

FUNDAÇÃO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITARIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM  
CURSO DE DIREITO

DIEGO ALVES SILVA

A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NA ATIVIDADE-FIM

MARÍLIA  
2017

DIEGO ALVES SILVA

## A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NA ATIVIDADE-FIM

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr.<sup>a</sup> ANDREA ANTICO SOARES

MARÍLIA  
2017

SILVA, Diego Alves.

A terceirização trabalhista na atividade-fim / Diego Alves Silva; Orientadora: Prof. Dr<sup>a</sup> Andrea Antico Soares. Marília, SP: 2017.

CDD: 341.6



**Diego Alves Silva**

RA: 48019-3

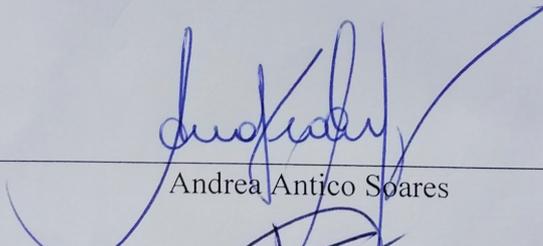
A terceirização trabalhista na atividade-fim

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: \_\_\_\_\_

9,0

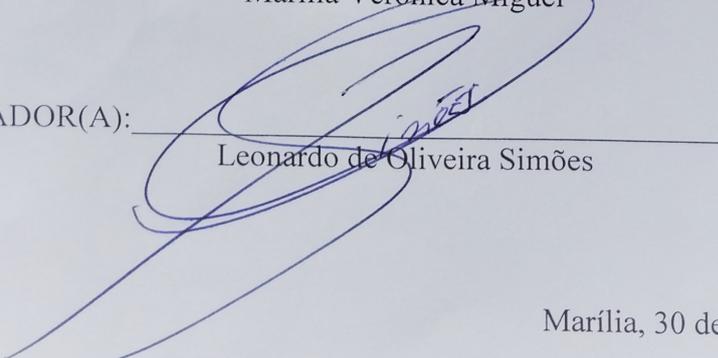
ORIENTADOR(A): \_\_\_\_\_

  
Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR(A): \_\_\_\_\_

  
Marília Verônica Miguel

2º EXAMINADOR(A): \_\_\_\_\_

  
Leonardo de Oliveira Simões

Marília, 30 de novembro de 2017.

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Maria Cleuza e José Antônio, e também as minhas irmãs Eliana e Adriana que sempre me incentivaram e me inspiraram a ter uma carreira onde pudesse repassar os valores que me ensinaram ao longa da vida.

Ao meu companheiro João Paulo que, sem seu apoio e suporte seria muito mais difícil e árduo o caminho até a graduação, com quem amo partilhar a vida. Obrigado pelo carinho, pela paciência e por sua capacidade de me trazer paz na correria de cada semestre, e agradecer também por ser esse advogado, que me inspira a me tornar o modelo de profissional que és, caminho esse seguido de paixão e profissionalismo.

A esta universidade que me deu a oportunidade de vivenciar experiências únicas. A esta turma de Direito e às pessoas com quem convivi nesses espaços ao longo desses anos. A experiência de uma produção compartilhada na comunhão com amigos nesses espaços foram os melhores acontecimentos de minha formação acadêmica.

Agradeço a minha professora orientadora Andrea Antico Soares, que teve paciência e que me ajudou bastante a concluir este trabalho, agradeço também aos meus professores que durante muito tempo me ensinaram e que me mostraram o quanto estudar é bom.

Aos meus amigos mais próximos Amanda, Daniela e Crislaine, que sempre compartilhei a vida desde que cheguei nessa cidade.

A todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos a mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

E a Deus que me abençoou com todas essas pessoas, me fortalecendo com esse amor e me encorajando pra superar as dificuldades que me trouxeram até aqui.

A todos o meu muito Obrigado!

“Não pode haver couraça mais potente, do que um coração limpo;  
está três vezes armado quem defende a causa justa;  
ao passo que está nu, ainda que de aço revestido,  
o indivíduo de consciência manchada por ciúmes e injustiças”

William Shakespeare

SILVA, Diego Alves. **A terceirização trabalhista na atividade-fim**. 2017. 45 f. Trabalho de Curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2017.

## RESUMO

O presente trabalho de curso tem como principal objeto de estudo a “Terceirização na atividade-fim”. O direito ao trabalho sempre esteve inerente à dignidade do ser humano, eis que é por meio do trabalho que a sociedade se constrói e evolui e é à partir dessas evoluções sociais que as leis passam a existir. As formas de trabalho e suas relações acompanham o dinamismo social, surgindo assim novos modelos de prestação de trabalho dia após dia. A terceirização surgiu inicialmente como uma inovação teoricamente positiva na atividade laborativa, sob o argumento de que as empresas, ao focarem em suas atividades principais, transferindo para outras empresas atividades secundárias, gerariam assim mais empregos em virtude da diminuição de custos e encargos. Entretanto, como se não bastassem os malefícios da forma comum terceirizadora, um novo modelo de terceirização foi proposto nas últimas décadas no Brasil, qual seja: a terceirização na atividade-fim, e é sobre os desdobramentos dessa nova forma de abordagem do trabalho terceirizado que o presente estudo pretende abordar, iniciando as análises sobre o direito fundamental ao trabalho digno, posteriormente expondo as relações contratuais existentes no ordenamento jurídico brasileiro, para que ao fim, trate-se sobre a terceirização, expondo sua história, desenvolvimento até o Projeto de Lei que pretende expandir seu alcance, e os pontos positivos e negativos dessa forma contemporânea de relação trabalho que envolvem os trabalhadores brasileiros.

**Palavras-chave:** Trabalho Digno. Terceirização. Atividade-fim. Precarização.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO I. DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E DO TRABALHO DIGNO.....</b>	<b>9</b>
1.1. Histórico do direito do trabalho no brasil .....	9
1.2. Da previsão constitucional do direito ao trabalho como direito fundamental .....	11
1.3. Do conceito de trabalho digno .....	13
<b>CAPÍTULO II. DO CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>17</b>
2.1. Terminologia .....	17
2.2. Conceito de contrato de trabalho .....	18
2.3. Natureza jurídica do contrato de trabalho.....	19
2.4. Requisitos e características do contrato de trabalho .....	22
2.5. Elementos jurídicos-formais do contrato.....	24
2.6. Modalidades de contratos de trabalho .....	25
2.6.1. Contratos expressos e contratos tácitos .....	26
2.6.2. Contratos individuais e contratos plúrimos .....	26
2.6.3. Contratos por tempo indeterminado .....	27
2.6.4. Contratos por tempo determinado .....	28
2.7. Sujeitos dos contratos de trabalho .....	29
2.7.1. Do empregado .....	30
2.7.2. Do empregador .....	34
<b>CAPÍTULO III. DA TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>37</b>
3.1. Definição de terceirização .....	37
3.2. Histórico da terceirização no mundo e no brasil .....	39
3.3. O projeto de lei 4330/04 e o projeto de lei 4302/98, diferenças e similaridades.....	42
3.4. O projeto de lei 4330/04 (projeto de lei da câmara 30/2015).....	44
3.5. As consequências e reflexos da terceirização na atividade-fim na sociedade brasileira e no direito do trabalho.....	47
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>54</b>

## INTRODUÇÃO

No Brasil, o Direito ao trabalho é considerado um direito fundamental, inclusive sendo reverenciado em nossa Magna Carta, que expõe preceitos mínimos para que o trabalhador possa exercer seu ofício de forma digna. Preceitos esses que devem ser observados por toda legislação infraconstitucional, pela jurisprudência e pelos que se submetem às normas jurídicas brasileiras.

Todavia, a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e as demais normas esparsas sobre o Direito do Trabalho, não conseguiram prever todas as formas de relação de trabalho existentes, isso porque é são as leis que acompanham as evoluções da sociedade, e não o contrário. Assim, algumas matérias findam por não serem prestigiadas pelo arcabouço legislativo, podendo então fazer com que a parte hipossuficiente – o trabalhador – fique à mercê de abusos e violações de direitos básicos no ambiente de trabalho e se sinta desamparado quando decide recorrer ao judiciário para dirimir lides trabalhistas.

A terceirização, saliente-se, é matéria contraditória e polêmica no Direito do Trabalho, mesmo que sua prática não seja novidade em território brasileiro, até o presente momento não possui legislação vigente específica que trate do assunto de forma detalhada com viés de proteger os direitos já adquiridos pelo trabalhador.

Ocorre que em um Estado Democrático de Direito, o qual o Brasil se encontra, prevalece a tripartição de poderes cabendo ao poder legislativo confeccionar as leis que a sociedade necessita, poder esse que é eleito e escolhido pelo povo, contudo, esses escolhidos, mesmo que em tese sejam considerados como representantes da sociedade, podem não atuar em conformidade com os anseios da mesma, podendo criar leis que venham a prejudicar o desenvolvimento social em prol do bem comum, ou seja, novas leis que versem sobre formas de relação de trabalho dentre elas a terceirização, mais especificamente a terceirização na atividade-fim, podem culminar na precarização de direitos humanos e trabalhistas que levaram anos para serem conquistados e positivados.

## CAPITULO I. DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E DO TRABALHO DIGNO

Primeiramente, antes do tema central deste trabalho ser abordado, é impreterível que se analise a história do direito fundamental ao trabalho no Brasil, a preleção deste direito como fundamental, os princípios que sustentam o Direito do trabalho na Constituição vigente, bem como o conceito de trabalho digno na atualidade.

### 1.1. Histórico do Direito do Trabalho no Brasil

Inicialmente, as Constituições no Brasil preocupavam-se tão somente em determinar a forma de Estado e o modelo de governo a ser exercido.

O primeiro indicativo constitucional que versava sobre matéria envolvendo a relação de trabalho que se tem conhecimento, foi a Constituição de 1824, que superficialmente aboliu as corporações de ofício, eis que haveria de ter liberdade para exercer profissões.

Ainda sobre a égide da escravidão surgiram duas leis: a Lei do “Ventre-Livre”, que trazia em seu texto que os filhos de escravos nasciam livres - entende-se ai também o direito ao livre laboro -, e a Lei “Saraiva-Cotegipe”, que concedia alforria a escravos com mais de 60 (sessenta) anos, porém sob a exigência de mais três anos de serviços gratuitos. Por fim, em 1888, a Lei “Áurea” foi finalmente assinada pela Princesa Isabel. (MARTINS, 2014, p. 09).

Posteriormente, com advento da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho em 1919, as reivindicações por direitos trabalhistas se intensificaram no Brasil, muitas delas partiam da iniciativa de imigrantes, assim 1930, é notado o primeiro esboço de política trabalhista, política essa idealizada pelo governo de Getúlio Vargas. (MARTINS, 2014, p. 09).

Já em 1934, com a vigência da nova Constituição, o Direito do Trabalho passou a ser tratado de forma específica.

É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia da liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§1º do art. 121). (MARTINS, 2014, p. 10).

Com o golpe de Estado liderado por Getúlio Vargas em 1937, e sob o argumento de que “o liberalismo econômico era incapaz de preservar a ordem social, daí a necessidade da

intervenção do Estado para regularizar tais situações” (MARTINS, 2014, p. 10), o direito do trabalho tomou formas corporativistas totalmente controladas pelo poder estatal, que inclusive impôs sindicato único, que sob o manejo integral do governo sofria corriqueiramente intervenções. Ainda, insta salientar que estabelecida a competência da Justiça do Trabalho que tinha por viés mediar e afastar o entendimento direto entre empregado e empregador, as greves e demais manifestações sociais em prol de direitos trabalhistas passaram a ser considerados verdadeiros crimes contra o interesse nacional.

Em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que na realidade surgiu com único objetivo de sistematizar diversas leis esparsas e de cunho trabalhista já existentes em nosso ordenamento jurídico, daí no nome “Consolidação”, eis que um código (como o Código de Processo Penal) pressupõe inovação legislativa.

A Constituição de 1946 é considerada um marco, no que concerne a democratização dos direitos trabalhistas, porque passou a prever direitos de greve, repouso semanal remunerado, estabilidade, participação dos empregados nos lucros das empresas.

Curiosamente, durante o período ditatorial militar (1964-1985), os direitos trabalhistas se mantiveram sem muitas alterações, surgindo inclusive leis que mudariam a história do Direito do Trabalho no Brasil, tais quais: Lei nº 5.859/72, que versava sobre os direitos dos trabalhadores domésticos; Lei nº 5.889/73 que previa o regime do trabalhador rural; Lei nº 6.019/74, sobre o trabalhador temporário e etc., mas todas essas alterações faziam parte da principal propaganda do regime militar, o “milagre econômico”. (CANCIAN, 2008, p. 03-04).

Com o fim do golpe militar, em 1988, foi promulgada a vigente Constituição da República Federativa do Brasil.

A atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7<sup>a</sup> a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7<sup>o</sup> da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados. (MARTINS, 2014, p. 11).

Assim, com a inserção do direito ao trabalho no rol de direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988, mister o aprofundamento dos estudos sobre as mudanças significativas do cenário social e jurídico posteriores, bem como a primordial definição de trabalho digno, que é o escopo da previsão Maior supracitada.

