

FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM (FDCI)
Bacharelado em Direito

ÍCARO DA SILVA LANCELOTTI

**AS NOVAS PERSPECTIVAS TRAZIDAS À TERCEIRIZAÇÃO PELA LEI N.
13.467/17: AFINAL, A REFORMA TRABALHISTA REALMENTE PRECARIZOU
DIREITOS JUSTRABALHISTAS DOS TRABALHADORES TERICEIRIZADOS?**

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM (ES)

2018

ÍCARO DA SILVA LANCELOTTI

**AS NOVAS PERSPECTIVAS TRAZIDAS À TERCEIRIZAÇÃO PELA LEI N.
13.467/17: AFINAL, A REFORMA TRABALHISTA REALMENTE PRECARIZOU
DIREITOS JUSTRABALHISTAS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS?**

Monografia Jurídica apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Henrique Nelson Ferreira.

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM (ES)

2018

ÍCARO DA SILVA LANCELOTTI

**AS NOVAS PERSPECTIVAS TRAZIDAS À TERCEIRIZAÇÃO PELA LEI N.
13.467/17: AFINAL, A REFORMA TRABALHISTA REALMENTE PRECARIZOU
DIREITOS JUSTRABALHISTAS DOS TRABALHADORES TERICEIRIZADOS?**

Aprovado em _____ de _____ de 2018

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador Dr. Henrique Nelson Ferreira
Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim-FDCI

Prof. Examinador
Instituição de ensino

Prof. Examinador
Instituição de ensino

Dedico este trabalho aos meus pais, Roberto Lancelotti e Durcineia Lancelotti, que sempre fizeram muito mais do que podiam por mim. O êxito de toda minha vida será sempre proveniente da força, confiança e amor que deles recebi.

AGRADECIMENTOS

Até aqui, agradeço a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram durante minha graduação, da mais singela à mais relevante ajuda.

Sinto-me honrado pelos vínculos que construí e pelos amigos que fui agraciado, e levo comigo a certeza de que os levarei por toda minha vida.

Aos meus pais, sequer tenho palavras para demonstrar tamanha gratidão. Aos dois, agradeço por tudo o que fizeram por mim; pela minha vida, por todo amor, carinho e confiança de sempre. Essa conquista é de vocês!

Agradeço, ainda, ao meu professor e orientador, Dr. Henrique Nelson Ferreira, seja pelas aulas de grande valia, seja pela nobre e atenciosa orientação.

Por fim, sinto-me grato pela instituição de ensino na qual cursei a minha graduação. A Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI) foi protagonista no meu desenvolvimento acadêmico e será de contribuição ímpar para minha ascensão profissional.

“Nunca se esqueça de quem você é, porque é certo que o mundo não se esquecerá. Faça disso sua força. Assim, não poderá ser nunca a sua fraqueza. Arme-se com esta lembrança, e ela nunca poderá ser usada para lhe magoar.”

Tyrion Lannister.

RESUMO

O presente trabalho tem como tema: “As novas perspectivas trazidas à terceirização pelas leis n. 13.429/17 e 13.467/17. Afinal, a reforma trabalhista realmente precarizou direitos justralhistas dos trabalhadores tericeirizados?”. No transcorrer do presente documento acadêmico, observamos o conceito, evolução histórica e base principiológica do Direito do Trabalho, destacando a sua vertente constitucional-garantista voltada à proteção do trabalhador. Nesse conjunto, salientamos as mudanças trazidas pelas Leis n. 13.429/17 e 13.467/17, que mudaram significativamente o contexto do trabalho terceirizado. Em seguida, abordei pontos que buscam discutir se, de fato, essa novas regulamentações, antes inexistentes, precarizaram direitos justralhistas, conforme amplamente vem sendo criticada (a reforma trabalhista). Por fim, ao final, buscamos à jurisprudência e expus as conclusões nas quais pude alcançar.

Palavras-chave: Flexibilização; Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Precarização de direitos.

RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

The present work has as its theme: "The new perspectives brought to outsourcing by laws n. 13.429 / 17 and 13.467 / 17. After all, has labor reform really precariously robbed labor rights of the tericeirized workers?". In the course of this academic document, we observe the concept, historical evolution and basic principle of Labor Law, highlighting its constitutional-guarantor aspect aimed at the protection of the worker. In this set, we highlight the changes brought by Laws n. 13,429 / 17 and 13,467 / 17, which significantly changed the context of outsourced work. Next, I have discussed points that seek to discuss whether, in fact, these new regulations, previously nonexistent, have precarious labor rights, as widely criticized (the labor reform). Finally, in the end, we sought jurisprudence and set out the conclusions that I could reach.

