

TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E A EXISTÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO.

Kenia Cova Tripolone¹

José Ribeiro Leite²

Otávio Augusto Custódio de Lima³

RESUMO:

A pesquisa se propôs a investigar a adoção da prática de terceirização da mão-de-obra, que tem se caracterizado por ser um movimento que, gradativamente, ao longo dos anos, vem substituindo a contratação direta de empregados pela utilização de trabalhadores terceirizados em condições precárias de trabalho. Através do materialismo histórico dialético foram apresentados os aspectos positivos e negativos dessa modalidade de trabalho, objetivando que a sua compreensão ocorresse por meio da análise do contexto da evolução histórica, social, política e econômica deste fenômeno definido como terceirização. Por fim, a pesquisa concluiu que ao adentrarmos num cenário histórico, político, social e econômico os impactos sofridos pelas últimas mudanças são mascarados por meio de resultados que são extremamente vulneráveis e voláteis, não trazendo a concretude que a atividade terceirizada em sua forma sub protegida, ou seja, visivelmente menos garantista, idealizou de benefícios para a economia.

RESUMO EM LINGUA ESTRANGEIRA:

The research has proposed to investigate the adoption of the Labor outsourcing practice, which has been characterized as a movement that, gradually, over the years, has been replacing the direct hiring of employees by the use of workers Outsourced in precarious working conditions. Through dialectical historical materialism, the positive and negative aspects of this modality of work were presented, aiming to understand their understanding through the analysis of the context of the historical, social, political and economic evolution of this phenomenon defined as outsourcing. Finally, the research concluded that when we enter a historical, political, social and economic scenario, the impacts suffered by the last changes are masked through results that are extremely vulnerable and volatile, not bringing the concreteness that the Outsourced activity in its sub-protected form, that is, visibly less guardist, idealized benefits for the economy.

¹ Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

² Professor orientador (Ms. José Ribeiro Leite) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Professor Co-orientador e Coautor (Ms. Otávio Augusto Custódio de Lima) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;
Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

PALAVRAS-CHAVE: História do Trabalho; direito; terceirização; precarização.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 O NASCIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO, 1.1 A história do Direito do Trabalho, 1.2 As primeiras leis que trouxeram garantias aos trabalhadores, 2 NASCIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL, 2.1 Leis e Constituições que trouxeram norte ao Direito do Trabalho no Brasil, 3 DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÃO TERCEIRIZADA NO BRASIL E NO MUNDO, 3.1 Modelos fabris no Brasil e no Mundo e sua influência direta na terceirização, 4 À TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO E APLICABILIDADE, 4.1 Terceirização: o histórico de legislações esparsas a respeito do tema, 4.2 A terceirização e as mudanças com a aprovação das novas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, 5 TERCEIRIZAÇÃO: UMA NOVA FORMA DE TRABALHO E FONTE DE RENDA OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, 5.1 Índices de diminuição do desemprego após a regulamentação da terceirização, 5.2 Oscilações e mudanças nos postos de trabalho para trabalhadores informais, após a regulamentação da atividade terceirizada; CONCLUSÃO e REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre a terceirização frente a uma investigação sobre a evolução histórica e a existência de precarização. Passamos a explicação do que consiste o processo de terceirização, sendo tal processo uma mudança significativa na relação de trabalho comum, onde existe apenas o empregado e o empregador, pois na relação terceirizada o processo consiste na possibilidade de contratar um terceiro para realizar sua atividade meio ou fim, sendo, portanto, o prestador de serviço (neste caso empresa terceirizadora) responsável pela contratação de mão de obra.

Vale ressaltar que a terceirização acontece de tal forma que as empresas firmam contrato entre si, e o empregado torna-se subordinado a certas regras da empresa tomadora do serviço quando da prática do serviço na unidade desta, entretanto, seu vínculo empregatício continua sendo a empresa que oferece o serviço terceirizado.

Após posicionarmos o leitor para conhecimento mínimo do que consiste o processo de terceirização, que será devidamente abordado em tópico específico, adentramos ao contexto do que acontece atualmente no mundo do trabalho.

O Brasil em reflexo aos acontecimentos no mundo passa por uma descaracterização da relação de emprego comum, à robótica e evolução tecnológica traz ao cenário empregatício grandes substituições do empregado por maquinário, robôs e outras tecnologias, sendo estas eficazes, mais baratas a longo prazo, além de conseguirem executar o serviço de algumas frentes com grande precisão, bem como em maior escala que um operário humano.

Nesse diapasão, também entra a situação terceirizada que mesmo ocorrendo no Brasil em grande escala há vários anos, principalmente em alguns seguimentos, tais como: bancários, administração pública e serviços gerais, traz a ideia de uma nova forma de emprego e renda para o mundo econômico, além disso, entende-se que favorece a ambos os lados na atual conjuntura do país, pois as frentes de contratação entendem que esta pode ser feita mais facilmente, com menos ônus a empresa tomadora, de forma menos custosa a esta e mais benéfica, da mesma maneira que traz para os trabalhadores postos de emprego e renda.

No entanto, ao observarmos os cenários expostos, vemos que na verdade causa certo temor a implementação da terceirização da forma que a Lei 13.429/2017 autorizou fazer, visto que não somente são substituídos os empregados da relação comum que tem seus direitos e garantias mais consolidados frente a empresa solida da relação, como traz certa insegurança ao judiciário.

Além disso, o empregado terceirizado ganha consideravelmente menos que empregado não terceirizado. Ainda é importante lembrar que, trouxe de forma mais consistente o fenômeno da *pjotização* que consiste em transformar antigos colaboradores em pessoas jurídicas (PJs) e estas posteriormente prestarem serviços as antigas empresas de forma mais barata e sem o ônus de um passivo trabalhista.

Por tais motivos, para analisarmos o processo de terceirização como uma forma de trabalho ou uma fonte de precarização, necessitamos investigar os relatos históricos, do nascimento e constituição, do Direito do Trabalho no Brasil. Isto porque, o processo histórico do nascimento dos direitos trabalhistas no mundo e, também, no Brasil permitirá delimitamos e analisarmos o modelo de trabalho terceirizado, que ao longo dos anos vem ganhando força e, recentemente em nosso país, um amparo legislativo, a partir da promulgação da Lei 13.429/17.