## 1.2. Da previsão constitucional do direito ao trabalho como direito fundamental

Ainda, vestibular ao estudo do direito ao exercício do trabalho como direito fundamental na Constituição Federal de 1988, é imprescindível que analisemos referido direito sobre a ótica de um direito humano, isto significa dizer, que o trabalho é elemento inerente ao ser humano, inclusive, o trabalhar é considerado por muitos filósofos e sociólogos, como Karl Marx e Émile Durkheim, como elemento de diferenciação dos seres humanos para os demais animais, eis que, é por meio do trabalho que o homem modifica seu meio, nas palavras de Cenci e Franz (2013, p.61):

O trabalho, enquanto atividade humana *lato sensu*, é elemento constitutivo da própria espécie humana: é ele que diferencia os seres humanos dos demais seres vivos que ocupam este planeta. É por meio do trabalho que os seres humanos intervêm na natureza, (re)produzem bens materiais, imateriais e, principalmente, relações humanas.

Segundo Cenci e Franz (2013, p. 64), para a doutrina voltada ao estudo dos direitos humanos, o trabalho estaria inserido no rol dos direitos sociais, e usualmente estudiosos da área costumam tratar os direitos sociais como direitos secundários, priorizando os direitos civis, políticos e individuais, por estarem a princípio atrelados com os direitos de liberdade, ao passo que os direitos sociais se aproximam mais da perspectiva de igualdade, supondo então uma colisão entre a relevância de um sobre o outro, contudo referida máxima não se confirma à partir do momento em que afasta-se referido conflito, posto que a liberdade é complemento da igualdade, e vice versa.

Festejados autores ainda demonstram ainda, a relevância da diferenciação dos termos “trabalho” e “emprego”, pois vejamos:

Não se deve confundir, portanto, “trabalho” e “emprego”. Este consiste numa forma específica de exercício do trabalho, típico da sociedade capitalista e regulador do processo de alienação do tempo e da força de trabalho dos sujeitos. Já o *trabalho*, conforme conceituado por Elida Liedke em obra organizada por Cattani e Holzmann (2006), é a “atividade resultante do dispêndio de energia física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens (materiais ou imateriais)” e que contribui, assim, para a reprodução individual e social da vida humana. Assim, a ideia de trabalho não se limita às relações empregatícias, embora, em uma organização capitalista, esteja fortemente atrelada a ela. (CENCI e FRANZ, 2013, p. 61).

Assim fica claro que a proteção em sentido estrito que a Carta Magna de 1988 se presta se dá em relação ao trabalho como essência do bem estar do ser humano que vive em sociedade e que busca sua inserção e satisfação pessoal e coletiva, exara-se que o termo

trabalho a que se refere a nossa Norma Maior seja o “trabalho digno”, porém o estudo de referido termo será realizado no tópico que segue.

Prosseguindo, no que tange a seara do trabalho como direito fundamental explicitado na Constituição Federal vigente, é de grande valia salientar que foi em referida norma, que o direito ao trabalho apareceu pela primeira vez como um dos incisos do artigo 5º, que trata “Dos direitos e deveres individuais e coletivos”, artigo este inserido no Título II “Dos Direitos e Garantias individuais”, que diz:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

Quando referida afirmação é concebida, tem-se que o direito ao trabalho, em 1988, passou a ser considerado no Brasil, como um dos direitos mais preciosos não só aos brasileiros, mas também para toda humanidade, visto que passou a ser contemplado pelo documento jurídico de exímia importância e do mais alto grau na hierarquia das leis.

Ainda, mostra-se incontestável de que o legislador ao proferir tal previsão demonstrou que houve evolução e recepção de que os direitos fundamentais são impreteríveis na proteção e manutenção da dignidade da pessoa.

No caso brasileiro, a preocupação do texto constitucional em dar devida importância à matéria é nítida e pode ser percebida logo no preâmbulo – que demonstra o propósito de se instituir um “Estado democrático, destinado a liberdade, a segurança” -, bem como nas demais normas que apresentam os direitos fundamentais enquanto condições necessárias para a construção e o exercício de todos os demais direitos previstos no ordenamento jurídico. (MASSON, 2016, p. 193).

Outra análise que apresenta indispensável é a distinção entre direitos fundamentais e direitos humanos – mesmo que parte minoritária da doutrina defenda que referida distinção se faz dispensável atualmente - eis que o posicionamento do inciso que versa sobre o direito ao livre exercício de trabalho se encontra no rol dos direitos fundamentais.

Inicialmente há de se falar nas semelhanças entre os termos “direitos fundamentais” e “direitos humanos”, visto que ambos promovem a dignidade da pessoa humana e possuem relação direta com valores consuetudinários valiosos, como a liberdade e a igualdade.

No que tange a diferença entre os termos supramencionados, de acordo com Canotilho (Apud MASSON, 1995, p. 517), é o que o autor chama de “plano de consagração”, posto que os direitos humanos são aferíveis pelo plano abstrato (contrafactual), sem normatividade

expressa, ao passo que os direitos fundamentais necessitam impiedosamente de positivação, exigência e em caso de violação, necessária também a previsão de sanção.

Voltando para a análise do texto constitucional que prevê a liberdade do exercício de trabalho, importante frisar que se trata de uma norma de eficácia limitada ante a expressão do artigo 5º, XIII: “atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”, ou seja, é necessário que o legislador confeccione uma lei que preveja as atribuições do trabalho a ser exercido, contudo, como se sabe, ainda não existem leis específicas para todas as possibilidades de trabalho, fazendo com que a norma constitucional tenha alcance amplo em muitos casos, e muitas vezes entregando a incumbência da análise da legalidade do ofício exercido ao judiciário.

Também, não podemos nos esquecer de que na Constituição de 1988 preleciona a proteção ao direito do trabalho logo no seu primeiro artigo, que tem por intuito definir os princípios fundamentais da Magna Carta como um todo:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Isso significa que, além de ser um direito pautado na fundamentalidade individual e coletiva da sociedade, também, e acima de tudo trata-se de um princípio a ser observado indistintamente pelo legislador, ao elaborar leis, e pelo judiciário, quando na prolação de decisões, eis que “o “valor social do trabalho” consiste justamente no objeto central do direito ao trabalho”. (FONSECA, 2006, p. 185).

Há de se falar também que o rol do artigo 5º, da Constituição Federal é doutrinariamente chamado de “Cláusula Pétrea”, pois determina o artigo 60, parágrafo quarto, inciso IV, da Carta Maior: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais”, por isso, conclui-se que o direito ao livre exercício do trabalho somente poderá ser suprimido com a revogação total da Constituição vigente, ou seja, somente o poder constituinte originário poderia extinguir e/ou limitar o direito ao pleno exercício de trabalho.

### 1.3. Do conceito de trabalho digno

Como já mencionado, o direito ao livre exercício de qualquer trabalho é norma fundamental de caráter individual e coletivo, sendo inclusive protegido como cláusula pétrea,

que coloca impedimento explícito a qualquer emenda constitucional que tenha por objetivo excluir tal preceito, no entanto, é importante expor que a palavra “trabalho” observada em referido inciso, é maciçamente defendida pela doutrina e jurisprudência se dá no sentido de direito fundamental ao trabalho digno<sup>1</sup>. (DELGADO, 2012, p. 307).

Todavia o que se entende atualmente por trabalho digno?

Para respondermos esta questão há de se destacar, mesmo que brevemente, a sucessão dos fatos que historicamente marcaram o direito ao trabalho como um direito fundamental e humano do homem.

Inicialmente o ser humano trabalhava tão somente para garantir sua subsistência, realizando tarefas mais primitivas, como caça, pesca e plantação de alimentos básicos, contudo com o passar do tempo e com a evolução da ideia de propriedade, o trabalho passou a ser relacionado à uma atividade sofrida “que não traria felicidade e conhecimento ao homem, sendo relegado aos escravos no mundo antigo (sistema escravista), aos servos no medievo (sistema feudal) e ao proletariado na era moderna (sistema capitalista)”. (GAMBA, 2011, p. 131).

A Revolução Industrial do século XVIII, que foi o marco do sistema de produção capitalista, trouxe novas formas de trabalho com a mecanização de procedimentos principalmente nas fábricas têxteis, nesse momento ocorreu o que a Mestre em Direito Constitucional Juliane Caravieri Martins Gamba (2011, p. 132) chamou de “divisão social e técnica do trabalho”, salientando da mudança crucial da relação do homem com o trabalho:

A Revolução Industrial do século XVIII impôs novas formas de produção com o uso de forças motrizes, tais como a máquina a vapor e o tear mecânico, que impulsionaram o crescimento da produção fabril. Ao ser humano não seria mais suficiente trabalhar para se manter vivo, uma vez que o trabalho passou a representar salário e o trabalhador a ser operário, ambos integrantes do sistema capitalista, assumindo a forma de mercadorias ou de custos de produção. (GAMBA, 2011, p. 132)

Nessa altura, foi possível observar que quanto mais o ser humano trabalhava, mais precária a proteção a direitos mínimos de dignidade no trabalho, estimulando assim o surgimento de pequenas associações que buscavam combater os abusos corriqueiros no ambiente de trabalho.

---

<sup>1</sup> “Na perspectiva e afirmação do Estado Democrático de Direito, fundado e ancorado na Constituição Federal (LGL\1988\3), tais fundamentos se concentram na compreensão do sentido e da extensão do *direito fundamental ao trabalho digno*. É claro que a análise e contextualização do direito fundamental ao trabalho requerem, como um de seus pressupostos, o desenvolvimento de interpretações críticas que considerem a história como elemento integrado às transformações e à configuração do mundo do trabalho contemporâneo”.

O trabalhador passou a perceber que o modelo de liberalismo estatal que funcionava unicamente para favorecer o capitalismo, funcionava como verdadeira máquina esmagadora de direitos humanos básicos, passando então a reivindicar uma atuação mais ativa do Estado, nas palavras de Gabriela Neves Delgado (2012, p. 305) “Edificou-se o *Estado Social de Direito*, já no plano do século XX”, a Doutora em Direito, explicita ainda que “ao longo da consolidação do Estado Social de Direito constituiu-se processo histórico de regulamentação de uma específica relação de trabalho, identificada por meio do conceito técnico-jurídico da *relação de emprego*”.

A princípio, o Estado Social de Direito parecia ser a solução para atender as reivindicações da classe trabalhadora, bem como para amenizar a crise capitalista que já mostrava indícios logo no início do século XX.

Como desdobramento de tal crise surgiram, em diferentes países do mundo, práticas governamentais intervencionistas, centralizadoras e estatizantes, que variaram em matizes e características, incluindo desde as experiências de coloração fascista implementadas em países como Alemanha, Itália, Espanha e Portugal, até o modelo do *New Deal*, posto em prática por Franklin Delano Roosevelt, nos EUA. (DELGADO, 2012, p. 307).

No Brasil a política estatal centralizadora e intervencionista ficou marcada pelo governo de Getúlio Vargas, que instituiu o Estado Novo, no período pós-crise de 1929, perdurando de 1937 a 1945, que com a economia mundialmente estabilizada “o fetiche do *Estado mínimo* retomou sua ascensão.” (DELGADO, 2012, p. 307), porem com uma nova roupagem, dessa vez a coqueluche do mercado capitalista era o *neoliberalismo*, que de acordo com a autora mencionada funcionou como diretriz ao que se chama de Estado Poiético.

De acordo com o doutrinador Joaquim Carlos Salgado (apud DELGADO, 2012, p. 308), referido modelo de Estado dispõe que:

No Estado poiético, o produto do fazer é o econômico, que nenhum compromisso tem com o ético, e procura, com a aparência da cientificidade, subjugar o político, o jurídico e o social. Não é ético, porque o seu fazer não se dirige a realizar os direitos sociais. Evidentemente, se o Estado realiza os direitos sociais, esse fazer é ético.

Esse modelo ignora completamente o caráter social do trabalho e objetifica e mensura o valor do homem pura e simplesmente de acordo com a rentabilidade de seu trabalho, trazendo à tona a preocupação com a proteção em caráter mundial aos direitos de dignidade do trabalhador, dessa necessidade surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preconiza e defende veementemente o trabalho na sua forma digna, qual seja “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (GAMBA, 2011, p. 138).

Ainda, de acordo com Juliane Caravieri Martins Gamba (2011, p. 139), o conceito de trabalho digno deve ser analisado sobre duas óticas:

- a) o *intrínseco (subjetivo)*: como atributo pessoal e psíquico inerente ao ser humano, incluindo, por exemplo, a satisfação pessoal do trabalhador em realizar determinada atividade; a sensação de ser útil para a comunidade em que vive; ser merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e dos particulares; ser livre para escolher satisfatoriamente seu trabalho etc.;
- b) o *extrínseco (objetivo)*: representando as condições materiais previstas na lei *lato sensu* em que o ato de trabalhar estaria regulado, tais como: remuneração adequada e justa, sem discriminação de qualquer natureza; limite máximo e mínimo de duração da jornada de trabalho (diária e semanal); normas de higiene e segurança relacionadas ao meio ambiente do trabalho; concessão de férias, repouso semanal e feriados remunerados; licenças médicas em geral etc.

Portanto, tem-se que o trabalho digno é aquele que possui condão de garantir ao trabalhador e à sua família uma vida digna, que se dá por meio de remuneração justa que possibilite tanto a sua subsistência como também momentos de lazer; condições satisfatórias de segurança, liberdade e igualdade no ambiente de trabalho, ou seja, trabalho digno é aquele que essencialmente respeita os ditames da dignidade da pessoa humana.

## CAPÍTULO II. DO CONTRATO DE TRABALHO

Realizada a análise do Direito do Trabalho, desde seu contexto histórico, passando pela previsão Constitucional de referido direito, tratando-o como um direito fundamental e por fim expondo o conceito de trabalho digno, importante no presente capítulo, antes mesmo da abordagem do tema central deste trabalho, a realização do estudo sobre o contrato de trabalho, eis que a legislação brasileira abarca diversos tipos de contrato, sendo necessário estudar cada um deles, bem como a definição do termo contrato de trabalho.

