trabalho é a Continuidade da Relação de Emprego. O mesmo insere no ramo justralhista a ideia de que a relação de trabalho, em regra, tende a ser duradoura, afim de conferir ao empregado, que vive de seu trabalho, uma certa estabilidade. Em razão desse princípio, tem-se a presunção de que as relações de trabalho possuem caráter de tempo indeterminado, e quando se tratarem de contrato de trabalho por tempo determinado, exige-se no contrato a previsão expressa do termo.⁵⁹

Segundo Godinho, esse princípio estabelece que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, pois assim se alcança, de maneira satisfatória, o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, que é assegurar melhores condições de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.⁶⁰

O autor ainda defende que o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego provoca, no geral, três correntes de repercussões favoráveis ao empregado. A primeira delas está contida na tendência de elevação dos direitos trabalhistas que se dá com o tempo de serviço, seja pelo avanço da legislação, negociações coletivas ou por conquistas individuais alcançadas pelo trabalhador por meio de promoções recebidas ou benefícios referentes ao desenvolvimento de seu tempo de serviço. Já a segunda corrente reside no investimento educacional e profissional a qual o empregador se inclina a realizar nos empregados com longos contratos de trabalho, afim de especializa-los para que aumentem a produtividade e compensem o custo trabalhista. A terceira, por fim, encontra-se na afirmação social do indivíduo favorecido por longo contrato de trabalho, pois o trabalhador que vive de seu trabalho encontra nele, e na renda oriunda do mesmo, instrumento de sua afirmação na sociedade em que está inserido, o que gera lastro econômico e jurídico necessário para se impor nas demais relações econômicas de sua comunidade.⁶¹

Por essas razões, é possível compreender a necessidade de um princípio justralhista que preze pela continuidade das relações de emprego e que coloque

58 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 255.

59 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 233.

60 DELGADO, Maurício Godinho. op cit., P. 217.

61 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 224.

os contratos que possuam a peculiaridade do prazo determinado como exceções, devendo suas hipóteses serem previstas em lei. O artigo 433 da CLT prevê as hipóteses mais comuns de contratos com prazo determinado: Serviços cuja natureza ou transitividade justifique a predeterminação do prazo contratual, atividades empresariais transitórias ou contratos de experiência.⁶² Existem ainda casos mais específicos, como por exemplo o tema principal desse trabalho, a Terceirização, ainda a ser abordada nos capítulos seguintes.

3.2.6 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE E IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

O Princípio da Intangibilidade e Irredutibilidade Salarial está diretamente atrelado a um princípio geral do direito, de aplicação maior e mais abrangente: o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Tal princípio maior considera o trabalho como “importante meio de afirmação e realização do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização”. Partindo da premissa social de que o trabalhador e seus dependentes na comunidade familiar tiram seu sustento do salário, e dele advém o provimento de necessidades básicas como alimentação, saúde, educação, transporte e outros, é conferido ao salário, por meio do princípio da irredutibilidade, fortes garantias econômico-jurídicas.⁶³

O texto constitucional traz em seu artigo 7º, inciso VI a posituação do Princípio da Irredutibilidade Salarial, estabelecendo que a irredutibilidade do salário é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo. Ao mesmo tempo que esse artigo estabelece o Princípio da irredutibilidade Salarial, também lhe nega a aplicação absoluta, como é o caso da maioria dos princípios justralhistas. Conclui-se então que mesmo sob certa limitação, a Carta Magna reforça o significado do salário, protegendo-o contra investidas unilaterais e descontos arbitrários por parte do empregador.⁶⁴

3.2.7 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

De maneira a conferir ao Direito do Trabalho o caráter protetivo, para que melhor possa tutelar o interesse de seus sujeitos, a Constituição Federal de 1988

62 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 224-226.

63 Ibidem, p. 221-222.

64 PINTO, Airton Pereira. Direito do Trabalho, Direitos Humano Sociais e a Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2006, p. 188.

traz em seu artigo 8º o Princípio da Liberdade Sindical, que garante aos trabalhadores o direito de livre associação profissional ou sindical, observado alguns dispositivos presentes nos incisos I a VIII do mesmo artigo. Tal princípio se baseia na liberdade de organização dos trabalhadores afim de promover seus interesses coletivos.⁶⁵

Destaca-se ainda duas características marcantes da liberdade sindical, que se relacionam tanto quanto ao direito coletivo quanto ao direito individual. A primeira se baseia na liberdade de trabalhadores de uma categoria específica poderem se organizar e constituir entidade sindical para a defesa de seus interesses, sem que sofram represálias administrativas ou estatais, estando a criação dessas entidades limitadas apenas ao disposto no inciso II do artigo 8º da CRFB 1988, que veda a criação de mais de uma entidade sindical, de mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. A segunda diz respeito a liberdade individual do trabalhador de se filiar e também de não se manter filiado à entidade sindical, sem que lhe recaia qualquer desvantagem por sua decisão.⁶⁶

Um aspecto importante a respeito das entidades sindicais, no âmbito da negociação coletiva, que merece destaque é a quebra da ideia de fragilidade do trabalhador em relação ao empregador. O inciso VI do artigo 8º da CRFB de 1988 estabelece que a participação da entidade sindical nas negociações coletivas de trabalho é obrigatória, o que afasta a condição de indivíduo isolado do trabalhador perante o empregador, e conseqüentemente, a sua premissa de fragilidade. Por meio de negociação coletiva, é possível normatizar sobre condições de trabalho e criar obrigações recíprocas entre os sujeitos envolvidos na negociação, sendo assim, a utilização de via coletiva é suficiente para superar a condição de fragilidade característica da relação individual de emprego.⁶⁷

Importante salientar também a autonomia das entidades sindicais, tanto em relação a sua organização quanto a suas atividades, frente ao poder estatal. Isso significa que o estado não pode intervir na organização sindical, sendo garantida pela CRFB de 1988 a liberdade de funcionamento dos sindicatos, para que possam alcançar os objetivos que dão fundamento a sua existência.⁶⁸

65 PINTO, Airton Pereira. Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2006, p. 229.

66 Ibidem, p. 231-232.

67 PINTO, Airton Pereira. op. cit. p. 235.

68 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 390-391.

4 TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

4.1 SUBORDINAÇÃO: CONCEITO, DIMENSÕES E EFEITOS.

Para melhor compreender o fenômeno da terceirização das relações de trabalho, é preciso se atentar aos institutos de caracterização das relações de emprego, em especial o da subordinação. A relação de emprego resulta da síntese indissolúvel dos cinco elementos-fato jurídicos que a compõe; Trabalho por Pessoa Física, Pessoaalidade, Não eventualidade, Onerosidade e Subordinação, sendo o último o de maior proeminência na confirmação do tipo legal da relação de emprego.⁶⁹

No Direito do Trabalho, a subordinação se conceitua como “situação jurídica derivada do contrato de trabalho pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”⁷⁰

Martinez faz uma divisão do conceito de subordinação entre definição de tempo e definição de modo. A primeira se entende como toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao momento de início e término da atividade laboral contratada, já a segunda é toda intercessão do tomador a respeito da operacionalização da atividade laboral.⁷¹

Importante salientar também que no Direito do Trabalho, a subordinação possui caráter objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação laboral, sendo equivocada, para esse ramo específico do direito, a noção subjetiva de subordinação, referente à pessoa do empregado.⁷²

Conclui-se então que a subordinação no plano justralhista é a situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador de serviços, fundada na intensidade de ordens, na obediência aos comandos do tomador e no respeito à hierarquia.⁷³

Em virtude das alterações recorrentes na realidade do mundo do trabalho e das novas percepções da Ciência do Direito, a subordinação sofreu ajustes ao longo do tempo. Nesse contexto, Godinho destaca as três dimensões principais da subordinação: Clássica, objetiva e estrutural. A Clássica consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, no qual o trabalhador submete sua prestação

69 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 313-324.