Assim, a partir da investigação deste processo histórico, será possível refletirmos sobre a atividade terceirizada, não apenas no seu processo produtivo, mas especialmente no impacto da vida dos trabalhadores, delimitando quais as mudanças que a aprovação da nova legislação pode representar, tanto no aspecto positivo (benefícios), quanto no aspecto negativo (precarização).

Para tanto realizaremos esta investigação utilizando como abordagem metodológica o materialismo histórico dialético, segundo o qual o modo de produção da vida material condiciona o conjunto da vida social e política, constituindo-se num método de compreensão e análise da história, das lutas e das evoluções econômicas e políticas.

O trabalho nasce como forma de pagamento por erros que sequer sabia que cometera, nasce com sentido de exclusão e totalmente separatista, tendo como cunho principal a manutenção dos mais ricos, tudo intencionalmente pensado para maior comodidade dos nobres, senhores feudais, senhores de engenho, clero e entre outros detentores de poder.

Na verdade, as relações de trabalho eram baseadas na ideia escravista, sem qualquer tipo de contraprestação pecuniária, sequer protetiva em seu início.

1.1 A história do Direito do Trabalho

O trabalho surge no mundo com a escravidão, trabalho este que era considerado como punição, punição para aquele que era indigno, que não poderia participar de transações comerciais, apenas cumpridor dos pecados que nascera carregando.

Já em um segundo momento na Europa, nasce outra forma de trabalho, a servidão, que era desempenhada ainda de forma obrigatória e sem contraprestação pecuniária, análoga a escravidão, pois os senhores feudais obrigavam aqueles servos a entregarem grande parte de suas produções em troca de proteção, ou seja, esses ainda não tinham nenhum direito trabalhista garantido.

Em meados do século XIV nascem as corporações de ofício que tinham como premissa estabelecer uma estrutura hierárquica, capacidade de produção e regulamentação da técnica das oficinas, sendo tais serviços realizados pelos aprendizes e companheiros que chegavam a trabalhar exaustivamente e não perfaziam qualquer direito trabalhista, entretanto, já recebiam o ensino, como contraprestação do trabalho.

Em 1789, em meio a Revolução Francesa e seu espírito libertário, foram dizimadas as corporações de ofício, sendo tal modelo não satisfatório aos olhares dos iluministas e a liberdade contratual surgira.

Tomados pelo espírito libertário do liberalismo do século XVIII, com um Estado nada voltado a economia, e em meio a Revolução Industrial surge para o homem à época não mais a figura do trabalho como “escravidão e castigo”, mas sim como emprego, surgem também as máquinas que aceleram a produção e causa vários problemas para as pequenas produções e a vida no campo, essas mudanças causam um êxodo rural em direção a área urbana, trazendo um grande número de desemprego, porém, por outro lado trazem inovação para a produção.

Em meio a essa enorme revolução fabril e com esse êxodo rural nascem as relações jurídicas e a forma de trabalho assalariado, bem como as uniões entre os operários para lutar

por melhores condições de trabalho, a contrariedade ao trabalho dos menores e mulheres e cargas de trabalho mais amenas que as 14 (quatorze), 16 (dezesesseis) horas que trabalhavam.

Portanto, fora nesse contexto de Revolução Industrial e espírito iluminista que surgem as primeiras lutas por direito do trabalhador, os primeiros contratos de trabalho emanados na liberdade de contratação e o Estado como não mero coadjuvante na relação de trabalho, mas como interventor na relação, com intuito de bem-estar social e melhorias nas condições de trabalho humano.

1.2 As primeiras leis que trouxeram garantias aos trabalhadores

Após a Revolução Industrial os primeiros direitos trabalhistas nascerem por meio da reivindicação dos operários da época, o Estado entendeu que deveria estar mais próximo a relação de trabalho, mesmo que com a função de política social, que era como era entendido a época tal postura, formando pensamento, portanto, na Inglaterra entende que havia necessidade de legislar.

Nesse contexto, nasce a Lei Peel em 1802 que conferiu proteção a trabalhadores da Inglaterra no setor fabril com limitação de jornada, higiene, educação, início e término de turnos.

Já na França entre 1813 a 1839 foram inúmeras as conquistas, proibição de menores trabalhando, folgas aos domingos e feriados, redução de jornada para menores 16 anos.

Vale ressaltar que mesmo com tais conquistas legislativa, o mundo vivia o caos e que os trabalhadores mesmo já dotados de direitos conquistados por forma legislativa se sujeitavam as condições mais precárias e exaustivas de trabalho, tendo em vista que o trabalho não era tão ofertado quanto a procura que se tinha por ele.

Nos Estados Unidos da América 1886 acontece uma greve e mobilização visando conquistas de direitos trabalhistas e nesse dia em específico ocorre enfrentamento entre manifestantes e polícia, além de prisão de dirigentes sindicais e anos após é decretado nos Estados Unidos da América como o Dia do Trabalho, 1º de Maio.

Em meados 1850 a Igreja começa a criar consciência da relação do homem com seu trabalho e o quanto a exploração do capital ao homem sendo feito de forma desregrada e exaustiva é devastadora ao homem, passando os Papas da época a apoiarem e escreverem notas sobre a devida consciência que era necessária para a exploração absurda que ocorria. Nesse sentido dispõe Martins, (2014, p.7):

A Igreja também passa a preocupar-se com o trabalho subordinado. É a doutrina social. D. Rendu, Bispo de Anec, enviou um texto ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, denominado *Memorial sobre a questão operária*, afirmando que “a legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral”. O trabalho dignifica pessoalmente o homem, merecendo valorização. Tem a doutrina social um sentido humanista.

Após a Primeira Guerra Mundial (1914 -1918), nascem as primeiras constituições que tratam do Direito do Trabalho, sendo elas a do México (1917), Weimar (1919), que regulamentavam as horas de trabalho, descanso semanal, proibia trabalho para menores, proteção a maternidade, salário mínimo, representação dos trabalhadores nas empresas, discussão salarial entre empregado e empregador e condições de trabalho.

Em 1919 surge também o Tratado de Versalhes que prevê a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho que tinha o foco de proteger empregadores e empregados internacionalmente, e alguns anos após, já em 1927 nasce na Itália a Carta Del Lavoro que tinha como objetivo principal dar regulamentação ao regime fascista de Mussolini, entretanto, tal carta tinha em um de seus pilares a harmonia entre capital e o trabalho, ou seja, lançava a época importância de estabelecer regras entre o capital e trabalho, porém, tudo voltada ao regime fascista.