### 2.1. Terminologia

Inicialmente expõe-se que existe divergência sobre qual seria a correta denominação contrato de trabalho ou contrato de emprego.

O jurisconsulto Sérgio Pinto Martins (2014, p.80-81) explica que a correta nomenclatura seria contrato de emprego e/ou relação de emprego, isto quando, referir-se ao pacto entre empregado e empregador, no sentido de que “não se usa a *expressão autônomo* ou *empregado eventual*. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou eventual, pois tem subordinação e presta serviços com continuidade”.

O Professor Amauri Mascaro do Nascimento inclina no mesmo sentido de Martins, ele evidencia que:

Quando a lei dispõe sobre relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho. Faça-se a ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela, uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta, uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero, e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade — a mais importante — de contrato de trabalho. (NASCIMENTO, 2015, p.544).

Nascimento (2015, p. 545) justifica seu posicionamento de que contrato de trabalho é gênero e contrato de emprego espécie, com base na Emenda Constitucional n.45, de 2004, que ampliou a abrangência da atuação da Justiça do Trabalho, que passou a analisar todos os conflitos que tratassem das relações de trabalho, logo, quando fossem discutidas as lides originárias de relação de subordinação entre empregador e empregado, o correto, inclusive na terminologia utilizada pelo artigo 442, da CLT, deveria ser contrato de emprego, e não contrato individual de trabalho.

Por fim, tanto Martins (2014, p. 81) quanto Nascimento (2014, p. 545), acabam aceitando o que preleciona Maurício Godinho Delgado (2015):

Não obstante a segunda objeção seja, do ponto de vista técnico, irreparável - dado que o epíteto contrato de trabalho pretende referir-se estritamente à relação de emprego e não às relações de trabalho em geral - consagrou-se inquestionavelmente a expressão contrato de trabalho. Essa consagração, como fato sociocultural suplanta as restrições classicamente opostas ao epíteto. E que hoje se sabe da delimitação estrita direcionada ao objeto do contrato de trabalho tipificado pela CLT; sabe-se que quando se fala contrato de trabalho, no sentido estrito, quer-se referir à noção técnico-jurídica de contrato de emprego. (DELGADO, 2015, p. 545).

E finalizam que deve ser aceita a premissa de que o termo *contrato de trabalho* é gênero, contudo ainda utiliza-se de forma corrente a denominação *contrato de trabalho*, quando se aborda a espécie *contrato de emprego* que trata o artigo 442, da CLT, que também é o contrato de trabalho atingido pela terceirização abordada no presente trabalho.

## 2.2. Conceito de contrato de trabalho

Superada a análise da terminologia, passa-se para o conceito de contrato de trabalho, que de acordo com o artigo 442, da CLT é: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, mas de acordo com Alice Monteiro de Barros (2015), esse conceito não é bem recepcionado pela doutrina majoritária:

Esse conceito é criticado pela doutrina sob o argumento de que o contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica. A relação jurídica, por sua vez, é o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo. Como se vê a relação jurídica se estabelece entre os sujeitos de direito, e não entre sujeito e objeto, pois ela só existe entre pessoas. (apud BARROS, 2016, p. 157).

Sergio Pinto Martins aprofunda suas críticas afirmando que a definição trazida pelo artigo 442, da CLT está completamente equivocada. O autor descreve que a expressão *corresponde*, cria uma espécie de “círculo vicioso”, eis que a definição nada explica, pois “se o contrato de trabalho é algo que corresponde à relação de emprego, não é igual a relação de emprego....Se corresponde, não representa a mesma coisa. Ou é a relação de emprego ou não é”, o autor finaliza ainda explicando que não é a função da lei trazer definições, cabe à jurisprudência e à doutrina fazê-lo. (MARTINS. 2014, p. 81).

Na mesma toada, doutrina Maurício Godinho Delgado (2015):

O texto da CLT não observa, como se nota, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato). (DELGADO, 2015, p. 544).

Porém, Godinho conclui que, em relação à intenção do legislador celetista ao definir contrato de trabalho, o mesmo utilizou-se da melhor técnica ao abarcar em um só conceito a teoria contratualista, trazendo a ideia de contrato, bem como a ótica da relação de emprego, que se relaciona com as teorias da relação de emprego e institucionalista.

O que se conclui é que a doutrina ainda se divide sobre qual o melhor conceito para contrato de trabalho, para Martins, ao conceituar-se algo, o primordial não é evidenciar as características, mas sim mostrar de forma sucinta do que se trata. Em sua obra o autor finda por conceituar contrato de trabalho como “o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho”, explicando que o negócio jurídico demonstra a existência de um ato jurídico, logo gerando direitos, já a relação é formada entre empregador e empregado, enquanto que o objeto do contrato a ser discutido são as condições de trabalho. (MARTINS, 2014, p. 82).

Pacificamente, a saudosa autora Alice Monteiro de Barros (2016, p. 157-158), opta por um conceito mais amplo:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, **pessoalmente**, em favor do segundo um serviço de **natureza não eventual**, mediante **salário e subordinação jurídica**. Sua nota típica é a **subordinação jurídica**. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo. (grifo da autora) (BARROS, 2016, p. 157-158).

Referido conceito abrange tanto o posicionamento de Martins (2014, p. 82), que busca ser mais enxuto, sem demonstrar as características, quanto de Delgado (2015, p. 544-545), que propõe um conceito mais detalhado e específico.

### 2.3. Natureza jurídica do contrato de trabalho

Mister realizar a análise da natureza jurídica do instituto do contrato de trabalho, eis que é a definição da natureza jurídica que vai determinar a qual ramo do Direito pertence.

As principais teorias mencionadas majoritariamente pela doutrina são: as contratualistas e as anticontratualistas; mas também alguns doutrinadores citam como importantes as teorias acontratualistas ou paracontratualistas, importante então a verificação de cada uma delas.

De acordo com Barros (2016, p. 160), as teorias contratualistas têm o viés de definir o contrato de trabalho semelhante a um contrato em direito civil, tratando-o como um contrato de compra e venda, locação, sociedade ou mandato.

Àqueles que determinam ser o contrato de trabalho um contrato de compra e venda, a autora criticava que “trabalho não é mercadoria nem salário é preço. Aliás, desde o Tratado de Versalhes proíbe-se que o trabalho humano seja considerado mercadoria. Tampouco pode essa atividade inseparável do homem assemelhar-se a uma coisa”. (BARROS, 2016, p. 160). Alguns doutrinadores, como Carnelutti, tentaram defender referida teoria, sob o argumento de que o trabalho é como o fornecimento de energia elétrica, porém referida tese não abarca a questão do resultado produzido pelo trabalho, nem mesmo a problemática que envolve os direitos de dignidade do trabalhador.

Doutrinadores, que aderem à vertente do Direito Romano, definem ser o contrato de trabalho um contrato de locação (*locatio operarum*), dizem que o empregado aluga o trabalho, como se fosse um locador, e o empregador faz uso deste sob condições parecidas com a de um locatário, mas isto não se sustenta:

A própria doutrina italiana (Renato Conrado) critica essa teoria, ao fundamento de que ela implica retrocesso à *locatio hominis*, por ignorar que a força de trabalho do empregado é inseparável da sua pessoa. Sustenta-se, ainda, que, terminada a locação, restitui-se a coisa alugada na sua forma e na sua substância, o que não é possível no contrato de trabalho. (BARROS, 2016, p. 161).

No que tange a tese de que o contrato de trabalho se compara a uma sociedade, referido pensamento não prospera, porque ao afirmar que o trabalhador oferece o trabalho e o empregador oferece o capital, e que referidas concessões possuem o intuito da divisão dos rendimentos, significa dizer que há uma verdadeira sintonia de interesses e responsabilidades, mas isso não condiz com a realidade e muito menos com o que preceitua o *caput* do art. 2º da CLT “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BARROS, 2016, p. 162).

Ainda existe a linha doutrinária que defende que o contrato de trabalho possui natureza jurídica de um mandato, tem-se esse posicionamento pelos argumentos de que o

empregador é o mandante e a figura de mandatário é ocupada pelo empregado. Referida constatação também não vislumbra êxito, eis que o mandato é instrumento gratuito, totalmente oposto ao trabalho, que possui intrinsecamente a onerosidade. Alice Monteiro de Barros (2016, p. 161) também aponta que a representação é elemento impreterível do mandato, e que nesse está ausente a subordinação jurídica, que é ocular no contrato de trabalho, e onde a representação supracitada no mandato é dispensável. A autora ainda acrescenta que o mandato sempre pode ser rescindido, já o contrato de trabalho, em casos específicos requer autorização judicial para tal.

Já a teoria anticontratalista afirma inexistir relação contratual entre empregado e empregador, Sergio Pinto Martins (2014, p. 85) destaca duas visões: a francesa, que é a teoria da instituição e a alemã, chamada de teoria da relação de trabalho, também nomeada de teoria da incorporação.

Em relação à teoria da instituição, Martins afirma que a empresa funciona como uma verdadeira comunidade de trabalho:

A empresa é uma comunidade de trabalho, marcada por um interesse superior comum a todos os seus membros, havendo, em consequência, uma situação estatutária e não contratual entre as partes do referido pacto, em que o estatuto prevê as condições do trabalho, mediante o poder de direção e disciplinar do empregador. Na verdade, o trabalhador entraria na empresa e começaria a prestar serviços, inexistindo a discussão em torno das cláusulas do contrato de trabalho. (MARTINS, 2014, p. 85).

O autor ainda descreve que a CLT observa a visão institucional nos artigos 2º, 10 e 448, porém, salienta que não se deve confundir a figura do empregador com a própria empresa, visto que o empregador pode ser pessoa jurídica ou física, e que possíveis alterações já estrutura jurídica da empresa não afetam os direitos adquiridos dos empregados.

No que concerne a teoria da relação do trabalho, trata o estatuto vestibularmente mencionado como mero “ajuste preliminar”, e que no momento em que o trabalhador se insere no ambiente de trabalho e passa a trabalhar, este ajuste deixa de existir, passando a vigorar de fato a relação de trabalho, assim: “há a incorporação do trabalhador na comunidade de exploração, pressupondo certo acordo de vontades, porém, sem força suficiente para transformá-lo, em contrato. Nessa comunidade só existe relação de trabalho e não relações contratuais”, ou seja, há total desprezo do elemento de vontade das partes, o que importa tão somente é a “incorporação do trabalhador à empresa a partir da prestação dos serviços”. (MARTINS, 2014, p. 86 - 87).

Por isso, mesmo que alguns autores defendam que a CLT traz em sua redação uma teoria mista, eis que foi elaborada por institucionalistas e contratalistas, o art. 468, aniquila a

discussão ao trazer em seu texto a seguinte redação: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”, porém Barros alerta que a teoria contratualista predominante não segue as delimitações dos contratos civilistas clássicos, contudo, considera a vontade das partes impreterível para a sua existência e validade. (BARROS, p. 162).

Finaliza Martins que, indubitavelmente a natureza dos contratos de trabalho é contratual, e: “Mesmo no regime em que a legislação estabelece cotas para admissão do empregado, como de deficientes, de aprendizes, o empregado, só irá trabalhar na empresa se assim o desejar, indicando também o ajuste de vontade entre as partes”. (MARTINS, 2014, P. 91).

#### 2.4. Requisitos e características do contrato de trabalho

De forma vestibular, exara-se que alguns autores tratam dos mesmos elementos que aqui serão citados, porém, divergem no tocante ao posicionamento destes elementos, se são de requisitos ou características, Delgado (2015, p. 548) sabiamente define que:

Na caracterização, contudo, vai-se além: nela apontam-se também os elementos não conceitualmente essenciais (isto é, elementos sem os quais o fenômeno não existiria), mas que imprimem marca relevante ou distintiva à estrutura ou dinâmica operacional do fenômeno examinado.

Assim, pela classificação do autor Maurício Godinho Delgado (2015, p. 546 - 549) temos que o contrato de trabalho é: de Direito Privado, sinalagmático, consensual, *intuitu personae*, sucessivo, de atividade, oneroso e dotado de alteridade.

Por ser o contrato de Direito Privado entende-se que, trata-se de contrato de natureza privada, ou seja, mesmo em hipóteses nas quais um poder público atue como contratante este atuará como um ser particular, e não fará jus a prerrogativas como possui, por exemplo, no ramo do Direito Civil ou Processual Civil, eis que a relação jurídica é privada.

A característica sinalagmática se dá pelo fato de que o contrato impõe obrigações recíprocas e contrárias, possibilitando assim um equilíbrio na relação trabalhista contratual, contudo, destaca-se que o sinalagma no contrato de trabalho se observa como um todo, não somente em alguns pontos específicos, como muitas vezes se verifica em contratos civis. Delgado explica que:

É que o instituto da interrupção contratual (pelo qual o obreiro não presta serviços, mas recebe as verbas integrais do contrato, como férias, ilustrativamente) eliminaria, por exemplo, o caráter sinalagmático do pacto empregatício. Caso a comparação fosse tópica, parcela contra parcela (o mesmo efeito seria produzido pelo art. 4º da CLT, que admite a existência de obrigações contratuais empregatícias mesmo sem efetiva prestação de serviços). Aferindo-se tal característica pelo conjunto contratual, preserva-se a validade da característica sinalagmática do contrato empregatício. (DELGADO, 2015, p. 547).