Keywords: Flexibilization; Labor Law; Labor Reform; Precariousnessofrights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – DO TRABALHO TERCEIRIZADO	12
1.1. CONCEITO	12
1.2. SUJEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO	13
1.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	14
1.4. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	15
CAPÍTULO II – O CARÁTER PROTECIONISTA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	18
2.1. A DIGNIDADE HUMANA E O TRABALHO DIGNO.....	18
2.2. DIREITOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONALIZADOS	20
2.3. ASPECTOS CONTRATUAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	22
2.4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	23
CAPÍTULO III – A TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO COM O ADVENTO DA LEI N. 13.467/17	26
3.1. NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO TERCEIRIZADO	26
3.2. ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO.....	27
3.3. TRABALHO TEMPORÁRIO VS. TRABALHO TERCEIRIZADO	28
3.4. A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM DESENVOLVIDA PELA TOMADORA DE SERVIÇOS.....	30
3.5. DA CADUCIDADE DA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST).....	32
3.6. FENÔMENO DA QUARTEIRIZAÇÃO.....	33
3.7. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	35
CAPÍTULO IV – ANÁLISE DA LEGALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DAS TERCEIRIZAÇÕES E A PREVENÇÃO À PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR	38
4.1. A POSSÍVEL MERCANTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA HUMANA.....	38

4.2. DA CONVOLAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS.....	43
4.3. DA RESPONSABILIDADE SOBRE O EMPREGADO TERCEIRIZADO	45
4.4. DAS GARANTIAS LEGISLATIVAS CONFERIDAS AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo essencial discutir as perspectivas e inovações trazidas pela Lei n. 13.467/17, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista, no âmbito das terceirizações.

No Brasil, a terceirização sempre foi objeto de intermináveis discussões e diversos apelos doutrinários, dada a divergência de opiniões sobre a sua (in)constitucionalidade. Muitos juristas e operadores do Direito sempre caracterizam o trabalho terceirizado como instrumento de aumento de produtividade, o que, segundo estes, coadunaria para a preterição de direitos justralhistas.

Acontece que, dada a falta de normatização sobre o tema, a terceirização era, basicamente, regulamentada através de enunciados sumulares e precedentes judiciais, o que difundia a insegurança jurídica e insolidéz nas relação que incorporavam essa modalidade de trabalho.

Todavia, essa realidade mudou desde o advento das Leis n. 13.429/17 e 13.467/17, que incorporaram e regulamentaram a terceirização no bojo da Lei n. 6.019/74, anteriormente conhecida como “Lei do Trabalho Temporário”.

Após esse cenário de mudança, muitas polêmicas surgiram, em especial após a disposição legal acerca da possibilidade de terceirização de atividades-fim das empresas tomadoras de serviços, gerando grandes controvérsias, principalmente em relação àqueles que posicionam-se de maneira paternista e inflexível para com a Justiça do Trabalho.

Não obstante, os Tribunais Superiores possuem diversos entendimentos divergentes sobre a temática, tendo sido, recentemente, deliberado pelo plenário do Supremo Tribunal Federal, que, por maioria de votos, julgou constitucional dispositivo da Reforma que permite a terceirização das atividades-fim desenvolvidas pela pessoa jurídica tomadora de serviços.

No transcorrer do presente documento acadêmico foram abordadas temáticas concernentes aos aspectos históricos e dogmáticos do Direito do Trabalho, realizando-se

apontamentos e discussões primordiais acerca da temática ora posta em discussão, essencialmente no que diz respeito aos impactos gerados na vida dos trabalhadores.

CAPÍTULO I – DO TRABALHO TERCEIRIZADO

1.1. Conceito

Assinala-se, primeiramente, que “terceirização” é hoje em dia um vocábulo dicionarizado, neologismo construído a partir de “terciário” (forma erudita para referir-se a “terceiro”).

A modalidade de trabalho terceirizado consiste num método adotado para dinamizar e especializar os serviços nas empresas, mediante contratação de uma outra pessoa jurídica que irá fornecer mão de obra. Em síntese, conceitua-se pela ideia de contratação de pessoal – colaboradores – através de empresa interposta, ou seja, intermediária, após havido o interesse na contratação de pessoal para desempenho de determinada função ou atividade.