70 Ibidem. P. 325.

71 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p.260-261.

72 DELGADO, Maurício Godinho. op. cit. P. 225.

73 MARTINEZ, Luciano. op. cit. P. 261.

laboral ao poder de direção de seu tomador, recebendo ordens diretas deste. Já a objetiva se concretiza pela integração do trabalhador nos objetivos do empreendimento do tomador dos serviços, estabelecendo uma relação de coordenação ou participação colaborativa, e por fim, a Estrutural se dá pela inserção do empregado na dinâmica empresarial do tomador de serviços, acolhendo seus métodos de organização e funcionamento, mesmo que não receba ordens diretas deste. Essas dimensões se completam de maneira harmoniosa e proporcionam ferramenta capaz de superar os empecilhos no enquadramento de novos fatos jurídicos, oriundos da dinamicidade do mundo do trabalho, ao típico jurídico das relações de emprego. Desta forma, é trabalhador subordinado tanto o obreiro, que se submete a corriqueira superabundância de ordens do tomador (dimensão clássica), quanto aquele que realiza, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais do tomador, ainda que sem muita interferência do mesmo (dimensão objetiva), bem como o trabalhador que não recebe ordens diretas do tomador, mas que está inserido em sua dinâmica empresarial para realização de atividades-meio (dimensão estrutural).⁷⁴

4.2 EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL – PONTO DE VISTA JURÍDICO

A terceirização ainda é um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho brasileiro, tendo ganhado amplitude apenas nas últimas três décadas. A CLT, promulgada na década de 1940, abordou apenas duas figuras de subcontratação da mão de obra em seu artigo 455, já mencionadas neste trabalho. Isso se deu, principalmente, pelo fato de a terceirização ainda não ser prática muito recorrente na época de elaboração da CLT, como passou a ser nas três últimas décadas, e já que o impacto socioeconômico da terceirização não era muito relevante, não havia necessidade de a legislação abordar o tema de maneira mais ampla e eficaz. Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia em 1950, o modelo das relações de produção se manteve baseado no vínculo bilateral empregado-empregador. Como também já fora abordado neste trabalho, as primeiras referências normativas de maior destaque a respeito do fenômeno terceirizante só vieram a aparecer no final da década de 1960 e no início dos anos 70, com o Decreto-lei 200/67 e a Lei Nº 5.645/70, ambos referentes ao segmento estatal do mercado de trabalho. A terceirização no setor privado só

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 327-329.

passou a ser possível em 1974, com a Lei Nº 6.019, que regulamentou o chamado trabalho temporário, sendo posteriormente concedida a este mesmo setor a autorização para terceirização em caráter de contrato de trabalho permanente, com a Lei Nº 7.102/83, que passou a permiti-la somente para a categoria de vigilante bancário.⁷⁵

Devido a essa ausência de dispositivos legais concernentes a terceirização, tal qual a baixa incidência da prática nas relações de trabalho na época, as noções de terceirização no Direito do Trabalho brasileiro foram baseadas nos termos do artigo 455 da CLT, que tratava da responsabilidade por débitos trabalhistas nos ramos da empreitada e subempreitada, institutos mais próximos da terceirização.⁷⁶

A respeito da Lei Nº 6.019/74, é importante ressaltar que se tratava da regularização de uma forma de trabalho que já era bastante utilizada no cenário nacional por empresas que objetivavam a aquisição de mão-de-obra mais barata. Afim de se distanciar dos encargos financeiros oriundos dos institutos protetivos trabalhistas, algumas empresas já utilizavam o trabalho temporário antes mesmo de sua previsão legal.⁷⁷

Foi somente nas décadas de 1980 e 90, devido ao aumento da incidência do modelo empregatício trilateral, que a jurisprudência passou a dar determinada importância para o tema. A partir dessa alteração na dinâmica das relações de trabalho, o TST passou a editar entendimentos sumulados a respeito da terceirização, sendo a Súmula 256 a pioneira nesse aspecto.⁷⁸

Com a intensificação da globalização na economia interna, mediante também a iminente retração econômica que se instaurou no país na década de 1990, as empresas sentiram a necessidade de reduzir seus custos de produção, sendo assim, recorreram à flexibilização das relações de trabalho. Diante desse cenário, a terceirização ganhou força e passou a ser praticada de maneira muito mais intensa pelas empresas, o que gerou uma certa precarização das condições de trabalho. Em resposta a isso, visando exercer o aspecto protetivo do Direito do Trabalho, o TST revogou a Súmula 256 e editou uma nova, a Súmula 331, para melhor definir os limites da terceirização. Essa nova súmula, como já fora abordado por este trabalho, delimitou a terceirização legal à atividades de vigilância (em observância a Lei Nº 7.102/83), de conservação e limpeza e de serviços especializados, desde que inexistia pessoalidade e subordinação, além do requisito de não estarem relacionadas à atividade-fim do tomador.⁷⁹

75 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 503-504.

76 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 531.

77 MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 4.

78 CASSAR, op. cit., p. 525-526.

79 CASSAR, Vólia Bomfim. op. cit. p. 526.

Além das Súmulas 256 e 331, o TST editou ainda outros entendimentos concernentes ao fenômeno da terceirização, sendo esses as Súmulas 239 e 257. A Súmula 239 tratava exclusivamente do setor bancário, estabelecendo que empregados do setor de processamento de dados que prestassem serviços para bancos deveriam ser enquadrados na categoria dos bancários. Embora não tratasse diretamente da terceirização, essa Súmula se fez necessária para evitar fraudes nos contratos de trabalho desses empregados, uma vez que a atividade de processamento de dados era considerada vital à atividade-fim dos bancos, o que fazia com que esses trabalhadores se enquadrassem na categoria dos bancários, cuja jornada de trabalho era de seis horas, e não de oito horas, como era quando prestavam serviços a outros tipos de empresas.⁸⁰ Já a Súmula 257 apresentou uma ideia contrária à Súmula 239 ao pacificar na Justiça do Trabalho o entendimento de que vigilantes contratados por intermédio de empresas especializadas não eram considerados bancários. Tal contrariedade se dá pois a Súmula 257 observou o disposto na Lei 7.102/83, que visava proporcionar maior segurança para estabelecimentos financeiros. De acordo com a referida Lei, a atividade de vigilante era de terceirização lícita, fundamentada pela ideia de que, embora exerça seu trabalho na instituição financeira tomadora, o vigilante está subordinado à empresa intermediária e não ao banco⁸¹.

Após estes acontecimentos jurisprudenciais e legislativos, ressalta-se por último um avanço significativo do modelo trabalhista trilateral com o advento da Lei Nº 8.949/94, que acrescentou o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, que versa sobre as cooperativas. O novo parágrafo estabelece que não existe vínculo empregatício entre quaisquer tipos de cooperativas e seus associados, bem como não existe vínculo entre os associados e aqueles que figuram como tomadores dos serviços das cooperativas. Tal dispositivo impulsionou a ocorrência dos casos de terceirização com suporte na formula cooperada.⁸² Martinez salienta que como a lei declarou expressamente a inexistência dos vínculos empregatícios supracitados, marcou a inauguração de uma variável da terceirização pela qual uma empresa cliente poderia contratar uma cooperativa para lhe fornecer serviços especializados, não concernentes às suas atividades-fim⁸³.