O caráter consensual é visível de forma clara no *caput* do artigo 442, da CLT, ao mencionar que o contrato de trabalho é um acordo, é afastada qualquer forma de imperatividade, referido artigo ainda autoriza que os contratos sejam realizados de forma tácita, escusando formalidades, com exceção de alguns casos específicos.

O caráter *intuitu personae* ou o caráter da pessoalidade exige que o empregado pactuante seja o mesmo que vai realizar o trabalho, destarte que a figura do empregador é plenamente fungível, por isso: “atividade pessoal, que não pode, por isso mesmo, ser pactuada por pessoas jurídicas (que contratam, não obstante, prestação de serviços no sentido amplo)”. (DELGADO, 2015, p. 247).

O aspecto da sucessividade significa que os principais objetivos do contrato (oferecimento de trabalho e salário) se dão de forma sucessiva no tempo, um após o outro, renovando-se conforme seu cumprimento.

Em relação à atividade, é traço intrínseco à sucessividade contratual, o ato, a atividade é realizada de forma contínua e permanente enquanto o contrato vigora. A atividade realizada pelo empregado é o trabalho, enquanto que a atividade realizada pelo empregador é o próprio cumprimento do contrato.

No tocante à onerosidade, quer dizer que cada uma das partes entra com uma obrigação valorada economicamente. Isso se dá de forma recíproca, significa que cada parte oferece um bem em troca de outro, todos perdem algo, porém todos ganham, ou seja, o trabalhador oferece o trabalho, e o empregador lhe paga por tal laboro. Insta salientar que mesmo que a remuneração seja realizada por terceiros que não o empregador (gorjetas), ou em prestações não pecuniárias, não afasta a característica da onerosidade.

A alteridade é a aceção de que quem assume os riscos inerentes à atividade empreendedora é única e específica do empregador, eis que é esse quem angaria todos os provimentos do empreendimento, restando ao empregado apenas prestação de serviço.

## 2.5. Elementos jurídicos-formais do contrato

Para que um contrato de trabalho seja válido deve seguir os mesmos ditames dos contratos em Direito Civil, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto do contrato, forma prescrita ou não vedada por lei e consentimento. Obviamente que referidos elementos extraídos do Código Civil brasileiro sofrem adaptações para que sejam propriamente aplicados ao Direito do Trabalho.

Sucintamente, em relação à capacidade das partes, por capacidade sabe-se que é a aptidão para realizar atos da vida civil, seja por si ou por terceiro, no direito do trabalho, a capacidade se dá na predisposição a realizar atos da vida laborativa, devidamente reconhecida pelo Direito do Trabalho. (DELGADO, 2015, p. 551).

No Código Civil de 2002, é disposto que o indivíduo é plenamente capaz de realizar atos da vida civil ao completar 18 anos, contudo, no Direito do Trabalho, observa-se a possibilidade do menor de 18 anos realizar atividade laborativa, desde que preenchidas as especificidades dos artigos 402 ao 440, da CLT, que versa sobre as regras e a proteção do trabalho do menor. (BARROS, 2016, p. 163).

Já a licitude do objeto, se relaciona diretamente com a validade do contrato, eis que não será válido o contrato que tenha por objeto uma atividade ilícita, contudo importante diferenciar a ilicitude do trabalho de irregularidade do trabalho:

Trata-se da diferença entre ilicitude e irregularidade do trabalho. Ilícito é o trabalho que compõe um tipo legal penal ou concorre diretamente para ele; irregular é o trabalho que se realiza em desrespeito a norma imperativa vedatória do labor em certas circunstâncias ou envolvente de certos tipos de empregados. Embora um trabalho irregular possa também, concomitantemente, assumir caráter de conduta ilícita (exercício irregular da medicina, por exemplo). Isso não necessariamente se verifica. A doutrina e a jurisprudência tendem também a chamar o trabalho irregular de trabalho proibido, pela circunstância de ele importar em desrespeito a norma proibitiva expressa do Estado. (DELGADO, 2015, p. 557).

Alice Monteiro de Barros (2016, p.164) esclarece que quando uma atividade ilícita é realizada, o contrato que a ensejou não produz nenhum tipo de efeito, ele não é válido, é como se não existisse para o Direito do Trabalho; já quando a atividade é proibida, o contrato produz alguns efeitos na esfera trabalhista e “a tutela da ordem pública se realiza de modo mediato, prevalecendo o interesse do trabalhador”.

Também, o contrato deve ser de forma prescrita ou não vedada por lei, isto é, o contrato deve existir de acordo com o previsto em lei ou não ser proibido por ela. Essa amplitude no termo “não vedado em lei” se dá por que:

De maneira geral, o Direito não exige forma específica para os atos jurídicos contratados na vida privada, no suposto de que as partes podem eleger mecanismos eficientes e práticas para enunciação de sua vontade conjugada. Mesmo no Direito Civil, portanto, o formalismo é exigência excepcional colocada pela ordem jurídica (arts. 82 e 129, CCB/1916; art. 107, CCB/2002). No Direito do Trabalho, essa regra também se manifesta: em princípio, não há qualquer instrumentalização específica obrigatória na celebração de um contrato empregatício. O contrato de trabalho é pacto não solene; é, portanto, contrato do tipo informal, consensual, podendo ser licitamente ajustado até mesmo de modo apenas tácito (caput dos artigos 442 e 443 da CLT). (DELGADO, 2015, p. 556).

Contudo, importante destacar que mesmo que não se exija forma escrita para o contrato de trabalho em geral, visto que alguns regulamentos específicos exigem a forma redigida (exemplo: Lei do atleta profissional de Futebol, Lei nº 6354/76; dos artistas, Lei nº 6533/78; do menor aprendiz, art. 428, da CLT; do contrato por tempo de trabalho temporário, Lei nº 6019/74), o seu conteúdo deve observar os caracteres mínimos para que seja válido, e que referida informalidade não se aplica em alguns atos trabalhistas, dentre eles o recibo de pagamento das verbas que advêm do contrato de trabalho, que deve ser impreterivelmente realizado na forma escrita. (MARTINS, 2014, p. 104).

Para Barros (2016, p. 166): “É necessário que as partes sejam livres para celebrar o ajuste. O consentimento viciado não produzirá efeitos jurídicos. Entre os vícios que poderão tornar defeituosa a manifestação de vontade dos contratantes compreendem-se o erro, o dolo, a coação, a simulação e a fraude”.

Assim, a necessidade de consentimento ou higidez de manifestação de vontade é suprema para que qualquer tipo de contrato seja válido e legal, em contratos de trabalho de forma generalizada, o consentimento aparece no formato de adesão.

## 2.6. Modalidades de contratos de trabalho

Finalizada a análise dos sujeitos do contrato de trabalho, expõe-se que existem várias modalidades de contratos de trabalho, dentre elas, destacam-se: os contratos expressos e tácitos, os individuais e coletivos (plúrimos), contratos por tempo indeterminado e os contratos por tempo determinado. Por isso será explanado de forma enxuta cada um destes,

eis que esta análise se mostra de extrema importância para o estudo do instituto da terceirização.

### 2.6.1. Contratos expressos e contratos tácitos

Como já mencionado, o Direito do Trabalho em seu artigo 442, CLT, admite que os contratos de trabalhos se realizem de forma expressa ou tácita, a forma expressa é facilmente identificada, eis que os envolvidos deixam claro o conteúdo do contrato, bem como quais obrigações são devidas.

Já na segunda hipótese, a identificação exige mais atenção aos fatos e atos praticados pelos envolvidos, o ajuste tácito ocorre em um “conjunto de atos (e certas omissões) coordenados das partes. Indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso enunciador dessa pactuação.” (DELGADO, 2015, p. 568).

Importante ressaltar, mesmo que já demonstrado, mesmo que o direito do trabalho escuse a necessidade de formalidade quando da realização de um contrato de trabalho, o mesmo não se aplica em relação às documentações de atos derivados da prestação de trabalho, pois referidos documentos são de grande importância caso haja necessidade futuramente na reivindicação de direitos do trabalhador, ou mesmo do empregador.

Ainda, nos casos de contrato por tempo determinado, mesmo que a CLT no artigo 443, §2º, não preveja a necessidade de contrato solene, a jurisprudência já pacificou que referida pactuação, por ser tão detalhada e curta (art. 445, Parágrafo único: “O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias”) necessita ser explicitada, para DELGADO, (2015, p. 569) por ser tão específico, o prazo “somente poder ser delimitado através de termo prefixado (art. 443, § 1º, da CLT), dia certo, portanto - elemento que exigiria uma enunciação contratual clara, firme e transparente desde o nascimento do pacto”, isso tudo para proteger e salvaguardar o trabalhador de possíveis fraudes.

### 2.6.2. Contratos individuais e contratos plúrimos

Sobre contratos individuais e coletivos – ou plúrimos -, cabe ressaltar que a diferenciação se dá em relação ao polo ativo da relação contratual, qual seja em relação aos empregados.

Um contrato será individual, quando possui uma única pessoa no polo ativo, por isso, não importa se o contratante do polo passivo (empregador) é uma empresa, um conjunto de empresas, inclusive, sobre referida matéria o Tribunal Superior do Trabalho já sedimentou na Súmula 129, que: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

Já o contrato coletivo é aquele que possui mais de um indivíduo no polo passivo, ou seja, existem vários empregados inseridos no mesmo contrato de trabalho: “A causa da formação do contrato vincula-se á presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo)”. (DELGADO, 2015, p. 572).

Alguns doutrinadores realizam a diferenciação de contrato plúrimo/coletivo de contrato por equipe, sob a alegação de que apenas na modalidade por equipe é que haveria unidade de interesses jurídicos, já que vigora o interesse da equipe como um todo, enquanto que nos contratos coletivos, os trabalhadores envolvidos não estão completamente unidos com as mesmas vontades, logo, não há um vínculo único, mas sim vários vínculos que seguem na mesma direção.

Nesse sentido:

Há problemas, contudo, no tocante ao posicionamento doutrinário exposto. E que, no Direito brasileiro. Há inegável silêncio normativo acerca da modalidade plúrima de contratos empregatícios em geral e, inclusive, sobre o chamado contrato de equipe (se se considerar válida a distinção entre as figuras). Esse silêncio tem levado a jurisprudência a considerar que os contratos plúrimos não receberam regência normativa especial no país, hábil a lhes conferir estrutura, dinâmica e efeitos próprios, distintos daqueles característicos dos chamados contratos individuais de trabalho. (DELGADO, 2015, p. 572).

Seria importante então que o legislador realizasse referida diferenciação eis que o tipo de acordo entre os integrantes no contrato de equipe e no contrato coletivo são distintos, enquanto que no primeiro há espécie de pactuação entre aqueles que compõem a equipe, no segundo há uma coletividade de interesses que podem entrar em conflito futuramente.

### 2.6.3. Contratos por tempo indeterminado

Os contratos por tempo indeterminados são aqueles que não possuem termo extintivo prefixado, trata-se da regra geral dos contratos, porque, se não há nenhuma disposição contrária, ou se silente o contrato na questão temporal, este será por tempo indeterminado. A

Súmula 212, do TST, dispõe que “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”, ou seja, são exceções os contratos de trabalho a termo.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 573 - 574), são dois motivos que direcionam ao posicionamento de que os contratos por tempo indeterminado são a regra.

O primeiro diz que: “a indeterminação da duração contratual é meio de se conferir concretude ao essencial princípio justrabalhista da continuidade da relação de emprego.”, ou seja, se houvesse sempre a colocação de termo final em contratos afetar-se-ia diretamente o cotidiano das relações mercantis, afirma ainda o autor que se assim sempre fosse “a relação empregatícia já teria sua morte pré-anunciada”.

Já o segundo motivo abrange o argumento de que, o fato de o contrato de trabalho ser indeterminado favoreceria a efetividade do princípio da norma mais favorável, visto que:

É característica inerente aos contratos sem termo prefixado a existência de maior potencialidade no tocante à aquisição de direitos trabalhistas pelo empregado ao longo do tempo (o empregador tende a investir mais no empregado, e este, a alcançar maior número de direitos no transcorrer dos anos).

Assim, tanto quanto o direito dos empregados, seriam asseguradas uma gama maior de garantias ao obreiro quando da rescisão do pacto empregatício.

#### 2.6.4. Contratos por tempo determinado

Visto que se tratam exceções, só são permitidos desde que expressamente previstos em lei, todavia, importante lembrar que o artigo 443, da CLT, permite que os contratos de trabalho por tempo determinado sejam celebrados de forma tácita, mas não é o que se recomenda: “O ideal é que o pacto por tempo determinado só fosse estabelecido por escrito, visando evitar fraudes na contratação”. (MARTINS, 2014, p. 105).

Ainda:

O serviço de natureza transitória é o que é breve, efêmero, temporário. Aqui está se falando de tempo de serviço transitório e não de atividade empresarial de caráter transitório. Seria o caso de contratar um empregado temporariamente para atender a um breve aumento de produção em certo período do ano. A transitoriedade deverá ser observada em relação às atividades do empregador e não do empregado, de acordo com as necessidades de seu empreendimento. Serviços cuja natureza justifique a

predeterminação de prazo são, a rigor, os serviços transitórios. (MARTINS, 2014, p. 106).