Meados de 1950 surge a Declaração de Direitos do Homem, que trata dos direitos dos trabalhadores. Após a declaração, surgem correntes que tratam de diversas formas a respeito do direito do trabalho e da proteção ao trabalhador, a intervenção do Estado, do Estado neoliberal e a separação do direito social e econômico.

Portanto, se vê que no mundo foram inúmeras conquistas com relação a regulamentação do Direito do trabalho e suas medidas protetivas ao trabalhador, porém, conquistas essas que foram vagarosas mundo a fora e só chegaram mais forte após serem implementadas nas constituições e a Declaração de Direitos do homem.

2 NASCIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Brasil é um país mais novo que tem seu descobrimento em 1500 e o trabalho era da mesma forma que iniciou no mundo, por meio de trabalho escravo, porém, o Brasil de forma mais tardia só teve consciência de que o ser humano (negro e índio) não eram coisa e nem de sua propriedade, em 1888 com a abolição da escravidão.

O país mesmo que independente desde 1822, atrasou-se na regulamentação do direito do trabalho, pois como mencionado em parágrafo anterior, o trabalho era prestado/exigido de forma escravocrata, portanto, os primeiros relatos de legislação a respeito do tema só ocorreram em 1824, com a Constituição que teve como objetivo apenas declarar a liberdade do exercício e profissão.

2.1 Leis e Constituições que trouxeram norte ao Direito do Trabalho no Brasil.

Pois bem! Vemos que os primeiros relatos de Direito do Trabalho nascem no Brasil a partir da nossa primeira Constituição, a de 1824, que regula de forma singela a questão trabalhista.

Em meados de 1870 a 1888 tivemos três Leis que trouxeram aos poucos a abolição da forma de trabalho escrava no Brasil, sendo estas a Lei do Ventre Livre, Lei Saraiva-Cotegipe e a Lei Áurea.

Na Constituição de 1891 também relatou a respeito da liberdade, entretanto, com referência a liberdade associativa. Nesse interregno e posterior a ele, foram criadas leis em âmbito menor que delimitaram férias, criaram o Ministério do Trabalho, salário mínimo, trabalho das mulheres e até a Justiça do Trabalho, entretanto, somente após os movimentos na Europa e a criação da OIT que o Brasil foi impulsionado a criação de normas reguladoras dessa relação e foi com o Presidente Getúlio Vargas (1930).

A primeira Carta Magna a tratar do Direito do Trabalho de forma direta foi a de 1934, já em 1937 com o Golpe de Estado dado por Getúlio o Estado foi declarado bem mais intervencionista, por causa da forma de Governo da época.

Em meio as leis ordinárias a respeito do tema e a própria Carta Magna delimitando o tema, se fez necessário reunir em apenas uma norma, sendo esta o Decreto-Lei 5.452 de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho.

A esse respeito fala o autor Martins (2014, p.10):

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a.

Em 1943 e 1967 as Constituições implementaram mais direitos aos trabalhadores, garantindo-lhes participações nos lucros, repouso semanal remunerado, direito de greve e as

leis esparsas continuaram a dar norte para assuntos específicos, como salário família, décimo terceiro salário entre outros.

Ademais, com a Constituição de 1988, atual Carta Magna do Brasil, foi instituída em seu artigo 7º a proteção ao trabalho e elenca todos os direitos pertencentes ao tema, o caracterizando como direito social.

De mais a mais, que ainda com relação à Constituição Cidadã há outros artigos que fundamentam a relação do trabalho, tais como: artigo 9, 10, 11 e 200, que amparam como um todo o Direito do Trabalho no Brasil. Nesse sentido afirma, afirma Leitão, (2012, p.74) a despeito da Constituição Brasileira e suas garantias ao trabalhador:

Produzida nesse contexto de instauração de um regime democrático após tantos anos de autoritarismo, a Carta Constitucional de 1988 apresenta caráter dirigente e ampla participação do Estado nas relações sociais, dentre as quais se destaca sua ingerência na relação de produção estabelecida pelo sistema capitalista, a relação capital-trabalho...

Eis que a Constituição Cidadã após longos anos de direitos suprimidos, traz em seu bojo também a garantia ao trabalho.

Por fim, vale ressaltar a recente reforma trabalhista aprovada pelo Congresso, sendo esta a Lei 13.467/2017 que altera significativamente o direito do trabalho trazendo a em seu bojo a ideia de CLT mais amena ao lado patronal, modificando direitos tais como: trabalho em horário noturno, trabalho de gestante e grau de insalubridade, a imposição de vestimenta, horas *in itinere*, entre outras modificações, porém, correlacionada ao tema a principal delas foi a definição da possibilidade de terceirização, eliminando discussões jurisprudências sobre a legalidade de tal atividade, bem como distinção de ser esta realizada na atividade fim e meio das empresas.

3 DIREITO DO TRABALHO: RELAÇÃO TERCEIRIZADA NO BRASIL E NO MUNDO

Como já relatado pelos tópicos anteriores, o Direito do Trabalho teve toda uma construção histórica e desenvolvimentista, andou muitas vezes em paralelo com as grandes revoluções, foi com o desenvolvimento humano que se entendeu a importância de assegurar tais direitos e estabelecer normas para tal prática humana.

Foram inúmeras as lutas de operários para que o labor fosse devidamente reconhecido, amparado e assalariado, não fora fácil deixar os melindres da escravidão e das corporações de ofício, nem no Brasil (mais tardiamente) e nem no mundo.

É importante ressaltar que o termo Direito do Trabalho nasceu na Alemanha em meados de 1912, sendo este termo abrangente de um todo.

Porém, as formas laborais da época eram um tanto quanto primárias, contemplavam apenas a relação de trabalho comum, que, diga-se de passagem, era precariamente resguardada. Esta relação comum, dava-se entre empregado e empregador, conforme os requisitos presentes no artigo 3 da CLT, quais sejam: ser pessoa física, habitualidade, subordinação e mediante remuneração.

Entretanto, para que possamos entender o surgimento da terceirização no Brasil e no mundo precisamos novamente nos remetermos ao contexto histórico que embasa essa relação como um todo.