80 MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 102-103.

81 Ibidem, p. 99-100.

82 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 507-508.

83 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p.470.

4.3 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA.

Para entender o que a legislação anterior às Leis 13.467 e 13.429 de 2017 consideravam terceirização lícita e ilícita, primeiro é necessário compreender os conceitos de atividade-meio e atividade-fim. Embora muito presente na jurisprudência, esse conceito ainda apresentava certa abstração, visto o grande volume de reclamações trabalhistas apresentadas perante a Justiça do Trabalho, portanto, era de suma importância que fosse estabelecida a distinção entre tais conceitos, pois é a partir deles que se configura terceirização lícita ou ilícita, com a aplicação do disposto na Súmula 331 do TST.⁸⁴

Sendo assim, Godinho afirma que a dualidade entre atividade-meio e atividade-fim vem sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90, sob à luz da nova direção constitucional emergente. Ficaram então conceituadas como atividades-fim as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. São, portanto, as funções e tarefas empresariais e laborais que compõem e essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços e contribuem para a definição de sua classificação no contexto empresarial e econômico. Já as atividades-meio são aquelas funções e tarefas que não contemplam o núcleo nem a essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços, além de não contribuírem a definição de posicionamento das empresas no âmbito empresarial e econômico. São, portanto, as atividades de transporte, conservação, limpeza, serviço de alimentação dos empregados, dentre outras de mesmo caráter.⁸⁵

Perante a doutrina, o conceito de atividades-meio e atividades-fim não costuma variar. Tem-se como exemplo dessa afirmação o conceito de Carlos Henrique da Silva Zangrando, que define como atividades-fim aquelas que estão diretamente relacionadas ao objeto social da empresa, sendo essenciais para a sua finalidade, conquanto as atividades-meio se classificam como aquelas acessórias ao objeto social da empresa, mas que não constituem o mesmo⁸⁶.

Ainda nessa linha de raciocínio, temos o conceito de Marcelo Braghini, que define atividades-meio como aquelas que não agregam valor ao produto ou ao negócio de uma empresa de maneira direta, sendo necessárias, mas não essenciais, enquanto as atividades-fim são aquelas que se constituem como a razão

84 PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; SOUZA, Larissa Martins de. Acerca da Dicotomia Atividade-Fim e Atividade-Meio e Suas Implicações na Licitude da Terceirização Trabalhista Disponível em: < https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/201/ril_v51_n201_p175.pdf >. Acesso em 22 de novembro de 2019.

85 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 518.

86 ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de Direito do Trabalho: Tomo II. São Paulo:LTr, 2008, p. 1005.

de existir da empresa, essenciais às etapas do processo de produção do produto final ao qual a empresa se destina⁸⁷.

Tendo definidos os conceitos de atividades-meio e atividades-fim, é possível compreender o que o ordenamento jurídico brasileiro considera como terceirização lícita ou ilícita, antes das alterações advindas do projeto da Reforma Trabalhista e da Lei 13.429/17, alterações essas que ainda serão abordadas por este trabalho. De acordo com Sérgio Pinto Martins, a terceirização lícita seria aquela realizada nas atividades empresariais que não estão ligadas ao objeto final da empresa, ou seja, atividades-meio, além de observarem outros preceitos legais concernentes ao Direito do Trabalho, de maneira a não fraudá-los. Por outro lado, a terceirização ilícita seria aquela realizada nas atividades-fim, na qual o trabalhador terceirizado estaria locando sua força de trabalho, de forma permanente, por meio de ente intermediador que lucra com a intermediação, para realização de atividade essencial ao objeto da empresa, o que dá abertura para fraudes de direitos trabalhistas⁸⁸. O autor ainda ressalta que para a validade da terceirização não devem estar presentes na relação entre tomador e prestador de serviços os elementos intrínsecos à relação de emprego da subordinação e pessoalidade. Isso quer dizer que nas relações de terceirização lícita cabe ao tomador de serviços apenas o poder de escolha sobre como o trabalho deve ser realizado, ficando a cargo do ente intermediário, a quem o prestador de serviços se encontra subordinado, os poderes de admissão, demissão e de dar ordens aos trabalhadores em regime de terceirização⁸⁹.

Embora o conceito de atividades-fim e atividades-meio não encontre grande divergência entre os doutrinadores, a sua aplicação como preceito para o reconhecimento de terceirização lícita ou ilícita não deve ser absoluta, de acordo com Zangrando, que entende que existem atividades-fim que poderiam ser convertidas em atividades-meio e vice versa, cabendo ao Direito do Trabalho atribuir maior flexibilidade a essas ideias, afim de não prejudicar o conceito de terceirização, pensamento este que resulta no entendimento de que a licitude da terceirização não deveria se limitar à atividades acessórias⁹⁰.

Godinho ensina que as situações-tipo da terceirização lícita estão explícitas na Súmula 331 do TST, que delimita quatro grupos de situações sociojurídicas para a terceirização lícita. O primeiro grupo é o das situações empresariais que autorizam

87 BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017, 148.

88 MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 160-161.

89 Ibidem, p. 160-161.

90 ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de Direito do Trabalho: Tomo II. São Paulo: LTr, 2008, p. 1010.

a contratação de trabalho temporário, disposto no item I da Súmula 331. Essas são as situações previstas na Lei 6.019/74, que estabelece nesse rol as necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora e as necessidades resultantes de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa. O segundo grupo é o das atividades de vigilância, regulamentadas pela Lei 7.102/83. A Súmula 331 trouxe em seu item III a menção ao termo "atividades de vigilância", o que passou a permitir a todos os segmentos do mercado de trabalho a possibilidade de contratar serviços de vigilante com a terceirização. É importante ressaltar aqui que na Súmula 256, antecessora à Súmula 331, apenas o segmento bancário gozava dessa prerrogativa. Três meses após o advento da Súmula 331, essa ampliação da possibilidade de terceirização para as atividades de vigilância foi incorporada à legislação, pela Lei Nº 8.863/94 que realizou alterações na Lei Nº 7.102/83.⁹¹

O terceiro grupo de situações sociojurídicas cuja terceirização é permitida foi um dos primeiros pelo qual o mercado ensejou por práticas terceirizantes. É o grupo das atividades de conservação e limpeza, estabelecidos, como não foram pela Súmula 256, no item III da Súmula 331. Embora a licitude desta terceirização não vinha prevista na Súmula 256, já havia rol semelhante expresso no texto da Lei Nº 5.645/70. O quarto e último grupo diz respeito a serviços especializados ligados à atividades-meio do tomador, previsto também no item III da Súmula 331⁹².

Vólia Bonfim Cassar entendia que os termos lícito e ilícito eram erroneamente utilizados no fenômeno da terceirização, sendo corretos os termos regular e irregular, visto que não havia legislação que proibisse os tipos de terceirização. Nessa linha de raciocínio, a autora entendia que a terceirização regular seria toda aquela prevista nos dispositivos legais existentes; as Leis 7.102/83 e 6.019/74, tal como o artigo 455 da CLT, além dos preceitos da Súmula 331 do TST, enquanto a terceirização irregular seria toda a prática que Inobservasse os dispositivos desses institutos legais e jurisprudenciais⁹³.