A CLT é bem específica ao trazer no artigo 443, §2º, quais as possibilidades de se realizar um contrato de trabalho com prazo determinado, são elas: “a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.”, existe também a possibilidade de pactuação a termo em leis esparsas, que acabam observando a alínea “a”, do art. 443, §2º, da CLT, são eles os contratos de trabalho de: safra (Lei nº 5889/73), de atleta profissional (Lei nº 9615/98), de artistas (Lei nº 6533/78), de técnico estrangeiro (Decreto-lei nº 691/69), de obra certa (Lei nº 2959/56), de aprendizagem (artigo 428, CLT),

Aponta-se uma exceção trazida pela Lei nº 9.601/98, que versa sobre contratos provisórios, referida Lei sofre severas críticas até os dias atuais:

A partir da lei n. 9.601/98, surgiu uma quinta hipótese de pactuação a termo. abrangente de qualquer profissão ou categoria profissional e não submetida às restrições do art. 443 da CLT, trata-se do contrato provisório, dotado de direitos trabalhistas ainda mais restritos do que os característicos aos demais contratos a termo... Há situações, entretanto, em que a lei especial busca efetivamente fugir do modelo indeterminado de contratação empregatícia. Curiosamente afasta-se desse modelo padrão trabalhista como meio de assegurar melhores condições de pactuação à força de trabalho. (DELGADO, 2015, p. 579 - 580).

Tem-se então que, a Lei nº 9.601/98, outrora criada sob o argumento de “diminuir o desemprego e legalizar a situação informal de certos trabalhadores que eram contratados sem carteira assinada” (MARTINS, 2014, p. 116), muitas vezes finda por não favorecer a figura do trabalhador comum, eis que àqueles que realizam atividade especializada, tais quais, artistas, atletas e etc., esses sim devem possuir o condão de tempos em tempos repactuarem seus contratos, visto que esses profissionais podem com o tempo “aperfeiçoar sua habilidade técnica e ampliar seu prestígio no mercado” (DELGADO, 2015, p. 580).

## 2.7. Sujeitos dos Contratos de Trabalho

Antes de demonstrar as principais modalidades de contratos, é de extrema importância que se estude os sujeitos participantes de uma relação contratual.

Inicialmente exara-se que todos os contratos de trabalho, quaisquer que sejam sempre terão como sujeitos o empregado e o empregador.

No Brasil, a CLT tratou de definir ambos nos artigos 2º e 3º. O artigo que trata do empregado é o artigo 3º, que traz o seguinte texto: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, ressalvando no parágrafo único que: “Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”, já o artigo 2º, determina que:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Preliminarmente, expõe-se que referidos dispositivos foram elaborados na década de 1940, quando o Brasil iniciava seu ápice industrial, fazendo com que a abordagem legislativa se limitasse a esse âmbito, contudo, a realidade na Justiça do Trabalho é bem diferente eis que vivencia e procura dirimir todo e qualquer litígio que envolva a relação de trabalho, não só em ambientes industriais, sendo mister então reformulação acerca disto. (NASCIMENTO, 2012, p. 644).

### 2.7.1. Do empregado

Em relação ao conceito de empregado, alguns doutrinadores procuram desmembrar referida definição a partir da aferição de determinados requisitos, são eles: 1- pessoa física; 2- não eventualidade na prestação de serviços; 3- subordinação; 4- salário e 5- prestação pessoal de serviços (pessoalidade).

Em relação ao primeiro requisito, é clarividente que o empregado não pode ser uma pessoa jurídica ou um animal, principalmente devido ao fato de que o direito do trabalho tutela os direitos do trabalhador, ao passo que os direitos de empresa encontram-se em artigos específicos no Código Civil.

Já o segundo requisito, que trata da não eventualidade, habitualidade ou regularidade na prestação dos serviços, exclui o empregado de caráter eventual ou ocasional, é aquele que se dá com “um contrato de trato sucessivo, de duração, que não exaure com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa”. Ainda, extrai-se que não a habitualidade não significa que o trabalho seja exercido diariamente, mas sim que seja realizado de forma contínua. (MARTINS, 2015, p. 131).

O terceiro requisito trata da subordinação, mas não aquela abusiva que cala os direitos do trabalhador, mas sim a que se relaciona com o ato de receber ordens de alguém, exemplificando:

Supondo-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pela ótica do empregador. (MARTINS, 2015, p. 132).

Dentre as diversas formas de subordinação, sublinha-se no presente estudo, a subordinação indireta ou imediata, por ser a subordinação existente entre o empregado e a empresa tomadora de serviços, que é quem irá determinar como o trabalho deve ser realizado, todavia, o vínculo primário do empregado é com o empregador, qual seja a empresa terceirizadora.

O quarto requisito é o recebimento de salários, ou também chamado por alguns doutrinadores de onerosidade, visto que, a onerosidade é bilateral, enquanto o empregado trabalha e oferece os resultados da produção ao empregador, o mesmo lhe remunera pelo feito. Ou seja, o trabalhador: “transfere essa titularidade ao destinatário ou empregador recebendo uma retribuição, daí o caráter oneroso do trabalho regulamentado pelas normas jurídicas trabalhistas”. (NASCIMENTO, 2012, p. 651).

Por fim, o último requisito trata da pessoalidade, que significa que a prestação do serviço é estritamente pessoal, ninguém além do próprio trabalhador que convencionou o contrato pode realizar o laboro em questão, a figura do trabalhador que assinou e é parte do contrato de trabalho é intransferível e infungível.

Martins (2015, p. 137-172) define em sua obra “Direito do trabalho” diversas modalidades de trabalhadores, para o presente estudo importante destacar, mesmo que de forma sucinta os seguintes: trabalhador em domicílio; aprendiz; doméstico; rural; temporário; autônomo; eventual; e o avulso.

Sobre o empregado em domicílio extrai-se que esse é aquele oriundo da pequena indústria caseira, considera-se domicílio o local escolhido pelo trabalhador para realizar os serviços ao empregador, ou seja, estará caracterizado o trabalho em domicílio desde que o mesmo seja realizado sem fiscalização imediata e direta do empregador, isto não significa que não exista subordinação, contudo, essa última aparece de forma mais branda, a subordinação então, fica evidente quando o empregador estabelece metas, prazos, quantidades, dentre outras especificações para a entrega do produto final. (MARTINS, 2015, p. 138).

Ainda, o trabalhador em domicílio não se confunde com o autônomo, pela evidente ausência da subordinação, e sobre os pagamentos, salienta-se que raramente o trabalhador em domicílio obterá direito a horas extras, sendo garantido ao menos a importância de um salário mínimo vigente, desde que norma coletiva não preveja de forma diversa (art. 83, CLT).

Sobre o aprendiz, o artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal determina que é proibido submeter o menor de 16 anos a qualquer tipo de trabalho, exceto na condição de menor aprendiz, a partir de 14 anos. A aprendizagem poderá ser relativa ao setor industrial, comercial ou rural, devendo o contrato ser por prazo determinado não podendo o aprendiz perceber menos que um salário mínimo por mês. (MARTINS, 2015, p. 138-139).

O empregado doméstico é de acordo com o art. 1º da Lei nº 5859/72 “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família no âmbito residencial destas”, exemplificando, são empregados domésticos: o jardineiro, a cozinheira, o mordomo, a copeira, a governanta, a arrumadeira, o motorista etc. Saliente-se que para caracterizar o empregado doméstico, não é imprescindível que o serviço seja meramente prestado no “âmbito residencial” como preceitua o mencionado artigo, mas sim que o empregado trabalhe em prol daquela pessoa ou da família que ali reside. (MARTINS, 2015, p. 139-142).

O artigo 2º da Lei 5889/73 diz que “empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”, contudo, não é somente o trabalhador que presta atividades em propriedade rural ou prédio rústico que é considerado empregado rural, desde que o empregador realize atividade lucrativa agroeconômica, seus empregados serão empregados rurais, mesmo que o estabelecimento seja em perímetro urbano. Expõe-se por fim, que para ser considerado empregado rural é necessário que haja continuidade, mesmo que seja um contrato por safra, excluindo-se então o empregado eventual, como por exemplo, aquele que conserta um silo de fazenda esporadicamente. (MARTINS, 2015, p. 142-143).

Sobre o trabalhador temporário, a Lei nº 6019/74 que regia este tipo de trabalho teve dispositivos alterados pela Lei Ordinária n.º 13429/2017 (Projetos de Lei 4302/98 e 4330/04), contudo sobre referidas alterações, essas serão tratadas de forma mais detalhada no último capítulo do presente trabalho.

No presente momento importante dispor que o trabalhador é considerado temporário quando é contratado para prestar serviço destinado a atender determinada necessidade transitória de uma empresa ou estabelecimento comercial, seja por substituição de pessoal regular seja por aumento de demanda de trabalho excepcional, salientando que pelo texto anterior, a contratação temporária não poderia exceder três meses. Aparece ainda, junto com essa modalidade de trabalhador, a figura da empresa de trabalho temporário, que passa a prestar serviços à tomadora, que é a empresa que se encaixa nas situações excepcionais elencadas.

Ou seja, o empregado, tem vínculo empregatício com a prestadora de serviços temporário, não com a tomadora, e na hipótese de falência da prestadora de serviços, a tomadora respondia solidariamente pelo pagamento da remuneração e da indenização devida ao empregado pelo período que lhe fosse pertinente, ainda, a empresa prestadora não podia efetuar descontos do empregado em virtude dessa intermediação, mas tão somente os descontos previstos em lei. (MARTINS, 2015, p. 149-151).

No tocante ao trabalhador autônomo, Martins (2015, p. 151), define que “a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica”, assim, se não houver habitualidade na prestação do serviço não será trabalhador autônomo, bem como não será autônomo aquele que se subordina às ordens do tomador de serviços e/ou não assume os riscos de sua atividade. Ainda, não pode ser o autônomo confundido com o avulso, observada a inexistência da figura de sindicato ou órgão gestor de mão de obra.

Expõe-se que esta é uma das modalidades de trabalho mais discutidas ainda nos dias atuais, devendo ser examinado minuciosamente o caso concreto para saber se o trabalhador é empregado ou autônomo, será primordial então observar se o requisito subordinação está ou não presente, eis que esse é o principal elemento que evidencia um vínculo de emprego.

O trabalhador eventual é descrito no artigo 12, inciso V, alínea “g”, da Lei 8212/91 (Lei da Seguridade Social), é “quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”, é aquele que é chamado ocasionalmente para realizar serviços não relacionados à atividade da empresa, por exemplo: o eletricitista que faz reparos em uma escola. Ele não faz parte do quadro fixo do

estabelecimento o qual prestou serviço, inclusive, pode ser que nunca mais volte a realizar trabalhos naquele lugar, e é essa ausência de habitualidade que o difere do trabalhador autônomo. (MARTINS, 2015, p. 157-158).

Já o trabalhador avulso é aquele que está descrito no Decreto nº 3048/99, que diz: “aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria”. Assim pode-se extrair que o avulso é o trabalhador que é essencialmente intermediado por OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra) ou por Sindicato, e ainda é aquele que presta seus serviços sem personalidade, eis que é o Sindicato ou o OGMO, quem decide quem irá prestar o trabalho, esses dois itens são cabais na diferenciação do avulso com o eventual.

É possível dizer que o avulso é uma espécie de eventual (MARTINS, 2015, p. 159), todavia, a figura dos intermediadores supracitados e a ausência de personalidade os diferenciam. Ainda, os pagamentos são tabelados pelos sindicatos, o que também não ocorre com os eventuais, quando da prestação de serviços, é cobrado juntamente ao valor tabelado, todos os direitos trabalhistas, bem como os pertinentes encargos previdenciários e fiscais.

### 2.7.2. Do empregador

De acordo com o artigo 2º, da CLT, é considerado empregador:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Exara-se que, mesmo que a CLT diga que o empregador é uma empresa, essa redação, para muitos juristas, é considerada equivocada:

Na verdade, empregador não é a empresa - ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento. A eleição do termo empresa, pela CLT, para designar a figura do empregador apenas revela, mais uma vez, a forte influência

institucionalista e da teoria da relação de trabalho que se fez presente no contexto histórico de elaboração desse diploma trabalhista.(DELGADO, 2015, p. 431).

Ou seja, não é requisito que o empregador tenha personalidade jurídica, caso contrário, seriam eximidas de suas obrigações as sociedades irregularmente constituídas e também os condomínios de apartamentos, que não possuem personalidade jurídica, no entanto contratam seus trabalhadores sob o regime celetista.

Já em relação ao primeiro parágrafo, o termo equiparar deve ser observado com cautela, eis que da leitura do próprio dispositivo observamos que não há descrição de nenhum tipo de empregador atípico, de acordo com Delgado (2015, p. 432), “Na verdade, as entidades especificadas no referido parágrafo primeiro configuram-se como empregadores típicos e não empregadores por equiparação ou extensão legal”.

Por isso, podemos extrair que do artigo 2º, da CLT, que é empregador toda aquela pessoa, jurídica ou física, que utilize força alheia de trabalho contratada de forma empregatícia.

No que concerne a figura do empregador, importante se faz para o presente estudo analisar a questão da assunção dos riscos e das responsabilidades do empregador a depender das circunstâncias da contratação.

Sobre a Assunção dos Riscos, também nomeada de Alteridade, significa que uma das partes do contrato de trabalho, no caso o empregador, assume unilateralmente todos os riscos da empresa oriundos do trabalho prestado e realizado, é importante frisar que mesmo que o texto celetista mencione “riscos da atividade econômica” e leve conceitua empregador como sinônimo de empresa, não só os riscos empresariais assumidos, mas também os da ordem trabalhista. (DELGADO, 2015, p. 435).

Contudo, ainda sobre a alteridade, ela não é absoluta, visto que em nosso ordenamento é possível realizar descontos dos empregados desde que resultar de adiantamentos ou de expressa previsão legal ou oriundo de acordo coletivo. (art. 462, CLT).