3.1 Modelos fabris no Brasil e no Mundo e sua influência direta na terceirização

Para que possamos entender a relação terceirizada é necessária explicar desenvolvimento industrial do século XIX, estudando os modelos de produção da época.

No século XIX acontece na Inglaterra a Revolução Industrial, inovando a organização industrial da época e que havia uma saída do êxodo rural para a área urbana, que causava sobra em mão de obra operária e grande massacre da classe trabalhadora em vista dos grandes donos fabris, causando inclusive miserabilidade.

Nesse contexto, haviam os modelos de produção Taylorista e Fordista, sendo o primeiro o modelo de produção criado por Frederick Winslow Taylor com intuito de inovar o modelo produção fabril da época, trazendo uma maior submissão do trabalhador ao capital, nesse sentido criou a divisão de trabalho de forma específica, ou seja, o trabalhador ficava atado somente aquela função, tempo e movimento eram seu principal enfoque, esse modelo barateou e acelerou a produção deste século. Já no segundo modelo, criado por Henry Ford, em meados de 1903, tinha uma visão mais ampla do chão de fábrica, bem como da produção para época, inovou não somente a produção fabril, mas toda a sociedade americana da época.

O modelo de Ford era uma junção do modelo de Taylor cumulado com as máquinas industriais, uma produção mais rápida que a de Taylor, com funcionários mais especializados e uma esteira que passava a peça para que o funcionário fizesse a função.

Posteriormente, com o declínio da Neofordismo, no Japão, nasce o modelo Toyotista, criado por Taiichi Ohno, Diretor da fábrica da Toyota na época, com o intuito de uma produção que não tivesse uma produção em larga escala a não ser que requisitada, ou seja, uma produção de acordo com o consumo, bem diferente dos modelos anteriores, pois os modelos anteriores

causavam inúmeros excedentes, a produção era grande demais comparada ao consumo e resquícios disso abalavam a economia.

Além disso, o modelo Toyotista inovou a relação do trabalho dos operários, esses eram multifuncionais e não mais ligados somente uma função, contudo, isso não diminui a produção rápida dos automóveis, eles eram feitos rapidamente, porém, mediante solicitação. Explica Leitão,(2012, p.47) a ideia do modelo Toyotista:

A ideia do sistema baseou-se na aplicação, à indústria automobilística, do mecanismo de automação da indústria têxtil, onde os trabalhadores operavam diversas máquinas ao invés de uma, e, ainda, no sistema de gestão dos supermercados norte-americanos.

Nesse contexto de transformações fabris os operários sofriam com as desigualdade do trabalho versos o capital, bem como toda miserabilidade vivida no âmbito urbano, tanto no modelo Taylorista, quanto no Fordista, os trabalhadores se movimentaram para obter melhorias com a relação ao trabalho, mas a forma mais efetiva aconteceu com relação a implementação do modelo Toyotista em que os operários se organizaram sindicalmente para que fossem realmente implantadas as melhorias que os mesmos mereciam, por tal motivo, foram feitas paralisações (greves) para que esses direitos fossem garantidos.

Nesse sentido, o modelo Toyotista traz as seguintes inovações: chances de progressão na empresa, promoção por tempo de serviço, vitaliciedade, fidelidade e aposentadoria aos 55 anos de idade, lembrando que todas essas benesses nascem pois havia um sindicato corporativista que não era bem aceito pelos trabalhadores.

Os países enxergaram o livre comércio, a abertura para o mercado estrangeiro, a tabula de salvação de suas economias, por tais motivos aceitaram o liberalismo como um todo, a precarização do trabalhador, a pouca intervenção do Estado, mudando inclusive a legislação trabalhista da época, nascendo assim no Brasil a aceitação da terceirização, que anteriormente era negada.

Ao chegarmos no ponto marcante, a crise nos países da Europa e no Brasil e abertura para o liberalismo, notamos que surge a “necessidade” da terceirização e para entendermos melhor a respeito dela, necessitamos saber qual a real diferença entre a relação de emprego tradicional e a terceirização.

4 À TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO E APLICABILIDADE:

A terceirização é atividade laborativa na qual não se dá por uma contratação comum, onde a relação é apenas entre um empregado e o empregador, esta relação é triangular, há mais um elemento, ou seja, um terceiro, chamado tomador de serviço, que com os outros dois compõem a relação de trabalho.

A Professora Doutora Romar, (2018, p.29) relata que:

Terceirização é um fenômeno segundo o qual a empresa contrata serviços especializados de uma outra empresa, que, por sua vez, contrata empregados para tal prestação, o que caracteriza uma subcontratação de mão de obra. Trata-se, portanto, de contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a tomadora dos serviços. (Romar, Carla Teresa Martins, 2018, página 29, Revista Advogado, Ed. 2018, n.137).

Pois bem! A terceirização é um fenômeno no qual se é descaracterizado a relação empregatícia direta entre o empregado e o empregador, existe um intermediador na relação, que neste caso, interfere diretamente na relação empregatícia, pois este que é responsável direto pelo empregado, afinal, presta serviço para a tomadora.

Vale ressaltar que, quanto a classificação Martins, (2003, p.13) entende que a terceirização pode ser dividida em três estágios, vejamos:

- a) inicial, em que a empresa repassa a terceiros atividades que não são preponderantes ou necessárias, como restaurantes, limpeza e conservação, vigilância, transporte, assistência contábil e jurídica, etc.;
- b) intermediário: quando as atividades terceirizadas são mais ligadas indiretamente à atividade principal da empresa, como manutenção de máquinas, usinagem de peças;
- c) avançado: quando são terceirizadas atividades ligadas diretamente à atividade da empresa, como de gestão de fornecedores, de fornecimento de produtos, etc. Esse último estágio seria a terceirização na atividade-fim da empresa.

É notável que a relação terceirizada se dá de várias formas e pode ser executada em nível inicial, intermediário, na atividade fim e esta ainda pode ser externa ou interna.

Por fim, podemos chamar de relação terceirizada atualmente toda aquela relação que uma empresa prestadora de serviços fornece a tomadora de serviços mão de obra tanto para realização de sua atividade meio, como para sua atividade fim, sendo a primeira responsável pelos empregados que realizam o labor nas sedes da tomadora e esta respondendo apenas em grau de subsidiariedade pelos empregados da prestadora de serviços.

4.1 Terceirização: o histórico de legislações esparsas a respeito do tema

Após a explanação do que consiste a relação terceirizada, é importante destacar como surgiram as legislações a respeito do tema.