Assim, a empresa contratante, denominada tomadora de serviços, buscará outra empresa, denominada prestadora de serviços/empresa interposta, para que ela, com capacidade econômica compatível com a sua execução, através de seus empregados, desempenhe a atividade.

Segundo o entendimento de DELGADO (2017, pág. 502):

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

Na prática, isso significa dizer que os trabalhadores contratados nessa modalidade, a princípio, não possuem relação de emprego com a tomadora de serviços onde desempenham suas atividades; mas, sim, com a empresa interposta, contratada para cessão de pessoal.

É preciso ter em mente que a terceirização não se confunde com a simples intermediação de mão de obra presente no trabalho temporário, pois:

[...] Nela (intermediação de mão de obra), a empresa prestadora de serviços possibilita que um trabalhador temporário preste serviços em outra empresa, denominada tomadora. Por outro lado, a terceirização compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados (CORREIA, 2017, disponível on-line).

Normalmente, os cargos operacionais, como os de limpeza, portaria e segurança, tidos como secundários, já são terceirizados há alguns anos.

1.2. Sujeitos da terceirização

Como mencionado, a terceirização é o processo pelo qual uma instituição contrata outra empresa para prestar um determinado serviço. Neste vínculo triangular subsistem três figuras distintas, são elas: (a) o trabalhador, (b) a empresa prestadora de serviços e (c) a empresa tomadora de serviços.

Em relação ao trabalhador terceirizado, é preciso ressaltar que ele não possui maiores distinções em detrimento aos trabalhadores comumente conhecidos, tendo esse todas as características e garantias asseguradas, na forma do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹.

Ademais, o que diversifica nesta modalidade de contratação, a princípio, dá-se tão somente em relação ao local da prestação de serviço, pois, apesar de ser contratado por uma empresa "x", o trabalhador desempenhará suas atividades laborais para uma empresa "y".

Doutro modo, ainda que preste serviços para pessoa jurídica diversa da qual tenha sido contratado, o vínculo de emprego restará mantido com aquela (prestadora), ao passo que, em face desta (tomadora), não existirá, em regra, vínculo algum.

Já as empresas terceirizantes, ou prestadora de serviços, possuem como principal atividade econômica a disposição de mão de obra para desempenho de atividades específicas a outras empresas. Plenamente abarcadas pelos ditames do art. 4º da CLT, em regra, ela -

¹Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

empresa cedente - quem suportará com todos os encargos trabalhistas referentes aos empregados terceirizados por ela contratados.

Por fim, insurge a figura da empresa tomadora de serviços. Essa, como já exposto, relaciona-se diretamente com a empresa interposta, mediante relação civil ou comercial, a fim de que sejam prestados os serviços por ela oferecidos através de seus colaboradores. Ressalta-se que a lei permite expressamente que figurem como contratante tanto pessoas jurídicas como físicas.

1.3. Evolução histórica

Nas palavras de DELGADO (2004, pág. 417):

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi constituído pela área de administração de empresas, fora da cultura do direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro da empresa.

A terceirização, como processo e técnica de gestão administrativa e operacional, originou-se nos Estados Unidos, após a eclosão da Segunda Guerra Mundial.

Neste momento, as indústrias bélicas concentravam toda sua atenção na produção de armamento e desenvolvimento militar para serem usados nos conflitos armados contra as forças do eixo. Assim, considerando a grande demanda de produção, passaram a delegar algumas atividades às empresas que poderiam prestar esse tipo de serviço.

Mesmo com o fim da segunda grande guerra, essa modalidade de produção continuou sendo usada. Isso porque o mercado evoluía constantemente e, não diferente, os clientes, como destinatários finais de qualquer atividade, exigiam cada vez mais atenção. Por esse motivo, concluíram que, considerando o grande acúmulo de atribuições, seria mais vantajoso delegar funções secundárias para, assim, dirigir todos os esforços em relação a atividade principal.

A partir disso, a repaginação empresarial tornou-se ainda mais ágil em seus processos internos, transferindo a terceiros as incumbências relacionadas a atividades secundárias que fugiam à finalidade da atividade, medindo todos seus esforços para a atividade principal desenvolvida. Esse processo ficou conhecido como *outsourcing*, ou, em português, terceirização.