Sobre as responsabilidades do empregador, poderá ser Solidária ou Subsidiária.

Na hipótese de responsabilidade Solidária, ela é prevista no parágrafo segundo do artigo 2º, da CLT, é possível quando: “Existe grupo econômico ou quando o empregado prestar serviço a uma empresa tendo sido contratado por um intermediário ilegal, existe a responsabilidade solidária, pois o vínculo, neste caso, se dará com o tomador do serviço”. (PIERRE, 2012, p.23).

Em relação a grupo econômico, importante que saber que se trata basicamente do conceito abarcado pelo §2º, do art. 2º, da CLT, e que em possíveis ações judiciais tanto na esfera cível quanto na trabalhista é conferido ao credor ou ao empregado a possibilidade de exigir de um ou todos os componentes do grupo o pagamento de suas dívidas, mesmo que esteja previsto no registro de cada empresa patrimônio e personalidades distintas. (arts. 266 e 267, Lei nº 6404/76).

Também, quando o autor se refere a intermediário ilegal, ele menciona a hipótese de terceirização fraudulenta, que será abordada no próximo capítulo.

Por fim, em relação à responsabilidade subsidiária é aquela outrora mencionada na Súmula 331 e agora na Lei nº 13429/2017, que aborda a prestação de trabalho temporário e faz algumas disposições sobre terceirização, por hora, importante saber que de acordo com o previsto, a empresa tomadora de serviços só poderá ser responsabilizada caso a empresa prestadora de serviços temporários ou terceirizados prove judicialmente que não pode arcar com os encargos trabalhistas reclamados, ou seja, incorra em falência. (art. 5-A, Lei 13429/2017).

## CAPÍTULO III. DA TERCEIRIZAÇÃO

Realizados os estudos sobre o direito fundamental ao trabalho e sobre o contrato de trabalho suas modalidades e sujeitos, passa-se para o tema principal, qual seja, a terceirização como atividade-fim.

### 3.1. Definição de terceirização

Previamente ao estudo aprofundado do histórico da terceirização no Brasil, importante que se defina o significado da expressão terceirização e que se estabeleça um conceito.

De acordo com Delgado (2015, p. 473), trata-se de um neologismo da palavra terceiro, que deve ser entendido como um intermediário ou interveniente, contudo, salienta o autor que não se trata do terceiro amparado pelo Direito, que é aquele estranho numa relação jurídica entre duas ou mais partes. O autor afirma, que referido neologismo deriva da área de Administração de empresas, e inicialmente estava atrelada ao destaque de descentralização empresarial para um terceiro em relação à empresa.

No que concerne ainda à expressão da ciência da Administração, Livia Maria Silva Meireles discorre que significa “uma forma de reestruturação administrativa, pela qual uma empresa transfere para outra determinadas atividades produtivas, em regra, não relacionadas diretamente a sua atividade produtiva principal”. (2008, p. 4).

Sobre a diferença dos termos *terciarização e terceirização*, ambos utilizados por alguns autores de Direito indistintamente, Gabriela Neves Delgado, afirma que o correto é *terceirização*, porque “a primeira refere-se a um modo de gestão empresarial e de contratação da força de trabalho, inclusive com respaldo justralhista, a segunda designa apenas um segmento da economia – o setor terciário, onde se destacam, inclusive, os trabalhos terceirizados”. (2013, p. 136).

Em relação ao Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado define que:

Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (2015, p. 473).

Já Sergio Pinto Martins não limita seu conceito de terceirização apenas em relação aos serviços prestados, descreve o autor que:

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos. (MARTINS, 2005, p. 19).

Importante destacar, que com a terceirização há mudança significativa principalmente na contratação da força de trabalho no mercado atual capitalista, eis que com a figura da empresa terceirizante, o tomador de serviços, que é aquele que efetivamente recebe a prestação de serviços, não ocupará mais a figura de empregador do trabalhador contratado.

Ou seja, esse modelo *trilateral*, que abrange tanto a relação socioeconômica, quanto a relação jurídica de trabalho, modifica totalmente a ideia de contrato de trabalho tradicional, que abordava essencialmente uma relação bilateral, há aí evidente segregação entre a relação econômica de trabalho e a relação jurídica de trabalho, porque, a empresa tomadora terá ligação apenas socioeconômica com a terceirizadora, enquanto essa é quem tratará da relação jurídica empregatícia, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2016, p. 474): “traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história”, objetivos esses já abordados nos capítulos anteriores.

Exemplificando, o processo de terceirização acontece entre duas empresas, a “empresa mãe” e a “empresa terceira”, a relação entre essas duas é específica, mas nada impede que a “empresa mãe” seja a “terceira”, em uma relação com empresa diversa. Essa relação se dá de duas formas não excludentes:

Na primeira, a empresa deixa de produzir bens ou serviços utilizados em sua produção e passa a comprá-los de outra - ou outras empresas - o que provoca a desativação – parcial ou total – de setores que anteriormente funcionavam no interior da empresa. A outra forma é a contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da “empresa-mãe”, tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores contratados diretamente. Essa segunda forma de terceirização pode referir-se tanto a atividades-fim como a atividades-meio. Entre as últimas podem estar, por exemplo, limpeza, vigilância, alimentação. (DIEESE, 2003, p. 05).

Posto isso, com o surgimento da terceirização, a produção de bens e serviços foi diretamente afetada e modificada, bem como a relação entre as empresas, contudo, o mais afetado foi o trabalhador, o fornecedor primário da força laborativa, o deslinde dessa mutação será discutido no que segue.

### 3.2. Histórico da terceirização no mundo e no Brasil

Pode se dizer que a terceirização começou a dar indícios no fim da Segunda Revolução industrial, que se iniciou na segunda metade do século XIX e se estendeu até a metade da Segunda Guerra Mundial, no entanto, inicialmente, o modelo *fordista* empregado nas fábricas era deveras rígido: “As fábricas eram verticalizadas, dominando, de alto a baixo, todos as etapas do ciclo produtivo. Desse modo, controlavam os riscos: eram quase auto-suficientes. Ford produzia tudo, dos pneus à última porca de seus carros.” (VIANA, 2003, p. 124).

A mudança substancial ocorreu com a automatização trazida pelo *toyotismo*, as fábricas então passavam a preocupar-se com enfoque no produto final. De acordo com Viana a lógica toyotista funcionava de forma inversa à fordista:

Em vez de incluir, excluir – empregados, direitos, políticas sociais, etapas do processo produtivo. Como um vulcão que vomita lava e fogo, a fábrica passou a jogar para fora tudo o que não diz respeito ao foco de suas atividades. Em certos casos, jogou-se ela própria para fora, descartando sua natureza de fábrica. (VIANA, 2003, p. 125).

Assim, mesmo que já fosse possível observar alguns tipos de atividades serem prestados por terceiros antes da Segunda Guerra Mundial, de acordo com Rubens Ferreira Casto, foi depois desse triste marco histórico que se pode observar de fato a terceirização acontecendo “pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social”. (Apud MEIRELES, 2008, p. 3).

Durante a Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos da América uniram-se a países Europeus com o objetivo de combater a Alemanha nazista de Adolf Hitler, que estava amparada pelo Japão automatizado e *toyotista*. O Japão prevendo a necessidade do aumento da produção de indústrias de armamento passou a aprimorar suas técnicas de produção e seus produtos e da mesma forma fez os EUA:

Essa necessidade demonstrou que a concentração industrial deveria voltar-se para a produção, e as atividades de suporte deveriam ser transferidas para terceiros, o que, sem dúvida, gerou um maior número de empregados na época. Retomando a história, poder-se-ia comparar com o modelo de produção *toyotista*.(MEIRELES, 2008, p. 02).

No Brasil, o primeiro indício de trabalho terceirizado foi observado entre a década de 1950 e 1960, trazida por multinacionais que tinham por escopo o foco em sua atividade fim,

serviços como de limpeza, almoxarifado e demais conservações eram designados à prestadoras externas, essas foram então consagradas pioneiras no ramo do trabalho terceirizado, existentes documentalmente desde meados de 1960, que buscavam realizar suas atividades sem violar a legislação existente. (MEIRELES, 2008, p. 06).

No que concerne a evolução legislativa frente às alterações na forma de prestação de serviço, é importante ressaltar que a CLT é oriunda de 1940 e antes previa apenas duas formas delimitadas de subcontratação, a empreitada e a subempreitada, visto que a terceirização, como passou a delinear-se da forma como hoje conhecemos só apareceu com mais força nas últimas três décadas do século XX, visto que nos anos anteriores, o modelo tradicional bilateral de contrato de trabalho vigorava com força principalmente no setor industrial. (DELGADO, 2015, p. 474).

O primeiro indicativo de legislação que abordou a terceirização foi o Decreto-Lei nº 200/67 e a Lei nº 5645/70, porém, essas duas inovações legais limitaram-se em tratar da possibilidade de terceirização em segmentos estatais, mas isso mudou em na primeira metade de 1970, com a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6019/74), e posteriormente com a Lei nº 7102/83, que passou a autorizar a terceirização permanente da vigilância exercida em bancos, e não temporária como previa o dispositivo de 1974. No entanto, a legislação existente fazia com que as práticas de terceirização avançassem sem se preocupar com autorização legal, o que fez com que a jurisprudência trabalhista passasse a se preocupar mais com a matéria, pois veja-se:

A jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 90, também se debruçou sobre o tema, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do país. Nesse contexto, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas. O Tribunal Superior do Trabalho editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de n. 256, de 1986, e a de n. 331, de dezembro de 1993 (esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256). (DELGADO, 2015, p. 475).

Com o avanço de práticas laborativas envolvendo a terceirização nos últimos 30 anos, e partindo do pressuposto que envolve os avanços tecnológicos, mais o fato de que cada vez mais o mercado capitalista exige pouco investimento para lucros astronômicos, os legisladores entenderam da necessidade de se criar institutos normativos para tratar do assunto e regulamentar de forma satisfatória sobre os limites e permissões de referida prática.

Tratou-se “rearranjo produtivo, iniciado na década de 70 do século XX, a partir da terceira Revolução Industrial, e que se prolonga até os dias de hoje. São mudanças importantes na organização da produção e do trabalho”. (DIEESE, 2003, p. 7).

O final dos anos 80 e o início dos anos 90 foram caóticos no Brasil, as mudanças foram intensas, e afetaram as áreas política, legislativa e institucional, pois temos a promulgação da nova Constituição de 1988 e uma visível saturação no mercado econômico, que tinha um processo de importações arcaico, que não mais se sustentava com a influência da globalização, que exigia uma maior abertura na economia com o comércio exterior, abertura essa que acabou acontecendo de forma ríspida, um tanto quanto discrepante das políticas industriais e agrícolas aqui existentes. (DIEESE, 2003, p. 8).

A nova Constituição vigente trazia em seu texto delimitações visíveis à terceirização, todavia, sem referir-se especificamente a esse fenômeno do mercado de trabalho:

Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórias da dignidade da pessoa humana (art. 1º. 111), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 12, 111. combinado com art. 170. Caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º. 111), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). (DELGADO, 2015, p. 484).

As mudanças ocorridas em relação à terceirização ocorreram de forma mais abrupta após o governo Collor, visto que as empresas concluíram ser imperativa uma revolução produtiva para voltarem a se tornar competitivas com as empresas estrangeiras, logo após um período de grande recessão. Destacam-se nesse período também a privatização em larga escala de empresas públicas, a desregulamentação de relações trabalhistas, novas leis de proteção ao consumidor, novas regras de investimento direto e ampla liberalização comercial. (DIEESE, 2003, p.9).

Essas mudanças vieram revestidas da promessa de corte de gastos, eficiência otimizada e qualidade superior de serviços e fornecimento de produtos ao consumidor, com isso, ocorreu uma espécie de imposição aos empresários para que esses se tornassem suas formas de produção mais ágeis e flexíveis, proporcionando claro, um produto e/ou um serviço mais acessível e eficiente ao consumidor.

No entanto, o pequeno e médio empresário, para conseguir competir com as grandes multinacionais, que dispunham de colossais investimentos tecnológicos e organizacionais, teve de recorrer a “processos de terceirização, franquias e subcontratações, estando subordinadas a decisões estratégicas de empresas transnacionais e integradas a suas cadeias produtivas.”, eis que referidas alternativas reduziam os custos e possibilitavam uma margem maior de lucros. (DIEESE, 2003, p. 10 e 11).

Porém, com a intensificação dos processos de terceirização das empresas, onde a relação empregador-empregado, se dizimava dia após dia, passou-se a observar que ante à ausência de regulamentação, novas formas de contribuição para desigualdade nas relações de trabalho estavam surgindo e o judiciário não estava mais comportando tanta demanda principalmente àquelas que versavam sobre vínculo empregatício, mister então que o legislador criasse de vez um diploma que angariasse e tratasse de forma clara sobre a terceirização, com isso em 2004, surgiu o Projeto de lei 4330/04, que visava tratar sobre o assunto, trazendo contudo uma inovação legislativa que logo de início gerou controvérsias e discussões: a terceirização na atividade-fim e em qualquer ramo.

### 3.3. O Projeto de Lei 4330/04 e o Projeto de Lei 4302/98, diferenças e similaridades

O Projeto de Lei 4308/98 que versa na realidade sobre trabalho temporário, nasceu em meados de 1998, ainda no governo Fernando Henrique Cardoso, passou por algumas alterações e aguardava análise desde 2002. (G1, 2017, p. 01).