Nesse sentido, a primeira legislação que tratou fora Lei 4.594/64 que de forma singela em alguns de seus artigos por se tratar de trabalho das agências de seguro trouxe o primeiro exemplo de relação terceirizada, não sendo nada convencional a época transferir o trabalho para que outra empresa realizasse a função.

Posteriormente, foram introduzidos os Decretos-Leis 1.212 e 1.216/1966 que tratavam da segurança dos bancos, sendo que tais funções poderiam ser terceirizadas a outras empresas, não com tal nomenclatura, mas que tais funções poderiam ser exercidas por outras empresas que não o próprio banco.

Já em 1968 e 1969 os Decretos-Leis 62.756 e 1.034 estruturaram regras para o fornecimento desse tipo de mão de obra e certas seguranças para as instituições bancárias ao contratarem empresas fornecedoras de mão de obra, afinal estes deveriam se ater a segurança do banco.

Em 1974 fora aprovada a Lei 6.019 que teve por objetivo resguardar a essa forma de trabalho, afinal, grande parte da população já exercia esse tipo de atividade sem qualquer amparo legal. O principal objeto da lei foi trazer regulamentação ao trabalho temporário, não se identificando elementos que resguardassem a terceirização em si, pois a preocupação se deu apenas ao contrato de trabalho por tempo determinado.

Já em 1983 a Lei 7.102 garante de forma mais coesa o direito das instituições financeiras de transferirem vários setores para esse tipo de mão de obra, regulamentando aquilo que já ocorria na prática.

Entende o doutrinador Martins, pág. 4, 2014 que nesse contexto nasce a relação terceirizada para a legislação “*A partir da Lei 6.019/74 e da Lei 7.102/83 surgiu a relação triangular (empregado, empregador e tomador de serviços e não bilateral (empregado e empregador).*”

Vale ressaltar que 1988 fora promulgada a Constituição Federal Brasileira, que como Constituição Cidadã teve dentre seus principais direitos explicitados o Direito ao Trabalho, que no bojo do artigo 7 assegura todos os direitos do trabalhador.

Após tais legislações e várias discussões quanto a legalidade e as formas que poderiam ser utilizado o serviço terceirizado e sua infração direta aos artigos 5 e 7 da Constituição Federal de 1988, que garante o trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho editou Súmulas, primeiramente a 256 e posteriormente a 331 que revogou o entendimento da súmula anterior,

que entendia que o serviço terceirizado poderia ser realizado em casos específicos e tal conduta se descumprida era considerado trabalho ilegal. Vejamos o que diz a súmula 331 do TST:

Súmula nº 331 do TST

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

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

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

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

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

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

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

A Súmula 331 do TST mesmo com redação explícita era usada pelos Tribunais em alguns aspectos com formas diferentes, como por exemplo o item VI de que trata a responsabilidade subsidiária da tomadora era revisto constantemente pelos Tribunais, visto que estes entendiam que na verdade na grande maioria dos casos a responsabilidade do tomador era solidária com a empresa terceirizadora da mão de obra.

Porém, fora tal súmula que até 2017 vigorou como amparo legal para os litígios e problemas da terceirização.

Somente em 2017, com a Lei 13.429/2017 que fez alterações na Lei 6019/1974 que fora incluída a relação de serviço terceirizado, além do trabalho temporário, bem como foi reforçado pela reforma trabalhista regulamentada pela Lei 13.467/2017.

Nesse sentido houve o recente julgamento do Supremo Tribunal Federal em sede de Repercussão Geral n. 958252, sobre a ADPF 324 que julgou lícita a atividade terceirizada em

todas as etapas do processo produtivo, ou seja, autorizou que seja realizada a terceirização tanto da atividade meio, quanto atividade fim.

Vejamos a Decisão do Supremo Tribunal Federal da ADPF 324:

Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018.

Portanto, a presente decisão acima elencada reforçou a licitude das contratações da atividade terceirizada, tanto na atividade meio, quanto na atividade fim, podendo ser na esfera privada ou esfera da administração pública, reforçando a atual legislação sobre o tema, que mudanças significativas para o trabalho terceirizado.

4.2 A Terceirização e as mudanças com a aprovação das novas leis 13.429/2017 e 13.467/2017

A terceirização teve alteração legislativa recente, a Lei que altera data de 2017 e suas principais mudanças a respeito foram as seguintes: a reponsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, a possibilidade de utilização de mão de obra terceirizada na atividade meio e fim tanto da administração pública como da esfera privada, garantias asseguradas aos trabalhadores da terceirizada no ambiente interno da tomadora, a possibilidade de subcontratações, entre outras.

É preciso entendermos quais mudanças a aprovação da Reforma da CLT (Lei nº 13.467/2017) trouxe de significativo frente a terceirização.

Vejamos o que diz a Professora Doutora Romar, (2018, pg.35):

Ressalta-se que, se, de um lado a Lei n. 13.467/2017 preocupou-se em definir claramente a ampla possibilidade de terceirização, eliminando a diferença entre atividade-fim e atividade-meio e prevendo expressamente a possibilidade de terceirização na atividade principal da empresa, de outra banda, o legislador estabeleceu regras que devem ser seguidas para que possa reconhecer a licitude da terceirização. (Romar, Carla Teresa Martins, 2018, página 35, Revista Advogado, Ed. 2018, n.137)

Destaca-se que, a maior mudança fora com a relação a pacificação que trouxe quanto a terceirização na atividade fim, bem como a fortificação da não possibilidade de subordinação da tomadora, conforme relata o artigo 9 da CLT.

Por fim, saliente-se que, ambas as normas foram aprovadas no contexto histórico, que tem como objetivo um regaste da economia, portanto, tais leis favorecem claramente as empresas e deixam o viés inclusive Constitucional de proteção do trabalho e do trabalhador.

5 TERCEIRIZAÇÃO: UMA NOVA FORMA DE TRABALHO E FONTE RENDA OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO?

Ao analisarmos a terceirização, o capital traz a nós a proposta de que tal forma de trabalho é nova, mesmo existindo a mais 40 anos no Brasil, como seu amparo legal de certa forma só nasce em 2017 e ocorreram mudanças significativas nas possibilidades de terceirização, tornando a contratação mais fácil e vendendo de tal forma que essa relação traz benefícios significativos a tomadora, não somente monetários mais diminuição de um possível passivo trabalhista, vende-se a ideia do novo.