1.4. A terceirização no Brasil

Os primeiros passos da terceirização no Brasil se deram com a lei, não mais em vigor, a qual autorizava a contratação apenas por parte dos bancos da figura do segurança, através de uma empresa de vigilância. Em 1974, a Lei n. 6.019, que criou o chamado "trabalho temporário", foi o primeiro instrumento legal no Brasil a autorizar a terceirização, mas, somente em duas hipóteses: (a) acréscimo extraordinário de serviços ou (b) em casos de substituição de um obreiro regular e permanente.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a antiga Súmula 256, que exprimia claramente a ideia de que só poderia subsistir o trabalho terceirizado em duas excepcionais hipóteses: nos casos expostos pela Lei n. 6.019 ou em casos de contratação do setor de vigilância, súmula essa que não vigora mais. *In verbis*, dispunha:

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

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

O trabalho terceirizado sempre foi alvo de muitas críticas pelos juristas brasileiros, que sustentam, ainda hoje, a ideia de mercantilização e banalização da mão de obra humana, ao argumento de que essa modalidade de trabalho colaboraria para objetificação do trabalhador.

O ordenamento ainda sofre pela inexistência de uma legislação específica em relação à terceirização, apesar de hoje ter sido objeto de uma nova roupagem trazida pelas Leis n.13.429/17 e 13.467/17.

Na verdade o que vinha imperando era o entendimento do TST, materializado no enunciado da Súmula n. 331, sem efeito vinculante, pois, como mencionado, não há uma regulamentação ampla e restrita sobre a terceirização. Seu texto diz:

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

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

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

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

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

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

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

O TST sempre foi claro ao diferenciar a terceirização da atividade fim da terceirização da atividade meio. De acordo com o seu entendimento, a terceirização da atividade fim era ilegal. Entendeu o TST, através do item III da súmula em questão, que é possível a terceirização das atividades meio, chamadas também de acessórias, complementares ou secundárias (vigilância, limpeza, portaria, conservação, recepção etc.).

Ainda sobre a Súmula 331, no caso de terceirização lícita (de atividade meio ou trabalho temporário), se o tomador de serviços ou cliente for uma empresa particular responderá de forma subsidiária. Enquanto que, se o tomador de serviço ou cliente for a administração pública responderá de forma subsidiária se ficar demonstrada a sua culpa.

Em outras palavras, toda a relação trabalhista de trabalhadores terceirizados está determinada tão somente por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho, de n. 331. Na prática, a súmula carrega consigo muita força, uma vez que é comum que juízes da vara do

Trabalho e os tribunais regionais do Trabalho seguirem o entendimento do TST. A partir de então, todos os órgãos de proteção ao Trabalho passaram a trabalhar incansavelmente evitando a precarização das relações do Trabalho através de terceirizações abusivas.

Em 1994, é proposto o Projeto de Lei n. 4430, que só foi aprovada pela Câmara dos Deputados dez anos depois. A principal diferença entre o projeto de lei de 1994 para a Súmula 331, do TST, consiste na possibilidade de terceirização de qualquer atividade da contratante, sem diferenciação entre atividade meio e fim.

Diante desse contexto, surge a tão polêmica Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), que abarcou e encerrou a discussão sobre a possibilidade de terceirização independentemente da atividade desenvolvida pela tomadora dos serviços, seja ela meio ou fim.

CAPÍTULO II – O CARÁTER PROTECIONISTA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Não se pode olvidar que o empregador exerce de fato grande poderio em face do empregado, o que consolida uma relação desigual. Assim, o Direito do Trabalho surge como uma forma de equilíbrio (uma espécie de “pesos e contrapesos”) dessa relação, a fim de evitar abusos por parte dos empregadores. Nesse contexto, o ramo trabalhista emerge como mecanismo que busca proporcionar ao trabalhador as condições mínimas que lhe devem ser garantidas.

Por esse motivo, a legislação trabalhista possui uma carga principiológica de grande relevância para proteção do trabalhador, como o próprio princípio da proteção, além de uma série de direitos trabalhistas esculpidos na Carta Magna, que tem como objetivo a preservação da integridade física, psíquica e jurídica do trabalhador.

Assim, diferentemente de outros ramos do Direito, que buscam prezar pela isonomia nas relações jurídicas, o ramo trabalhista evidencia e reconhece a hipossuficiência existente em tal relação (trabalhador e empregador), e, por isso, cobre o empregado com maior proteção para que não fique à mercê dos interesses meramente econômicos e produtivos dos empregadores.