Um novo projeto substitutivo, porém com teor muito similar ao de 1998, adicionadas algumas especificações no que concerne aos requisitos econômicos e jurídicos das empresas prestadoras de serviço terceirizado e demais regulamentações sobre o trabalho terceirizado, foi elaborado e votado em 2015, que é o Projeto de Lei n.º 4330/2004, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel, pertencente ao estado de Goiás, referido projeto foi votado na Câmara dos Deputados e atualmente aguarda apreciação do Senado Federal desde maio de 2015. (CÂMARA – Ficha de tramitação PL 4330/04, 2015, p.1).

Enquanto isso, no final de 2015, o PL n.º 4302/98, voltou a tramitar na Câmara dos Deputados, sendo designado em novembro de 2015 novo relator, o Deputado Laercio Oliveira, trazendo de volta discussões sobre o trabalho temporário e relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros, dentre essas relações a terceirização na atividade-fim. (CÂMARA – Ficha de tramitação PL 4302/98, 2017, p. 01).

O projeto foi discutido, passou por algumas alterações durante todo o ano de 2016, até que no início de 2017, foi votado em plenário e sancionado pelo ex-vice e atual Presidente do Brasil Michel Temer, porém com alguns vetos, especificamente no que concerne a extensão do prazo de 270 (duzentos e setenta) dias dos contratos temporários ou de experiência, sob o argumento de que referido trecho abriria espaço para a possibilidade de prorrogações indefinidas. (AGÊNCIA SENADO, 2017, p. 01).

Após a sanção presidencial no dia 31 de março de 2017, o Projeto de Lei 4308/98 foi convertido na Lei Ordinária nº 13429/17 que de acordo com sua ementa aborda os seguintes temas: “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”.

Alguns juristas inclusive afirmam que a Lei 13429/17, que supostamente autoriza a terceirização na atividade-fim, na realidade pode significar o fim da própria terceirização, pois:

De todo modo, a autorização para a terceirização da atividade-fim, se assim puder ser extraído da Lei n. 13.429/17, representa em si uma superação da terceirização como um todo, inclusive da denominada terceirização da atividade-meio (considerada um modelo mitigado de intermediação de mão de obra, com o eufemismo de especialização de serviços), uma vez que, sem o disfarce jurídico – e mais ainda com a revelação da intenção de se instituir a quarteirização – a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra. (MAIOR, 2017, p.02).

Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 02), ainda explica que referida Lei significa verdadeiro retrocesso jurídico, porque ao invés de proteger a condição social do trabalhador, preconizada em nossa Constituição Federal, visto que com sua promulgação ocorreu a solidificação do obstáculo entre a vinculação do capital e do trabalho, ou seja, afasta o trabalhador cada vez mais do que ele mesmo produz.

Em contrapartida, Souto Maior (2017, p.03) afirma que há um paradoxo, pois a própria Lei que como dito anteriormente, piora a condição social do trabalhador, melhora, mesmo que de forma discreta a proteção jurídica dos mesmos, e que isso é um grande problema porque “uma regulação jurídica não pode ser e, ao mesmo tempo, não ser” (MAIOR, 2017, p. 03).

De forma mais direta, enquanto a Constituição Federal diz claramente que o capital está vinculado ao trabalho, tratando-se de um cabal direito social, não pode uma Lei dizer o contrário, e é isso que a Lei nº13429/17 faz.

O desembargador do Trabalho Manoel Carlos Toledo Filho, possui opinião que aponta na mesma direção de Souto Maior, que destaca: “a admissão de um trabalhador para uma tarefa concernente à atividade própria ou principal da empresa, se não o for mediante contrato de trabalho temporário, deverá, forçosamente, assumir a forma de contratação direta”. (JUSTIFICANDO, 2017, p.02).

Ou seja, a nova lei que teoricamente autorizaria a terceirização na atividade-fim, na realidade criou impedimentos para tal prática de forma desenfreada, eis que só será possível

fazê-la de forma temporária, assim o real dispositivo que pode legalizar a terceirização na atividade-fim sem limites continua sendo o PL 4330/04.

Realizados os devidos esclarecimentos, importante ressaltar que mesmo que o Projeto de Lei 4330/04 que versava especificamente sobre a terceirização na atividade-fim não tenha sido votado no Senado (no momento o projeto tramita como Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015), o PL 4302/98, que foi convertido na Lei 13429/17, também aborda e autoriza referida modalidade na atividade-fim, todavia de forma temporária, permeada de críticas em relação à sua ambiguidade e falta de clareza vocabular, e sem detalhar como o PL 4330/04 faz.

Assim, na presente pesquisa que segue será abordado o texto que trata específica e detalhadamente da terceirização e que está em eminência de votação no Senado Federal, qual seja: o PL 4330/04.

#### 3.4. O Projeto de Lei 4330/04 (Projeto de Lei da Câmara 30/2015)

Antes de adentrar ao estudo do PL 4330/04, é importante expor que a terceirização por si só deveria, desde sempre ser considerada uma modalidade de prestação de trabalho excetuada do modelo social democrático preconizado pela Constituição Federal, em outras palavras: “Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência justralhistas, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho”. (DELGADO, 2015, p. 474).

Delgado ainda explicitou que constitucionalmente, o processo de terceirização sem limites resultaria em verdadeira violação à garantias básicas de dignidade humana e de valorização no trabalho, sendo assim totalmente incompatível com a ordem jurídica brasileira como um todo. E que a jurisprudência até então tratava do assunto com extrema cautela, para que os limites outrora estabelecidos pela Magna Carta não fossem violados. (DELGADO, 2015, p. 484).

Por isso, apesar de não existir um dispositivo normativo que tratasse especificamente do processo de terceirização, os posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários que norteavam a sua execução preconizavam os princípios e garantias constitucionais que visam proporcionar ao trabalhador dignidade no ambiente de trabalho e nas relações com o empregador. Dentre várias decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho tem-se a Súmula 331, com destaque para o inciso III, que dispõe:

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

II - 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.

O Projeto de Lei n.º 4330/2004, trouxe como maior inovação a possibilidade de se terceirizar todo e qualquer tipo de trabalho, sem discriminação ou determinação de qual atividade poderá ser terceirizada (atividade-meio ou fim) e em qual ramo poderá ocorrer a terceirização. Vejamos os dispositivos do Projeto supracitado:

Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, **qualquer que seja o seu ramo.**

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 2º **O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.** (grifo nosso).

Especificamente esses trechos, foram as partes mais criticadas por juristas e profissionais da área do Direito do Trabalho, por violarem preceitos constitucionalmente protegidos, como a dignidade da pessoa humana e o direito à valorização do trabalho e do emprego.

O Juiz do Trabalho Fábio Ferreira da Rocha (2015, p. 01) afirmou que referido Projeto de Lei obviamente precarizará as relações de trabalho, visto que o texto passa a permitir que todas as atividades da empresa, inclusive as nucleares sejam transferidas à empresas prestadoras de serviços. O Juiz disserta que essas empresas são constituídas de forma irresponsável sem um capital que possa salvaguardar eventuais indenizações em lides trabalhistas: “Na Justiça do Trabalho, cotidianamente, deparamo-nos com diversas prestadoras de serviços que quebram e deixam irrisório patrimônio, e, por certo, prejudicando os trabalhadores.”.

O Magistrado continua (ROCHA, 2015, p. 02): “Flagrante é o objetivo do Legislador de desvirtuar a aplicação dos preceitos trabalhistas, com o nítido propósito de precarizar ainda mais a mão de obra no Brasil, reduzindo os custos e despesas na contratação direta de

empregados.”, e finaliza no sentido de que, se aprovado o texto do Projeto de Lei n.º 4330/2004, é função da Magistratura trabalhista bem como do Ministério Público do Trabalho de se atentarem aos fatos que norteiam todo o processo de terceirização de uma empresa, e que se observado flagrante escopo de prejudicar ou precarizar a situação do hipossuficiente, dever ser de pronto rechaçado, porque “Não se pode excluir o trabalhador do processo histórico em que se engajou. Sua atividade é tão importante quanto a do capital.”.

De acordo com as lições de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 490), a forma de terceirização que sustenta o Projeto de Lei n.º 4330/2004, nada mais é do que uma configuração ilícita da modalidade, eis que para ser lícita deveria se encaixar nos moldes previstos pela Súmula 331, do TST, que trata de quatro situações, quais sejam:

1ª) “Situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário” já estavam previstas na Lei n.º 6019/74, que são excepcionalidades intermitentes, periódicas ou sazonais. Exemplos: colheita de cana de açúcar e intensificação na produção em virtude de datas comemorativas (natal e páscoa);

2ª) “Atividades de vigilância”, estabelecidas na Lei n.º 7.102/83, antes a Súmula 256, abordava somente as atividades de vigilância bancárias, com a alteração da Súmula 331, vigilantes de vários seguimentos do mercado foram incluídos, que culminaram também em alterações trazidas posteriormente pela Lei n.º 8863/94. Saliente-se que o vigilante mencionado é aquele pertencente à categoria especial, submete-se à formação e treinamentos especializados, diferenciando-se assim do vigia comum;

3ª) “Atividades de conservação e limpeza”, um dos primeiros setores a serem afetados pela terceirização, já encontrava previsão na Lei n.º 5645/70;

4ª) “Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”, tratou-se de menção aberta, eis que as atividades meio são todas aquelas que não se incluem nas práticas nucleares de uma empresa ou indústria. Por atividades-fim entendem se como:

As funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. (DELGADO, 2015, p. 489).

Logo, as atividades-meio são atividades periféricas, não possuem cabal ligação com o objeto final produzido, são atividades de apoio, importantes, mas com característica tão somente instrumental.

Ainda, a Súmula 331, do TST, teve devida dedicação a esclarecer que a terceirização na atividade-meio, mesmo que seguindo as situações já expostas, para manter-se dentro dos padrões de legalidade deveria ser “inexistente a pessoalidade e a subordinação direta” entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora de serviços, excetuando-se obviamente as hipóteses de trabalho temporário, única possibilidade até então de terceirização com pessoalidade e subordinação direta entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços.

Assim, entende-se que a ilicitude de um processo de terceirização se verifica de forma ressaltada, porque todas as vezes que não se atentassem às situações elencadas ou que se observasse pessoalidade e subordinação direta quando da prestação de atividades-meio, restaria comprovada terceirização ilícita.

O Projeto de Lei 4330/04, como já dito, foi analisado e aprovado na Câmara dos Deputados, agora segue em nova tramitação no Senado na forma de Projeto de Lei da Câmara (PLC) 30/2015, onde deve passar primeiro pela aprovação da Comissão de Assuntos Econômicos, e posteriormente por votação no plenário do Senado em turno único. (CONTEE, 2017, p. 01).

Saliente-se que com a aprovação do PL n.º 4330/04, a Súmula 331 do TST, tornar-se-á obsoleta, todo e qualquer tipo de terceirização, em qualquer âmbito, indistintamente será possível, e como já foi demonstrado os danos para o trabalhador, que passará a perder inúmeras garantias tendo que trabalhar mais para atingir os ganhos que usualmente tinha, serão exorbitantes.

### 3.5. As consequências e reflexos da terceirização na atividade fim na sociedade brasileira e no Direito do Trabalho

O texto do Projeto de Lei n.º 4330/2004 traz justificativa no sentido de que no cenário atual de produção no mercado brasileiro, a demanda por melhoria na qualidade do produto e na prestação do serviço tenha aumentado exorbitantemente, sendo necessário então que o processo de terceirização fosse desenvolvido para suprir esta carência, e que assim fosse criada uma lei que regulamentasse de uma vez por todas o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, para que assim, o trabalhador brasileiro não ficasse à margem de vulnerabilidades ante a ausência de legislação no até o presente momento, e que a terceirização legitimada em todos os âmbitos tornaria as contratações mais práticas e econômicas para os empregadores, culminando então na geração de mais empregos. (BRASIL, Projeto de Lei n.º 4330/04, 2004, p. 5 a 7).

No entanto, em relação à proteção do trabalhador, esse pensamento não prospera em vários sentidos.

O primeiro item a ser pontuado é em relação à responsabilidade da empresa tomadora de serviços. Antes mesmo da Súmula 331, do TST ser editada, a Lei n.º 6019/74, previa que a responsabilidade da empresa tomadora dos serviços era solidária, mas tão somente por algumas verbas previdenciárias, remuneratórias e indenizatórias do contrato em tese, mas não todas, e apenas na hipótese de falência da empresa prestadora de serviços. (DELGADO, 2015, p. 507).

Ou seja, o trabalhador que ficasse desamparado quando seu contrato fosse reincidido não possuía garantia alguma de que receberia integralmente as verbas rescisórias que faria jus.

Com vistas de dirimir essa insegurança, o entendimento da Súmula 331, passou a prever a responsabilidade subsidiária na totalidade das obrigações relativas ao contrato estabelecido, o que o novo Projeto de Lei fez foi apenas manter esta garantia outrora pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Durante a audiência pública que debateu sobre o PL 4330/04, antes de a votação ser realizada na Câmara dos Deputados, o Ministro e também Jurista Maurício Delgado Godinho declarou que: “a proposta é unilateral, beneficiando apenas empresas. Ela não traz uma única garantia para os trabalhadores. A única garantia que ela traz é a que já existe: a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviço”. O ministro ainda apontou da possibilidade da prevalência das negociações coletivas sobre a legislação o que pode significar a retirada de direitos dos trabalhadores. (CÂMARA dos Deputados, 2017, p. 01).