No decorrer da análise adentraremos a gráficos que mostram o nível de desempregados na região metropolitana de São Paulo em 2016 e 2017, bem como ressalta que tipo de benefícios trouxe aos trabalhadores, se realmente trouxe precarização ou aumento de postos de trabalho.

5.1 Índices de diminuição do desemprego após a regulamentação da terceirização

A terceirização existe de forma parcialmente regulamentada no Brasil desde meados 1970, onde com a aprovação da Lei 6.019/1974 na esfera privada, que mais precisamente regulamentou o trabalho temporário, mais fortemente estabeleceu os parâmetros para a relação de trabalho terceirizada a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, editada em 2011.

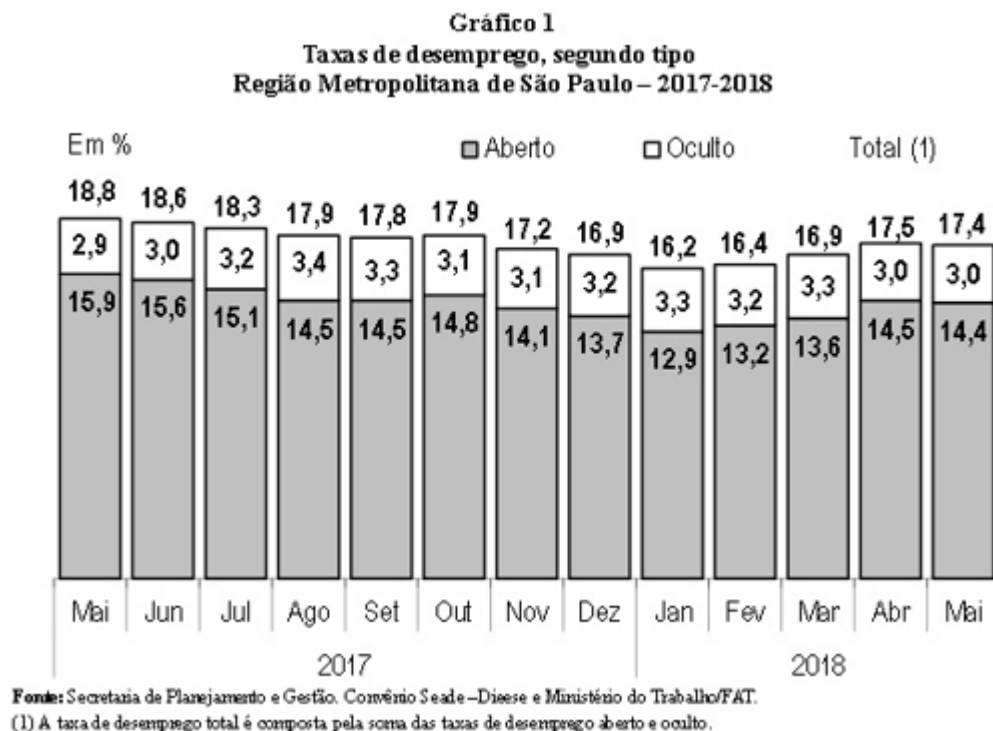
De 1974 até Março de 2017 era discutido as benesses e malefícios da terceirização, bem como seu entrave quanto a relação de terceirização na administração pública, na atividade fim e se os direitos dos trabalhadores estavam realmente resguardados com tal tipo de contratação. Em meio a um período histórico conturbado para economia, onde o país se estagnou em uma crise econômica latente entre 2015 a 2017, o Congresso Nacional juntamente com a iniciativa e apoio do poder Executivo, entende que uma das mudanças necessárias para o desengessar da economia, seria facilitar as contratações. Por tal motivo, fora aprovado nesse

período as mudanças na legislação para a relação terceirizada que figura como uma grande conquista.

Nesse sentido os grandes precursores e defensores da mudança na legislação tiveram como impulsionador o grande índice de desemprego, relacionando tal mudança a uma possível forma de combate a esta situação.

Vejamos as pesquisas do DIEESE- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos dos anos de 2016 a 2017 que demonstra o aumento na taxa de desemprego na região metropolitana de São Paulo, fortalecendo a ideia de crise econômica que fora levantada para aprovação das recentes reformas legislativas.

A taxa de desemprego total elevou-se de 16,8% para 18,0%, entre 2016 e 2017 (Gráfico 2). Esse resultado decorreu do crescimento das taxas de desemprego aberto (de 14,0% para 14,8%) e oculto (de 2,8% para 3,2%). Segundo as componentes desta última, a taxa de desemprego oculto pelo trabalho precário variou de 2,3% para 2,5% e a de desemprego oculto pelo desalento, de 0,6% para 0,7%. -Dados Estatístico Dieese 2017-



Ao analisarmos tal gráfico e os dados fornecidos, vemos que o desemprego entre 2016 e 2017 aumentou significativamente nas regiões metropolitanas de São Paulo, demonstrando o agravamento da crise econômica financeira que paira no país, assim como dando força ao principal precursor do enfraquecimento das normas do Trabalho, e um dos motivos pelo qual

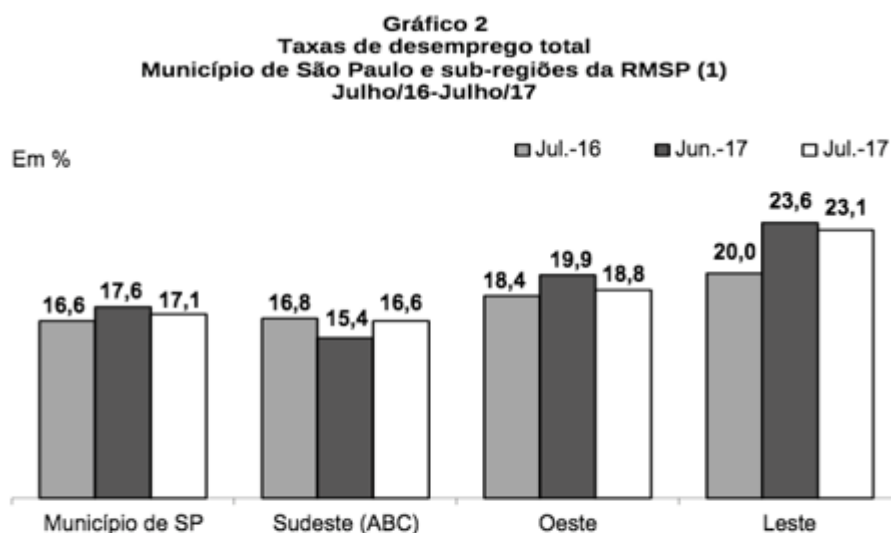
fortaleceu e encorajou a votação para aprovação da Lei 13.429/2017, que foi o primeiro marco para mudança das leis trabalhistas voltadas ao capital.