Conclui-se, portanto, que quaisquer tipos de terceirização de atividades-fim, tal qual outros tipos que não estivessem consubstanciados nos quatro grupos supracitados, eram consideradas ilícitas e como consequência de tal ilicitude, seriam reconhecidos os vínculos trabalhistas entre tomador e prestador de serviços⁹⁴.

91 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 517.

92 Ibidem, p 518.

93 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 521.

94 DELGADO, Maurício Godinho. op. cit. p. 519-520.

4.4 RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

Por fim, cabe a análise quanto a responsabilização do tomador de serviços, quando configurada terceirização ilícita. A responsabilização pode se dar em duas formas; solidária entre o tomador e o ente intermediário e subsidiária perante a empresa tomadora de serviços. O artigo 16 da Lei Nº 6.019/74 marcou o instituto da responsabilidade na terceirização ao estabelecer que mediante falência da empresa prestadora de serviços, que figura na terceirização como o ente intermediário entre tomador e trabalhador, a empresa tomadora seria responsabilizada solidariamente pelos débitos trabalhistas de seus empregados em regime de terceirização⁹⁵.

Se tratando do aspecto protetivo do Direito do Trabalho, o artigo 16 da Lei Nº 6.019/74 não era suficiente para garantir os direitos do trabalhador terceirizado, visto que muitas empresas prestadoras de serviços eram criadas para o cumprimento de um único contrato com a empresa tomadora, e caso esse contrato viesse a ser desmantelado, as empresas prestadoras desapareceriam sem deixar vestígios, o que resultava no não pagamento, aos empregados, daquilo que lhes era devido. Mediante tamanha lacuna no ordenamento, que deixava os direitos dos trabalhadores terceirizados sob eminente risco, era necessário novo dispositivo que viesse a corrigir o problema, portanto, o TST resolveu tratar na Súmula 331, de maneira mais aprofundada, do instituto da responsabilidade. Sendo assim ficou fixado nesta súmula a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelos débitos trabalhistas oriundos do inadimplemento do ente intermediário. A grande alteração a qual se refere aqui é que a responsabilidade do tomador não mais estava condicionada à falência da empresa prestadora, mas ao inadimplemento das obrigações trabalhistas, além de passar a ser subsidiária ao invés de solidária, nos casos não referentes à falência da empresa prestadora de serviços⁹⁶.

A responsabilidade poderia ainda se configurar como solidária nos casos em que houvesse ilicitude na contratação dos serviços terceirizados. Tais ilicitudes poderiam se confirmar por duas formas; quando se fizessem presentes os elementos intrínsecos da relação de emprego (subordinação e pessoalidade) entre tomador e trabalhador, bem como quando o prestador de serviços realizasse atividade laboral referente a atividades-fim do tomador⁹⁷.

95 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 534.

96 Ibidem, p. 534-535.

97 SANTOS, Rodrigo Coimbra. Relações Terceirizadas de Trabalho. Curitiba: Juruá, 2006, p. 161-162

5 TERCEIRIZAÇÃO PÓS REFORMA TRABALHISTA

Até o momento, o fenômeno da terceirização foi analisado sob à luz da Súmula 331 do TST e das Leis Nº 7.102/83 e 6.019/74, os poucos dispositivos legais e jurisprudenciais que tratavam do tema, até o advento das Leis Nº 13.429/17 e 13.467/17, sendo essa última a intitulada Reforma Trabalhista. Ambas as leis de 2017 trouxeram mudanças drásticas no instituto da terceirização e alteraram de forma severa uma mesma lei em menos de um ano, acarretando assim na tão esperada regulamentação legal do instituto da terceirização. Entretanto, tais mudanças estão longe de poderem ser consideradas ideais, pois não são benéficas ao trabalhador, contrariam princípios do direito do trabalho e caminham na contramão de seu aspecto protetivo. Com a nova redação dada pela Lei Nº 13.429/17, a Lei Nº 6.019/74 passou a tratar não somente do trabalho temporário, mas também do trabalho terceirizado em geral⁹⁸.

Tais alterações tiveram como berço o Projeto de Lei Nº 4.302/98, apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego sob solicitação do então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso. O projeto se enquadrava socioeconomicamente na corrente do neoliberalismo e propunha alterações na Lei Nº 6.019/74. Nessa época, o debate a respeito das terceirizações já vinha sendo bastante ferrenho, dado o crescimento da prática no mercado de trabalho nacional e a falta de dispositivos legais que melhor a regulamentassem. Importante ressaltar que o então Presidente do TST, o Ministro Almir Pazzianoto já defendia na época a regularização da terceirização para atividades-fim, tal como a responsabilidade solidária entre tomadores de serviço e entes intermediários⁹⁹.

Longos foram os debates, até que 19 anos após a proposição do projeto, em meio a um cenário de crise econômica e política, mediante grande pressão do movimento sindical, além de articulações das entidades patronais, visando a modernização da legislação trabalhista brasileira, tal projeto foi finalmente votado e aprovado pela Câmara dos Deputados, em 22 de março de 2017, transformando-se na Lei Nº 13.429/17, que expandia os domínios de regulamentação da Lei Nº 6.019/74 para o âmbito da terceirização, como já exposto.¹⁰⁰

Ainda no mesmo ano, mudanças mais drásticas na legislação a respeito da

98 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. São Paulo: Método, 2017, p. 85.

99 BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017, p. 146.

100 BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017, p. 147.

terceirização foram efetuadas, com o advento da Reforma Trabalhista, Lei Nº 13.467/17, originária do Projeto de Lei Nº 6.787/16, proposto como um dos grandes marcos do plano de governo do então Presidente da República Michel Temer. A redação da Lei Nº 13.467/17 alterou diversos artigos da CLT, além das Leis Nº 8.036/90, 8.212/91 e 6.019/74. A nova Lei, no que se refere às alterações anteriores na Lei de Trabalho Temporário, e agora terceirizado, embora tivesse mantido algumas disposições da Lei Nº 13.429/17, passou a disciplinar a terceirização de maneira mais ampla e específica.¹⁰¹

Diante do exposto, em consideração ao cenário político e econômico conturbado que contextualiza as referidas alterações legais, é possível compreender que a regulamentação legal do fenômeno da terceirização se deu de modo a garantir mais liberdade às empresas para a flexibilização de Direitos Trabalhistas, derrubando algumas barreiras da proteção ao trabalhador a fim de diminuir os entraves ao lucro e à produtividade¹⁰². Dito isso, conclui-se que, como já mencionado neste trabalho, a regulamentação da terceirização no Brasil não se preocupa em reparar a imagem pejorativa que acompanha o termo desde sua criação, mas o caracteriza ainda mais como algo prejudicial aos direitos do trabalhador, visto o seu objetivo claro de proporcionar às empresas ferramenta de redução de custos nos seus encargos trabalhistas.

5.1 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

No contexto da globalização neoliberal capitalista, que nasce no final do século XX, o ramo justtrabalhista é enfraquecido. A supervalorização da produtividade e do lucro em detrimento da figura do operário, que se posta com a globalização neoliberal, faz com que o trabalhador passe a não ser mais visto como um cidadão pleno detentor de direitos, mas sim como ser humano supérfluo e descartável, instrumento necessário apenas para gerar lucratividade, a serviço do capital. Dessa forma, o lucro passa a ser elemento primário para a manutenção das relações trabalhistas, enquanto a figura do operário passa a ser elemento residual, na sociedade contemporânea¹⁰³.