Em contrapartida, o Desembargador João Bosco, enalteceu o PL justamente no ponto que possibilita a prevalência das negociações coletivas, que fora severamente criticado por Delgado, para Bosco, a reforma é essencial para que o País volte a evoluir economicamente e que “Os direitos trabalhistas fundamentais estão enumerados um a um no artigo 7º da Constituição Federal”. (CÂMARA dos Deputados, 2017, p. 02).

Na mesma audiência, o presidente do sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, Carlos Fernando da Silva Filho disse que referido projeto não resolve a crise de desemprego no Brasil muito menos favorecerá a situação daqueles que já se encontram trabalhando como terceirizados: “É prejuízo e é precarização, e não é solução para os 13 milhões de trabalhadores que hoje são terceirizados, porque o projeto não estabelece igualdade de direitos. Esse projeto vai legalizar o que é ilegal”. (CÂMARA dos Deputados, 2017, p. 01).

Os debates antes e depois da votação perduram, e como foi possível de ser observado, nem mesmo as últimas instâncias judiciárias trabalhistas entraram em um consenso sobre o tema, o que se sabe ainda é que a terceirização na atividade-fim pode sim ser um grande mal pra sociedade brasileira.

Crítico veemente da terceirização, Jorge Luiz Souto Maior, em seu artigo “Trabalho descentralizado. A terceirização sob uma perspectiva humanista” (2009, p. 159-174), ressalta que mesmo a Súmula 331, do TST, não obteve êxito para regulamentar satisfatoriamente, mesmo que de forma transitória, as problemáticas em torno da terceirização:

Dentro do modelo jurídico brasileiro atual, ditado pelo Enunciado 331, do TST, portanto, uma empresa pode oferecer mão de obra a outra empresa, para executar serviços no âmbito da primeira, desde que estes serviços não se vinculem à atividade-fim da empresa que contrata a empresa que lhe fornece a mão de obra e desde que não haja subordinação direta dos trabalhadores à empresa tomadora. [...]O critério jurídico adotado, no entanto, não foi feliz. [...] porque, para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja, a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra. (MAIOR, 2009, p. 160).

O Projeto de Lei n.º 4330/04, não resolveu esse problema, ao contrário, agravou-o, pois como já exposto, referido PL legaliza toda e qualquer tipo de terceirização no mercado de trabalho, ou seja, se antes, com a Súmula 331, do TST, silente, o trabalhador muitas vezes se via prejudicado, agora, com a legalização desenfreada a tendência, seguindo a linha de raciocínio apresentada, é a intensificação da precarização.

O autor também aponta que a ausência de previsão sobre requisitos para criação de empresas prestadoras de serviço, fazendo que inúmeras empresas sejam criadas sem que haja determinada sua finalidade empresarial específica, e como o mesmo ressalta “e, pior, sem idoneidade econômica”. (MAIOR, 2009, p. 160).

Nesse ponto o PL prevê que:

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);

II – registro na Junta Comercial;

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais);

e) e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Assim, poderia ser dito que houve certo avanço, contudo não restou demonstrado minimamente nos debates realizados na Câmara dos Deputados, que referidos números e estatísticas poderiam amparar o trabalhador em futuros litígios trabalhistas. (CONJUR, 2017, p. 01).

Por fim, há que se falar da diminuição drástica nos salários, pois o modelo sem limites do PL n.º 4330/04, pode agravar mais ainda a situação dos que já trabalham nos moldes antigos de terceirização. Uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), no ano de 2015, constatou que os terceirizados recebiam em média 30% a menos que os contratados diretos.

É sabido que o poder aquisitivo do cidadão está intrínseco à sua qualidade de vida, o trabalhador que precisa dispensar mais tempo trabalhando e sequer conseguir atingir remuneração suficiente para arcar com gastos básicos, conseqüentemente será atingido pejorativamente pela reforma.

Sobre a terceirização como um todo, já era sabido que sua prática possibilitava a “legalização” da redução dos salários e da piora das condições de trabalho dos empregados”, isso porque os trabalhadores já deixavam de ser empregados das empresas as quais efetivamente dispensavam seu esforço laborativo, referida situação pode ainda ser piorada com o PL 4330/04, que tem vistas a permitir o fenômeno conhecido como ‘quarteirização’, onde não há limites para o fornecimento de mão de obra, por exemplo, uma empresa que fornece mão de obra terceirizada pode terceirizar uma função a qual não tenha disponível para oferecer para a tomadora de serviços. (MAIOR, 2009, p. 161-162).

Ainda há que se falar da situação judiciária (MAIOR, 2009, p.163), que com o atual modelo de terceirização já possui dificuldades de resolver lides, tendo em vista a grande dificuldade em conseguir determinar o real empregador, ou seja, com o modelo pretendido pelo PLC 30/15, a situação de desamparo do empregado que se vê totalmente perdido e sem dignidade alguma se agravará.

## CONCLUSÃO

De acordo com todo exposto, com o desenvolver do presente trabalho foi possível concluir que o ser humano desde sempre trabalhou, seja pra si, seja pra terceiros, e o ato de trabalhar é inerente à sua dignidade, sendo mister então que referida dignidade fosse positivada, para que restasse evidente que o ato de trabalhar deveria ser realizado de forma a promover o seu próprio bem estar e da sociedade onde se inseria.

Todavia, os modelos econômicos se alteraram com o passar dos tempos, a busca incessante por lucros e baixos custos aumentam diariamente, destaque para o sistema capitalista que surgiu na segunda metade do Século XIX, que passou a perseguir o aumento de produtividade a qualquer custo, inicialmente acreditava-se que com um controle mais rígido em todas as tarefas realizadas seria possível diminuir os gastos de produção, anos depois concebeu-se a ideia de que focar apenas na atividade principal faria com que as empresas galgassem ganhos superiores, e foi com esse pensamento que a terceirização surgiu em grandes multinacionais, que passaram então a transferir para outras empresas a competência de realizar atividades taxadas como secundárias.

Ou seja, desde a sua criação a terceirização nunca priorizou a figura do trabalhador, ou da sociedade como um todo, ela foi criada apenas com o simples objetivo de gerar lucros e alimentar a máquina capitalista em detrimento de afastar cada vez mais o trabalhador do alcance de contrapartida justa por sua mão de obra.

Por isso o argumento inicial de que referido modelo terceirizador seria positivo para toda a classe trabalhadora, eis que com a diminuição de encargos para a empresa tomadora seria possível aumentar as contratações não prosperou e ainda não prospera.

Com o grande aumento de contratações sob o modelo de terceirização, e também com o surgimento de diversas empresas prestadoras de serviços, empresas essas constituídas sob duvidosas declarações de capital social, o modelo contratualista bilateral que garante ao trabalhador direitos básicos e que possibilita o alcance aos mesmos na hipótese de litigância, torna-se cada vez mais obsoleto.

O que ocorre é que a terceirização fugiu de sua essência de excepcionalidade, tanto se vê que a necessidade de normatizar o instituto para proteger o trabalhador, se desvirtuou e findou-se por ser o Projeto de Lei 4330/04, que está em ênfase de ser votado e que permite a terceirização, se assim os empregadores quiserem, como regra, em todo e qualquer ramo e âmbito, seja atividade-meio seja atividade-fim.

O molde apresentado de terceirização no PL 4330/04, torna a mão-de-obra oferecida vã, abre espaço para diminuições de direitos e de salários, e conseqüentemente afeta a qualidade de vida daquele que oferece sua força de trabalho como moeda de troca, desrespeita ainda o viés Constitucional de tornar o mais equitativo possível a posição do empregador e do trabalhador.

Por fim, em uma sociedade onde se tem por princípio moral e ético de que “o trabalho enobrece o homem” (Max Weber), a terceirização, principalmente na atividade-fim precariza o ambiente de trabalho e suprime dos trabalhadores a possibilidade de ter uma vida digna, os torna invisíveis, sem perspectiva.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Edição. São Paulo: Editora LTR, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 3048**, de 06 de maio de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 05/04/2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 6019**, de 03 de Janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 07/04/2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 6404**, de 15 de dezembro de 1976. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm)>. Acesso em: 05/04/2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8212**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 05/04/2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13429**, de 31 de março de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 04/07/2017.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23/03/2017.

\_\_\_\_\_. **Inteiro Teor do Projeto de Lei n.º 4302**, de 22 de março de 1998. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD24MAR1998.pdf#page=30>>, p. 30 – 31. Acesso em: 18/07/2017

\_\_\_\_\_. **Inteiro Teor do Projeto de Lei n.º 4330**, de 26 de outubro de 2004. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=246979](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979)>. Acesso em: 30/08/2017.

\_\_\_\_\_. **Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior Do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/ojs>>. Acesso em: 13/02/2017.

\_\_\_\_\_. **Súmulas Da Jurisprudência Uniforme Do Tribunal Superior Do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 30/03/2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Ministro do TST critica aprovação de projeto que permite terceirização do trabalho**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/526817-MINISTRO-DO-TST-CRITICA-APROVACAO-DE-PROJETO-QUE-PERMITE-TERCEIRIZACAO-DO-TRABALHO.html>>. Acesso em: 23/09/2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Tramitação do Projeto de Lei n.º 4330, de 26 de outubro de 2004**. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 23/09/2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Tramitação do Projeto de Lei n.º 4330, de 26 de outubro de 2004.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 24/09/2017.

CANCIAN, Renato. **Ditadura militar (1964-1985): Breve história do regime militar.** Disponível em: <[https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/ditadura-militar-1964-1985-breve-historia-do-regime-militar.htm?cmpid=copiaecolaDitadura militar \(1964-1985\): Breve história do regime militar](https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/ditadura-militar-1964-1985-breve-historia-do-regime-militar.htm?cmpid=copiaecolaDitadura+militar+(1964-1985):+Breve+historia+do+regime+militar)>. Acesso em: 10/02/2017.

CENCI, Ana Righi. FRANZ, Walter. O direito fundamental ao trabalho e a economia solidária. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 150, p. 59 – 76, Mar – Abr. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 925, p.305-320, nov. 2012.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo.** 2 ed., São Paulo, Ltr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª Edição. São Paulo: Editora LTR, 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE). **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 2003.

ENTENDA o projeto de lei da terceirização para todas as atividades. **G1 – O portal de notícias da Globo.** 31/03/2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-para-todas-as-atividades.ghtml>> Acesso em: 25/09/2017.

FONSECA, Maria Hemilia. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.** 2006. 373 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica – PUC, 2006.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Aplicabilidade da convenção 189 da OIT - trabalhadores domésticos - no ordenamento jurídico brasileiro: em busca do direito humano ao trabalho digno. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 144, p. 123-164, Out – Dez 2011.

LARCHER, Marcelo; CRESPO, Sandra. CCJ tem novo embate e não vota projeto sobre terceirizações. **Agência Câmara Notícias**. Brasília, Brasília. 13 de dezembro de 2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/521251-CCJ-TEM-NOVO-EMBATE-E-NAO-VOTA-PROJETO-SOBRE-TERCEIRIZACOES.html>>. Acesso em: 25/09/2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Trabalho Descentralizado. A Terceirização Sob Uma Perspectiva Humanista. **Revista Latinoamericana de Derecho Social** Núm. 9, pp. 159-174, Julho - dezembro de 2009.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. **Fora Terceirização**. 25 de março de 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/fora-terceirizacao>>. Acesso em: 26/09/2017.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. **Terceirização da atividade-fim e o fim da terceirização**. 18 de junho de 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-eo-fim-da-terceirizacao>>. Acesso em: 28/09/2017.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. **Terceirizado, um trabalhador brasileiro**. 04 de julho de 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizado-um-trabalhador-brasileiro-2015>>. Acesso em: 28/09/2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional**. 4ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2016.

MEIRELES, Livia Maria Silva. **A terceirização e a administração pública**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/1744/1/a-terceirizacao-e-a-administracaopublica/pagina1.html>>. Acesso em: 15 de julho de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 25. ed., rev. e atualizada São Paulo: Saraiva, 2012.

PIERRE, Luiz A. A. **Elementos Básicos De Direito Do Trabalho (Legislação Social)**. **Portal Academus**. 2012. Disponível em: <[http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito\\_trabalho.pdf](http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf)>. Acesso em: 15/09/2017.

PLC 30/15 da terceirização terá nova tramitação no Senado. **CONTEE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino**. Brasília, Brasília. 19 de maio de 2017. Disponível em: <<http://contee.org.br/contee/index.php/2017/05/plc-3015-da-terceirizacao-tera-nova-tramitacao-no-senado/>>. Acesso em: 19/09/2017.

ROCHA, Fábio Ribeiro da. Não ao PL 4.330/04. **Migalhas**. 09 de maio de 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI218645,61044-Nao+ao+PL+433004>>. Acesso em: 26/09/2017.

SENADO, Agência. Sancionada lei da terceirização, mas Senado deve votar projeto alternativo. **Senado Notícias**. Brasília, Brasília. 31 de março de 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/03/31/sancionada-lei-da-terceirizacao-mas-senado-deve-votar-projeto-alternativo>>. Acesso em: 22/09/2017.

TERCEIRIZAÇÃO de atividades-fim é aprovada pela Câmara dos Deputados. **CONJUR – Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-mar-22/terceirizacao-atividades-fim-aprovada-camara>. Acesso em: 22/09/2017.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Nova lei impede terceirização permanente da atividade-fim. **JUSTIFICANDO**. São Paulo, São Paulo. 05 de abril de 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/05/nova-lei-impede-terceirizacao-permanente-da-atividade-fim/>>. Acesso em: 12/09/2017.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, MG, v. 37, n. 67, p. 117-144, jan./jun. 2003.