Nesse sentido, já fomentava o doutrinador Alan Greenspan, pág. 351, em a Era da Turbulência Aventuras de um novo mundo “*As economias, consideradas per se, crescem e prosperam à medida que seus habitantes aprendem especialidade e praticam a divisão do trabalho.*” Fortalecendo, o entendimento do legislativo e economistas brasileiros ao fomentarem a aprovação da Lei da Terceirização e do Trabalho temporário.

Após a aprovação da Lei 13.429/2017 houve grande ascensão no mercado de trabalho, há pesquisas que fundamentam a tal crescimento que diminui significativamente o número de desempregados em determinadas regiões metropolitanas de São Paulo.

Vejamos o gráfico do DIEESE- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos que demonstra a diminuição da taxa de desemprego em certas regiões que fortalecem a ideia de que a aprovação da Lei, bem como uma maior facilidade na contratação gerou emprego e renda.

Entre junho e julho de 2017, nos demais domínios geográficos para os quais os indicadores da PED são calculados, a taxa de desemprego total reduziu-se de 17,6% 17,1% no Município de SP, de 19,9% para 18,8% na sub-região Oeste (Osasco, Barueri e outros) e de 23,6% para 23,1% na Leste (Guarulhos, Mogi das Cruzes e outros), e aumentou de 15,4% para 16,6% na sub-região Sudeste (ABC) (Gráfico 2)-Dados Estatísticos Dieese-



Fonte: Secretaria de Planejamento e Gestão, Convênio Seade-Dieese e Ministério do Trabalho/FAT.

(1) Sub-região Sudeste (Grande ABC): Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul. Sub-região Sudoeste: Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Itapeverica da Serra, Jujutiba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista. Sub-região Oeste: Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana do Parnaíba. Sub-região Norte: Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha e Mairiporã. Sub-região Leste: Arujá, Biritiba-Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel e Suzano.

Nota: A amostra não comporta a desagregação para as sub-regiões Sudoeste e Norte.

Portanto, notamos que mesmo que houve certo aumento de postos de trabalho após a aprovação da Lei 13.429/2017, e diminuição significativa no âmbito de crise econômica do número de desempregados, fortalecendo a benesse esperado pelo Poder executivo ao fomentar a aprovação e regulamentação dessa forma de trabalho.

5.2 Oscilações e mudanças nos postos de trabalho para trabalhadores informais, após a regulamentação da atividade terceirizada

A Lei 13.429/2017 que altera a Lei 6.019/74, trouxe amparo legal para atividade terceirizada, autorizando a terceirização da atividade fim, a subcontratação, modificando a responsabilidade da tomadora e trazendo o amparo legal a mais de 12,5% dos trabalhadores atuais nesta condição no país.

Dentre os principais benefícios relatados para a aprovação da lei era a regulamentação dessa forma de trabalho e aquecimento da economia, visto que tal modificação facilitaria contratações e traria mais postos de trabalho.

Nesse sentido, como abordado no item anterior houve uma diminuição significativa do número de desempregados, que demonstra a benesse de tal aprovação.

Em contrapartida, existem índices atuais que demonstram o contrário de tais afirmações, visto que foram melhoras pequenas, que oscilaram e não se mantiveram, além de demonstrar que o número de trabalhadores que partiram para trabalho autônomo aumentou significativamente, e que o número de trabalhadores com carteira assinada diminuiu novamente, ou seja, tais mudanças fizeram o trabalhador migrar de uma garantia maior para o mercado muitas vezes informal e quando regulamentado sem as garantias trabalhistas que tem direito.

Vejamos para maior exemplificação do fenômeno o gráfico do DIEESE- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, que demonstra com dados estáticos tais afirmações:

Segundo posição na ocupação, o número de assalariados reduziu-se (-0,8%). No setor privado, diminuiu o assalariamento com carteira de trabalho assinada (-1,5%), enquanto elevou-se o sem carteira (3,3%). Diminuiu, ainda, o contingente de autônomos (-3,0%) e aumentou o de empregados domésticos (2,0%) e o dos ocupados nas demais posições (2,2%) (Tabela 3).-Dados Estatísticos Dieese 2018-

Tabela 3
Estimativas do número de ocupados, segundo posição na ocupação
Região Metropolitana de São Paulo – Maio/17-Maio/18

Posição na ocupação	Estimativas (em mil pessoas)			Variações			
				Absoluta (em mil pessoas)		Relativa (%)	
	Mai.-17	Abr.-18	Mai.-18	Mai.-18/ Abr.-18	Mai.-18/ Mai.-17	Mai.-18/ Abr.-18	Mai.-18/ Mai.-17
TOTAL DE OCUPADOS	9.150	9.159	9.086	-73	-64	-0,8	-0,7
Total de assalariados (1)	6.387	6.246	6.197	-49	-190	-0,8	-3,0
Setor privado	5.645	5.596	5.542	-54	-103	-1,0	-1,8
Com carteira assinada	4.886	4.937	4.861	-76	-25	-1,5	-0,5
Sem carteira assinada	759	659	681	22	-78	3,3	-10,3
Setor público	741	650	654	4	-87	0,6	-11,7
Autônomos	1.583	1.676	1.626	-50	43	-3,0	2,7
Empregados domésticos	586	641	654	13	68	2,0	11,6
Demais posições (2)	594	596	609	13	15	2,2	2,5

Fonte: Secretaria de Planejamento e Gestão. Convênio Seade-Dieese e Ministério do Trabalho/FAT.

(1) Inclui o setor público e os que não sabem a que setor pertence a empresa em que trabalham.

(2) Inclui empregadores, donos de negócio familiar, trabalhadores familiares sem remuneração, profissionais liberais e outras posições ocupacionais.