101 LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto. São Paulo: LTr, 2017, p. 167.

102 BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017, p. 7.

103 ALVARENGA, Rúbia Zanotello. Terceirização e o Direito do Trabalho, p.193. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/terceirizacao-direito-trabalho.pdf>. Acesso em 24 de novembro de 2019.

Neste cenário, a terceirização se apresenta como um fruto dos mecanismos de flexibilização empresarial, resultando na precarização das condições de trabalho¹⁰⁴. Em meados dos anos 90, novas formas de relação de trabalho surgiram, causando impacto na legislação trabalhista brasileira, de modo a flexibilizá-las. A eminente globalização, que se caracteriza pela necessidade das empresas de se flexibilizarem em ordem a obter maior lucratividade e, conseqüentemente, mais estabilidade perante o mercado globalizado e extremamente competitivo, implementou a necessidade de adaptação das normas trabalhistas vigentes, pois segundo esses setores, as mesmas estavam desatualizadas e em descompasso com o modelo atual do mercado de trabalho. Essa adaptação ficou conhecida como flexibilização das normas trabalhistas¹⁰⁵.

A doutrina e a jurisprudência se manifesta em relação a esse assunto utilizando, principalmente, dois argumentos antagônicos; o primeiro diz respeito à necessidade de se reestruturar o modelo econômico, sendo a flexibilização um instrumento dessa reestruturação, portanto, algo positivo e necessário para beneficiar as práticas econômicas modernas, já o segundo estabelece a flexibilização dos direitos trabalhistas como modo de precarização das relações de trabalho, o que é algo prejudicial, do ponto de vista socioeconômico. Vólia Bomfim acredita que a flexibilização proposta no Brasil se encaixa na segunda vertente de argumentação, uma vez que, em nome da adaptação da legislação trabalhista às novas práticas do mercado empresarial, acaba por permitir a introdução de normas no ordenamento jurídico que deixam a desejar no que tange ao que é aceitável para o trabalhador possuir dignidade. A autora salienta ainda que por meio da flexibilização o estado estabelece limites máximos e mínimos para que as partes da relação de emprego negociem, fazendo com que o trabalhador, parte mais frágil na negociação, abra mão de direitos aos quais normalmente não abdicaria, com o propósito de subsistência. A busca por trabalho à luz da flexibilização se dá da seguinte maneira: ou o trabalhador aceita a flexibilização, seja qual for, ou não conseguirá oportunidades de emprego¹⁰⁶.

Como exemplo de visão doutrinária favorável à flexibilização no ramo justrabalhista, Arnaldo Süssekind defende essa possibilidade. O autor salienta que é possível alcançar uma regulamentação trabalhista que seja condizente com o modelo de sociedade a qual nos encontramos inseridos, desde que as interferências estatais nas relações de emprego dependam tanto do regime econômico adotado,

104 ALVARENGA, Rúbia Zanotello. Terceirização e o Direito do Trabalho, p.193. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/terceirizacao-direito-trabalho.pdf>. Acesso em 24 de novembro de 2019.

105 BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017, p. 108.

106 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 83-84.

quanto da possibilidades dos sindicatos poderem estabelecer as condições de trabalho ideais por meio de negociação coletiva¹⁰⁷.

Marcelo Braghini defende que o constante movimento tecnológico faz com que as relações tradicionais de trabalho se tornem obsoletas em frente as inovações, sendo por isso necessária a sua adequação a realidade contemporânea. Deste modo, uma nova regulamentação justralhista é necessária, visando a harmonia das relações estabelecidas entre capital e trabalho. Entretanto, o autor salienta que por mais que uma flexibilização das normas trabalhistas se faça necessária, a mesma não deve se dar em inobservância à lógica protecionista pela qual a legislação trabalhista brasileira fora historicamente construída, cabendo às reformas efetuadas nesse campo a obrigação de reafirmar valores contidos no âmbito constitucional, resguardando as condições mínimas de trabalho digno e se distanciando do pensamento de que o crescimento econômico só é possível em detrimento do progresso social dos trabalhadores¹⁰⁸.

Conclui-se portanto que a flexibilização dos direitos trabalhistas não é algo exclusivamente negativo, pois pode ser também instituto necessário para a ótica trabalhista, desde que implementadas em observância às convenções ou acordos coletivos e à dignidade do ser humano, sendo a última requisito mínimo para que quaisquer acordos ou convenções sejam constitucionalmente válidos¹⁰⁹.

5.2 ALTERAÇÕES REFERENTES A TERCEIRIZAÇÃO ADVINDAS COM A REFORMA TRABALHISTA

Como já visto, a respeito do fenômeno da terceirização haviam apenas leis de caráter ordinário, que regulamentavam somente alguns segmentos desse fenômeno, ficando a cargo da Súmula 331 a regulamentação dos demais institutos. Entretanto, os dispositivos existentes eram insuficientes para corresponder às necessidades do mercado de trabalho e exigiam, para melhor abranger o tema, um novo instituto legal. Com isso, tem-se a promulgação das Leis N° 13.429/17 e 13.467/17, que alteraram a preexistente Lei N° 6.019/74 e conferiram a ela os dispositivos necessários para se regulamentar o dispositivo jurídico da terceirização, modificando a realidade da Súmula 331 como principal dispositivo referente a esse tema¹¹⁰.

A Lei N° 13.429 se resumiu na disposição de novas regras acerca do contrato

107 SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p.28.

108 BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017, p. 7-9.

109 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 83-84.

110 Ibidem, p. 83-84.

de trabalho temporário, além de introduzir na Lei Nº 6.019/74, de maneira pouco relevante, o instituto jurídico da terceirização. Já a Lei Nº 13.467/17, passou a tratar expressamente do termo terceirização¹¹¹.

Começando pela Lei Nº 13.429/17, a primeira alteração que se destaca é a referente ao Artigo 2º da Lei Nº 6.019/74, que ficou com a seguinte redação:

"Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)"¹¹².

Este artigo dispõe expressamente sobre o trabalho temporário, classificado como intermediação de mão-de-obra e não terceirização, pois a mesma pode se dar também de maneira permanente. Entretanto, Vólia afirma que com o advento da Reforma Trabalhista, a diferenciação desses dois institutos passa a ser meramente terminológica, pois estão extremamente próximos, podendo ser classificados como um mesmo fenômeno jurídico¹¹³. A grande alteração aqui é que o trabalho temporário passou a ser aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, ao contrário da redação anterior, que definia trabalho temporário como aquele realizado por pessoa física a uma empresa. Importante salientar que a figura do ente intermediário foi inserida na legislação.

Ademais, a próxima alteração que se destaca foi a acentuação a respeito da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora pelas obrigações trabalhistas no período em que incorrer o trabalho temporário, conferida no artigo 10, § 7 da Lei Nº 6.019/74, que ficou com a seguinte redação:

"Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 7º. A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)"¹¹⁴

Anteriormente à Lei Nº 13.429/17, a Lei Nº 6.019/74 não fazia menção à responsabilidade subsidiária da empresa contratante, sendo o tomador

111 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 197.

112 BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 24 nov. 2019.

113 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. São Paulo: Método, 2017, p. 85.

114 BRASIL, op. cit.

responsabilizado apenas nos casos de inadimplemento de obrigações trabalhistas, de maneira solidária, quando a empresa prestadora viesse à falência. Com a nova redação, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, antes somente estabelecida pela Súmula 331 do TST, ganha agora preceito legal.

A mudança mais impactante no fenômeno da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é sem dúvida aquela trazida pela Lei Nº 13.429/17, na inclusão do artigo 4º-A, que posteriormente teve sua redação alterada pela Lei Nº 13.467/17. Eis a redação atual do artigo 4º-A da Lei N. 6.019/74:

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

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)"¹¹⁵.

Esse dispositivo atua na contramão da Súmula 331 do TST, permitindo agora a terceirização de todas as atividades empresariais, incluindo aquelas que constituem objeto principal da empresa, as chamadas atividades-fim. Além dessa alteração, o artigo ainda trata do que a doutrina chama de quarteirização, pois o § 1º estabelece a possibilidade da empresa prestadora contratar outra empresa prestadora para que contrate, remunere e dirija o trabalho realizado pelos trabalhadores. Isso significa dizer que a empresa prestadora que celebra contrato para prestação de serviços com uma empresa tomadora poderá contratar outra empresa prestadora para disponibilizar os trabalhadores à empresa tomadora¹¹⁶.

A quarteirização é um caminho natural para empresas de grande porte que terceirizam parte de sua própria administração. O objetivo é a redução de custos, pois outra empresa é contratada para administrar e fiscalizar os serviços terceirizados, o que implica na redução operacional da empresa tomadora e conseqüentemente, na redução de seus custos.¹¹⁷. Importante salientar que a quarteirização não possuía qualquer vedação legal no ordenamento jurídico

115 BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 24 nov. 2019.

116 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. São Paulo: Método, 2017, p. 88.

117 FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Quarteirização. Retirado de: Terceirização de Serviços e Direitos Sociais Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017, p. 21.

brasileiro, sendo assim a prática já ocorria com frequência, mesmo antes da previsão legal trazida pela Lei Nº 13-429/17. Ocorre que a terceirização era praticada com o objetivo de fraudar direitos trabalhistas, cabendo ao poder judiciário lidar com ela¹¹⁸.

A terceirização das atividades principais de uma empresa pode acarretar em sérios problemas, como por exemplo colocar em risco a qualidade dos serviços oferecidos, visto que a atividade laboral passa a estar subordinada à empresa prestadora de serviços, não mais ao tomador, sendo a empresa prestadora responsável por controlar desde a contratação de trabalhadores até a direção do trabalho¹¹⁹.

Outra mudança importante na Lei Nº 6.019/74 é a inclusão do artigo 5º-A, que reforça mais uma vez a ideia de que todas as atividades empresariais podem ser terceirizadas. Como resultado desses dispositivos, tem-se a revogação do item II da Súmula 331 do TST¹²⁰.

Como já exposto nesse trabalho, um dos aspectos negativos da terceirização é a possibilidade de discriminação do trabalhador terceirizado em relação ao trabalhador vinculado ao tomador de serviços, nesse aspecto, a Reforma Trabalhista foi pontual ao garantir, em seu artigo 4º-C mesmas condições de alimentação, de utilização dos serviços de transporte e atendimento médico ou ambulatorial existentes nas dependências da empresa tomadora, para ambas as classes. Importante lembrar que o cumprimento desses direitos não é facultativo ao tomador, mas sim obrigação¹²¹. Entretanto, o mesmo não pode ser dito a respeito da discriminação salarial, em virtude da redação do § 1º desse mesmo artigo, que é a seguinte:

"§ 1º. Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)"¹²².

118 VASCONCELLOS, Armando Cruz. Nova Lei da Terceirização: O Que Mudou?. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>. Acesso em 24 de novembro de 2019.

119 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. São Paulo: Método, 2017, p. 88.

120 LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto. São Paulo: LTr, 2017, p. 171.

121 VASCONCELLOS, Armando Cruz. Nova Lei da Terceirização: O Que Mudou?. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>. Acesso em 24 de novembro de 2019

122 BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 24 nov. 2019.

Tal redação implica que é lícito às empresas prestadoras e tomadoras de serviço, mediante cláusulas contratuais, adotar postura discriminatória quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados.¹²³

Por fim, tem-se com a nova legislação a expansão do trabalho temporário e terceirizado também para o âmbito rural, que agora pode ocorrer, sob regulamentação da Lei Nº 6.019/74. Essa mudança acarreta em grande preocupação por parte da doutrina, pois o trabalhador rural já sofre bastante com diversas irregularidades com a disposição de mão-de-obra e tal alteração poderá resultar em sucateamento ainda maior nesse segmento. Contudo, ressalta-se que essa é apenas uma preocupação, que carece de dados e estudos para ser confirmada.¹²⁴

5.3 ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DAS TERCEIRIZAÇÕES

O Direito do Trabalho utiliza como parâmetros alguns princípios gerais do direito, positivados na Constituição Federal, além de princípios próprios referentes ao âmbito laboral, para que seja garantida a centralidade da pessoa humana na ordem justralhista e nas atividades econômicas, visto que o trabalho se relaciona diretamente com esta. Assim, encontra-se na Carta Magna de 1988 o instrumento capaz de dar fundamento para que a legislação trabalhista possa atuar nas dependências do território nacional, pois é a CRFB quem fixa os marcos e fundamentos do estado democrático de direito brasileiro.¹²⁵

Sendo assim, a Constituição Federal busca instaurar no país um estado democrático de direito fundamentado nos conceitos da dignidade da pessoa humana e na configuração de uma sociedade política e civil democrática. Para dar razão a isso, os princípios humanísticos presentes na constituição devem ser observados por todos que se encontram inseridos nesse quadro constitucional, como por exemplo as entidades estatais e a sociedade civil, afim de que suas práticas sejam moldadas por estes, que por sua vez, irão repelir a terceirização ilimitada¹²⁶.

Portanto, é necessariamente neste contexto principiológico que a Constituição Federal estabelece suas normas gerais e fundamentais da atividade econômica, tal

123 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 208-209.

124 CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. São Paulo: Método, 2017, p. 86.

125 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 198-199.

126 Ibidem, p. 199-200.

como a ideia de valorização do trabalho humano como forma de garantir a dignidade e a justiça social ao trabalhador. Nessa perspectiva, não são aceitáveis ações que reduzam o valor essencial do trabalho e que elevem os níveis de desigualdade entre empregado e empregador, sendo também incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro um fenômeno de terceirização sem limites, pois isso violaria preceitos constitucionais fundamentais.¹²⁷

Os institutos da Reforma Trabalhista a respeito da terceirização se inserem na lógica da necessidade de modernização, que pinta as flexibilizações trabalhistas como solução para ampliação do mercado de trabalho e utilizam como objeto o desmonte dos pilares principiológicos que ergueram o Direito do Trabalho ao longo da história. Ao se disfarçar com a roupagem ideologizada da modernidade, a terceirização acaba por enfraquecer o Direito do Trabalho, já que considera este uma barreira para o crescimento econômico¹²⁸.