É notável que mesmo com a regulamentação a terceirização trouxe uma forma de precarização do trabalho, visto que os antigos empregados, tornam-se hoje empresas prestadoras de serviço e ou funcionários de empresas que terceirizam o trabalho, sendo que o objetivo de aumentar postos de trabalho, não atingiu sua finalidade.

Por fim, é importante destacar que a terceirização tem em seu bojo a dificuldade de trazer bons salários aos trabalhadores, traz a insegurança de empresas que muitas vezes não são sólidas e não tem condições de suportar um passivo trabalhista e somente após esgotar as chances de executá-la que a tomadora será executada, além disso, traz consigo desigualdade, visto que mesmo a legislação garantindo certos direitos aos terceirizados mediante o espaço físico da tomadora, esta de certa forma diferencia seus funcionários, por esse e outros motivos, que a atividade terceirizada é pouco protecionista e traz precarização do trabalho.

CONCLUSÃO

Após abordarmos o contexto histórico e econômico do direito trabalho, assim como entendermos o nascimento da relação terceirizada e seu processo, passarmos pela problematização de precarização ou não do trabalho frente a terceirização notamos que tal forma de trabalho já existia há muitos anos e seu exercício não era regulamentado por lei, entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho tinha sumulado o assunto, como já tratado em tópico anterior, mas não havia a firmeza da lei, trazendo para a aprovação da Lei o ponto

benéfico de amparo a esse tipo de trabalho. Fora nesse sentido que também o posicionamento do Supremo Tribunal Federal se manteve ao em 31/08/2018, julgar em sede de Repercussão Geral a ADPF 324, na qual deu licitude a atividade terceirizada em qualquer atividade da empresa, meio ou fim.

Entretanto, a legislação atual que tinha o intuito de amparar e aumentar postos de trabalho, bem como o mesmo objetivo do atual julgamento do STF, não cumpriu sequer o ponto de proteção, visto que a Lei passa uma pseudo segurança para os trabalhadores.

Vale ressaltar que mesmo com certo aumento nos postos de trabalho logo após a mudança legislativa, tal fato não se manteve, pelo contrário, houve também certo remanejamento de trabalhadores, que deixaram de ser empregados pela ilusão de transformar-se em possíveis autônomos ganhando o mesmo ou até menos e ainda com riscos a ficar à mercê de não ter seu salário mensal.

Desse modo, perderam estes trabalhadores seus postos de trabalho, tal mudança evolui e pacificou a fraude quanto ao fenômeno da *pjotização* dos trabalhadores, transformou possível a contratação em qualquer área da empresa, enfraquecendo a contratação de trabalhador comum.

Portanto, conclui-se com a pesquisa que mesmo existindo benefícios singelos aos trabalhadores ao aumentar postos de trabalho, estes não se mantiveram, a crise econômica não diminuiu frente a tal regulamentações e mesmo que amparado por lei, a terceirização não trouxe ao mundo do trabalho as garantias necessárias ao trabalhador, longe disso, transformou a fraude em contratos legais, deu ensejo a contratação de mão de obra de forma mais barata, trouxe insegurança as relações de trabalho “à moda antiga”, ou seja, precarizou o trabalho.

REFERÊNCIAS

ABOLIÇÃO da escravatura. [S.l.: s.n.], 1888. Disponível em: <<https://acervo.estadao.com.br/noticias/topicos,abolicao-da-escravatura,484,0.htm>>. Acesso em: 17 out. 2018.

BARBOSA, M. P. **Críticas à ideologia de Terceirização**. Revista Eletrônica Unifacs; Salvador/BA, Setembro, 2008, p. 99.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Emendas Constitucionais de Revisão. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 17 out. 2018.

BRASIL. **Lei no 13.429 de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 17 de out. 2018.

BRASIL. **Lei no 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a consolidação das leis do trabalho (clt), aprovada pelo decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 de out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 18 out. 2018

CARVALHO, Elayne Parisina Dutra Cabral de, **Análise das mudanças no instituto da terceirização com o advento da Lei 13.429/17**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco.

CHAVES, Alexandre. **A influência da Carta del lavoro na CLT: O fascismo na CLT**. Disponível em: <<https://alexandrechavesadv.jusbrasil.com.br/artigos/313510871/a-influencia-da-carta-del-lavoro-na-clt>>. Acesso em: 17 out. 2018.

DIEESE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo**. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017pedsao.html>>. Acesso em: 17 out. 2018.

DIEESE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo**. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/201707pedsao.html>>. Acesso em: 17 out. 2018.

DIEESE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de São Paulo**. 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/201805pedsao.html>>. Acesso em: 17 out. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 416.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização**: Principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/08/16/terceirizacao-principais-modificacoes-decorrentes-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 out. 2018.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta, **Terceirização, grupo econômico e meio ambiente de trabalho na reforma trabalhista**, Revista Advogado, Ed. 2018, n.137, p. 175.

GREENSPAN, Alan. **A ERA DA TURBULÊNCIA: Aventura em um novo mundo**. Apresentação Pedro Malan; Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra; 2008 Ed., Rio de Janeiro: Elsevier, p. 520.

JESUS, Fernando Soares de. **Modelos produtivos**: as diferenças entre taylorismo, fordismo e toyotismo. Disponível em: <<http://www.geografiaopinativa.com.br/2015/03/modelos-produtivos-as-diferencas-entre.html>>. Acesso em: 17 out. 2018.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. Debates Contemporâneos. 8 Cesis/UNICAMP/LTr, Campinas, 2013.

KUDO, Juliana Harumi. **Terceirização: Terceirização: Subcontratação e Responsabilidades**. 2003. 56 f. TCC (Direito)- Fundação de Ensino, Marília, 2003.

LEITÃO, Tabata Gomes Macedo de. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13. Ed. São Paulo: Revista e Ampliada, Editora Atlas S.A, ano 2014. p.185.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2003. p. 168

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26 Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2014. p. 876.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Terceirização em atividade-fim e em atividade-meio após a Lei 13.467/2017- pacificação da questão?**, Revista Advogado, Ed. 2018, n.137, p. 175

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Trabalhar o Mundo: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 452

Só História. **A Primeira Guerra Mundial (1914-1918)**. Disponível em: <<https://www.sohistoria.com.br/ef2/primeiraguerra/>>. Acesso em: 17 out. 2018.

STF. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em: 19 out. 2018.