Dito isso, passa-se a ressaltar agora as inconstitucionalidades dos novos dispositivos que regem o fenômeno da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro. É interessante começar pelo ponto de vista dos artigos 7º a 11 da Constituição Federal, que dão ênfase à proteção do regime de emprego, sendo o regime de terceirização nas atividades-fim incompatível com tais preceitos¹²⁹. Também apresenta entendimento semelhante a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, em relação a terceirização das atividades-fim. O entendimento da ANAMATRA é favorável a ideia de que o artigo 7º, inciso I da CRFB pressupõe que as relações de emprego se constituem de maneira bilateral, direta entre trabalhador e o tomador de seus serviços, devendo estar presentes nessas relações os elementos da subordinação e pessoalidade, e que, além disso, se admitem exceções apenas quando autorizadas legalmente, dentro dos limites já esclarecidos, como a Súmula 331 do TST por exemplo.¹³⁰ A seguir o enunciado da ANAMATRA que expõe tal entendimento:

ENUNCIADO 11

TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM O CAPUT E PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 4º-A DA LEI 6.019/1974 (QUE AUTORIZAM A TRANSFERÊNCIA DE QUAISQUER ATIVIDADES EMPRESARIAIS, INCLUSIVE A ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA, PARA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS), SÃO INCOMPATÍVEIS COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO (ART. 7º, I, CR E ARTS. 3º E 9º, CLT), POIS IMPLICAM VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ARTS. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 E 193, TODOS DA CR E CONSTITUIÇÃO DA OIT).

127 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.p. 201-202

128 PEREIRA, Ricardo. A Inconstitucionalidade da Liberação Generalizada da Terceirização. Revista ABET, São Paulo, V. 14, n. 1º, p. 65-66.

129 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A Inconstitucionalidade da Terceirização Na Atividade-Fim das Empresas. Revista TST, Brasília, V. 80, n. 3º, p. 75-76.

130 Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovadosvis2.asp?ComissaoSel=6>. Acesso em 24 de Dezembro de 2019

PRESENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT, FORMA-SE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.

A terceirização portanto, tem caráter excepcional pois a constituição reserva nas atividades-fim a função de promover o emprego direto com o trabalhador, relacionado a máxima proteção conferida pelo regime de emprego duradouro, que se fundamenta no Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, já exposto neste trabalho. Sendo assim, o trabalho contínuo, que configura-se como regra e não exceção, é capaz de efetivar diversos direitos em benefício do trabalhador.¹³¹.

Alguns Direitos como o fundo de garantia por tempo de serviço, indenização compensatória por dispensa sem justa causa e aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, por exemplo, só se concretizam mediante relação duradoura de emprego. Mais adiante, tem-se ainda outros Direitos, mais fundamentais à vida com dignidade do trabalhador, que carecem da progressão de tempo na relação de trabalho para se concretizar, sendo esses o direito a férias anuais remuneradas e a aposentadoria, ambos garantidos pelo artigo 7º da Constituição Federal¹³².

A duração do vínculo empregatício é capaz ainda de garantir a eficácia das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, que dependem da estabilidade da relação de emprego para que sua efetividade seja completa. Além disso, a duração do vínculo empregatício é capaz de conferir ao trabalhador a noção constitucional de categoria profissional, relacionada ao princípio da liberdade sindical, pois proporciona a máxima da integração do trabalhador com a vida empresarial, e é a partir dessa máxima que a noção de categoria profissional se constitui.¹³³.

Airton Pereira Pinto entende que os direitos humanos e sociais dos trabalhadores detêm grande importância perante a sociedade e que é necessário que eles sejam constantemente reafirmados para que não corram o risco de serem negligenciados diante das propostas de flexibilização das normas trabalhistas, o que resultaria em sua desconfiguração como garantias sociais mínimas¹³⁴.

Ademais, é necessário esclarecer que a terceirização, nos moldes propostos pelas Leis Nº 13.429/17 e 13.467/17 vão também na contramão do princípio da igualdade, estabelecido pelo poder constituinte no artigo 7º, inciso XXX da CRFB de 1988. Como já exposto neste trabalho, a terceirização é um fruto da flexibilização dos direitos trabalhistas, e tem como finalidade a redução dos custos de produção, bem como a agilização de todo o processo produtivo, institutos muito desejados

131 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A Inconstitucionalidade da Terceirização Na Atividade-Fim das Empresas. Revista TST, Brasília, V. 80, n. 3º, p. 76.

132 Ibidem, p. 76.

133 Ibidem, p. 77.

134 PINTO, Airton Pereira. Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2006, p. 141-142.

pelas empresas, que buscam constantemente maior competitividade no mercado econômico globalizado. Desta forma, a terceirização constitui, para os trabalhadores terceirizados, uma forma de exclusão no âmbito da empresa tomadora de serviços, o que resulta na precarização das condições de trabalho, posto que os valores sociais e a dignidade alcançada por meio do trabalho são colocadas a prova, pela ausência do tratamento isonômico entre os trabalhadores terceirizados e aqueles contratados diretamente pela empresa tomadora.¹³⁵

Ao contrário do trabalhador que se encontra subordinado a empresa tomadora de serviços, o trabalhador terceirizado se encontra suscetível a uma alta taxa de rotatividade, pois é constantemente substituído ao final de seu contrato de trabalho, além disso, o trabalho terceirizado possui um patamar remuneratório 50% menor quando comparado ao salário médio dos trabalhadores em relação bilateral de emprego.¹³⁶ Tamanha diferença de remuneração impacta negativamente a vida do trabalhador terceirizado, óbvio, pois além de tudo ainda repercute sobre demais direitos diretamente relacionados a remuneração, tais como décimo terceiro, férias remuneradas, fundo de garantia por tempo de serviço, dentre outros. Essa discriminação remuneratória configura expresso desrespeito ao preceito constitucional previsto no artigo 7º, inciso XXX, que busca garantir equidade salarial a trabalhadores que exerçam trabalhos iguais ou em condições semelhantes.¹³⁷

Em concordância com o exposto acima, a ANAMATRA se posiciona entendendo como violação do princípio da igualdade o disposto no artigo 4º-C, §1º e §2º da Lei 6.019/74 (redação conferida pela Lei 13.467/17), já explicados neste trabalho, pois não se pode relativizar verdadeira obrigação constitucional emanada da Carta Magna de 1988 por meio de cláusulas contratuais arbitrárias negociadas entre empresas prestadoras e tomadoras de serviço¹³⁸. A seguir o texto integral do Enunciado 7 da ANAMATRA que expõe esse entendimento:

ENUNCIADO 7

TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS TÊM DIREITO DE RECEBER O MESMO SALÁRIO DOS EMPREGADOS DAS TOMADORAS DE SERVIÇOS EM MESMAS ATIVIDADES, BEM COMO USUFRUIR DE IGUAIS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO E ATENDIMENTO AMBULATORIAL. VIOLA OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGOS 1º, III E 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA) O DISPOSTO NOS §§ 1º E 2º DO ARTIGO 4º-C DA LEI 6.019/74, AO INDICAREM COMO MERA FACULDADE O CUMPRIMENTO, PELO EMPREGADOR, DESSES DEVERES CONSTITUCIONAIS. APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 3º, I, 5º, "CAPUT" E 7º, XXXII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.

135 CORTEZ, Julpiano Chaves. Terceirização Trabalhista. São Paulo: LTr, 2015, p. 16-17.

136 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Os Limites Constitucionais da Terceirização. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 106-108.

137 Ibidem, p. 108.

138 Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovadosvis2.asp?ComissaoSel=6>. Acesso em 24 de Dezembro de 2019.

Dito isso, fica evidente que permitir a terceirização, em todas as atividades empresariais, ou seja, como regra e não exceção, representa grave retrocesso constitucional, visto que os efeitos da terceirização são quase sempre prejudiciais aos aspectos dos direitos trabalhistas, fazendo com que a mesma deixe de cumprir sua função de promotora da justiça social, além da terceirização de atividades-fim ser capaz de esvaziar o conceito de contrato de trabalho presente no ordenamento jurídico brasileiro¹³⁹.

139 PEREIRA, Ricardo. A Inconstitucionalidade da Liberação Generalizada da Terceirização. Revista ABET, São Paulo, V. 14, n. 1º, p. 66.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho surgiu no contexto do crescimento desenfreado do capitalismo, que criou um cenário em que os trabalhadores eram extremamente desvalorizados e explorados, evidenciando a situação de desigualdade total em que os sujeitos da relação de emprego estavam inseridos. Neste contexto, o Direito do Trabalho surge como mecanismo estatal responsável por equilibrar essa desigualdade, protegendo o trabalhador das diversas formas de precarização da atividade laboral. Essa proteção se consolida por meio dos princípios basilares e pelos preceitos e garantias constitucionais presentes no ordenamento jurídico brasileiro, sendo seu pilar mais importante a busca pela proteção à parte hipossuficiente da relação; o trabalhador.

Desta forma, nota-se que é a partir do Princípio da Proteção que o ramo trabalhista busca equilibrar as relações de emprego, e que o mesmo serve de inspiração para a criação de diversos outros tipos de princípios e normas jurídicas concernentes ao Direito do Trabalho. Com isso, surgem princípios e normas que visam zelar pela dignidade do trabalhador, de modo a conferir a ele garantias de melhores condições de serviço e remuneração adequada. No entanto, nem sempre é possível que essas garantias se concretizem, dado as constantes transformações socioeconômicas que ocorrem nas relações de trabalho. Como vimos, a globalização proporciona novos meios tecnológicos capazes de substituir e alterar as relações de emprego e abre margem para debates a respeito da flexibilização das normas trabalhistas. É nesse contexto que surge a terceirização, que funciona como um mecanismo de redução de custos para que as empresas consigam se manter mais competitivas no mercado de trabalho globalizado.

Ocorre então que, em virtude do grande esforço das empresas em diminuir seus custos de produção, alguns aspectos estabelecidos pela regulamentação da terceirização acabam por infringir dispositivos constitucionais de proteção ao trabalhador. O fenômeno da terceirização passou a ser observado pela legislação brasileira a partir do final da década de 60 e foi ganhando força a partir da década de 1980, se tornando cada vez mais presente e complexo nas relações jurídico-trabalhistas do país. A partir daí, os poderes legislativo e judiciário trabalharam para estabelecer novas formas de lidar com o fenômeno, bem como criaram dispositivos para regulá-lo.

Diante dessa visão, sob à luz das análises feitas a respeito dos dispositivos criados pelos poderes legislativo e judiciário ao longo da história da terceirização no Brasil, conclui-se que existem duas maneiras de interpretar o fenômeno da terceirização; Como uma inovação sistêmica capaz de permitir a reestruturação das

relações socioeconômicas de nossa sociedade, afim de garantir crescimento econômico e prosperidade, ou como um instituto que precariza as relações de trabalho, fere a dignidade do trabalhador e viola preceitos constitucionais. Se tratando do cenário da regulamentação da terceirização, percebe-se, pelas formas de interpretar o fenômeno da terceirização citadas acima, que o cenário ideal seria aquele em que a terceirização é regulamentada pela lei infraconstitucional sem ferir preceitos fundamentais positivados, implícita ou explicitamente na Constituição Federal, enquanto ainda consegue atender às necessidades do mercado quanto a redução de custos e modernização legislativa em face da dinamicidade das relações de emprego. Esse ideal apresenta a junção de dois conceitos antagônicos, pois em ordem a atender os interesses empresariais, os preceitos constitucionais referentes a dignidade do trabalho precisam ser relativizados, pelo menos é esse o entendimento de quem defende que a terceirização se dê de maneira mais livre e ampla.

Em virtude do apresentado ao longo da pesquisa, conclui-se que a flexibilização dos direitos trabalhistas pode não ser algo necessariamente negativo, desde que seja feita em observância aos acordos e convenções coletivas realizados entre sindicatos e entidades patronais, que versam, dentre outros assuntos, sobre as condições ideais de trabalho, além dos preceitos constitucionais, normas de hierarquia superior que devem ser respeitadas por qualquer legislação infraconstitucional e decisão jurisprudencial. Sendo assim, conclui-se que a terceirização é útil e necessária, pois por meio dela as empresas se tornam mais competitivas e capazes de impulsionar o mercado econômico nacional, gerando empregos e renda, porém não deve ser absoluta e precisa ser regulamentada sob a luz da Constituição Federal, para que seu caráter precarizador das relações de emprego seja repellido.

REREFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotello. **Terceirização e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/terceirizacao-direito-trabalho.pdf>. Acesso em: 24 Nov. 2019.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital: a nova degradação do trabalho na era da globalização**. 2. ed. Londrina: Práxis, 1999.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição. República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 Nov. 2019.

BRASIL. Constituição. República dos Estados Unidos do Brasil. Rio De Janeiro, 1946. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 16 Nov. 2019.

BRASIL. Constituição. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 25 Nov. 2019.

BRASIL. TRT-3. 4ª Vara do Trabalho. Ação Trabalhista - Rito Ordinário nº 0000285-67.2012.5.03.0097. Apelante: Christiano de Castro. Apelado: Banco Votorantim S/A; Bv Financeira Sa Credito Financiamento e Investimento; e Cp Promotora de Vendas S.A. Relator: Rodrigo Cândido Rodrigues. Julgamento em 27 set. 2012. Corte ou Tribunal. Coronel Fabriciano. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4063930#. Acesso em: 20 Nov. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista – Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>. Acesso em: 20 Nov. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017**. São Paulo: LTr, 2017.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2015.

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário**. In: **GUIMARÃES, Nadya Araujo et al. Trabalho flexível, empregos precários?: uma comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: EDUSP, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A Inconstitucionalidade da Terceirização Na Atividade-Fim das Empresas. **Revista TST**, Brasília, v. 80, n. 3.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Quarteirização**: Retirado de: Terceirização de Serviços e Direitos Sociais Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017.

HARISON, Casey. An organization of labor: laissez-faire and marchandage in the Paris building trades through 1848. **French Historical Studies**, v. 20, n. 3, p. 357-380, Summer 1997.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto**. São Paulo: LTr, 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. 128, jul./dez. 2016.

MARCELINO, Paula. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**: Livro I: o processo de produção do capital. Tradução Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; SOUZA, Larissa Martins de. **Acerca da Dicotomia Atividade-Fim e Atividade-Meio e Suas Implicações na Licidade da Terceirização Trabalhista**. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/201/ril_v51_n201_p175.pdf . Acesso em: 22 Nov. 2019.

PEREIRA, Ricardo. A Inconstitucionalidade da Liberação Generalizada da Terceirização. **Revista ABET**, v. 14, n. 1.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humano Sociais e a**

Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2006.

RUPRECHT, Alfredo. **Los principios normativos laborales y protección en la legislación.** Buenos Aires, 1994.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2006.

SENA, Adriana Goulart de. A terceirização na realidade brasileira. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 33, n. 63, p. 47, jan./jun. 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Inovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, v. 1, 1997.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **Nova Lei da Terceirização: O Que Mudou?**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2..> Acesso em: 25 Nov. 2019.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho: Tomo II.** São Paulo: LTr, 2008.