Todavia, é importante ter em mente que não há que se “demonizar” o empregador como figura ‘má’ dessa relação. A legislação, hoje, protege os trabalhadores de forma eficaz, e, apesar de grandes mudanças nesse contexto (para alguns, supressão), após o advento da Lei n. 13.467/17, o trabalho terceirizado permanece hígido e economicamente viável, sem que, necessariamente, tenha havido supressões de direitos trabalhistas, que permanecem regendo essa modalidade de trabalho.

2.1. A dignidade humana e o trabalho digno

A dignidade da pessoa humana é um princípio de extrema relevância no ordenamento jurídico brasileiro, considerado um “supraprincípio”, previsto na constituição, em normas infraconstitucionais e em tratados e convenções dos quais o Brasil é signatário.

Segundo MORAES (2002, pág. 128):

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Dada a sua relevância, muitos são os sistemas normativos que reafirmam a sua importância, o que não foi diferente no regramento trabalhista.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na qual o Brasil é Estado-membro, ratifica o compromisso com a dignidade humana, desdobrando-se na necessária manutenção de um ambiente de trabalho digno, que é sistematizado no Brasil como a ideia de um “trabalho decente”.

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Trata-se, portanto, de objetivo no qual o ordenamento trabalhista deve convergir, primando pela necessária proteção do trabalhador, diante de seus valores inerentes à condição humana.

Diante disso, uma vez reconhecida a sua importância, a dignidade humana é uma condição que não pode ser retirada do indivíduo, nem usurpada ou relativizada. Na Carta Magna, esse princípio encontra-se insculpido no art. 1º, estabelecido como um dos fundamentos da República, em conjunto com o valor social do trabalho, que também se revela como base da ordem social e econômica, estabelecidos respectivamente nos arts. 170 e 193 do mesmo diploma Maior.

Desta feita, conclui-se que, por tratar-se de direito fundamental, todo o ordenamento jurídico, em especial o direito justralhista, deve voltar-se à proteção das garantias humanas e do trabalho, de forma digna. Assim, não se tornam compatíveis quaisquer condutas que atentem contra a integridade física do trabalhador, às condições adequadas de desenvolvimento de seu labor, à remuneração compatível e à jornada não degradante, de forma a obstar o seu engrandecimento.

Portanto, trabalho digno/decente é aquele que assegura ao trabalhador a característica de sujeito, transmitindo a noção de ser um fim, e não um meio, impedindo a sua utilização como meio de produção ou mercado. Assim, o indivíduo somente trabalhará com dignidade quando não for tratado como um objeto ou ferramenta, mas como um ser humano buscando o seu aprimoramento econômico, social e pessoal, como sujeito de direitos que é.

2.2. Direitos fundamentais constitucionalizados

Uma importante característica do Direito do Trabalho é a sua previsão constitucional, com direitos justralhistas assegurados na Constituição do país. Esse processo teve início no México e na Alemanha, nas constituições de 1917 e 1919, respectivamente. Já no Brasil, esse movimento só tomou forma a partir da Constituição de 1934, que previu diversas garantias ao trabalhador em seu texto, o que se manteve nas Constituições seguintes.

A Alemanha foi pioneira ao aprofundar-se acerca das discussões sobre direitos fundamentais, com a expressão “*drittwirkung*”, reconhecendo a eficácia horizontal (entre os iguais) dos direitos fundamentais, que ficou conhecida, também, como “*privatisation of humanrights*”.

Essa discussão ganha relevância após os questionamentos sobre a eficácia dos direitos fundamentais. A eficácia vertical desses direitos – *em face do Poder Público* – nunca rendeu maiores controvérsias, já que, desde a sua instituição, os direitos fundamentais surgiram como forma de limitação do poder estatal em face de seus administrados.

Posteriormente, viu-se que, apesar das relações privadas possuírem certo preceito ‘igualitário’, verificou-se que, na verdade, não há uma igualdade material propriamente dita, já que nas próprias relações intrínsecas privativas existem sujeitos hipossuficientes em

detrimento a outros. Assim, entendeu-se que os direitos fundamentais também deveriam ser resguardados nas relações particulares.

Outrossim, faz-se mister diferenciar a conceituação de direitos fundamentais e direitos do homem, que comumente são utilizadas como sinônimos. Nesse sentido, CANOTILHO (2003, pág. 393) reconhece que “*as expressões ‘direitos do homem’ e ‘direitos fundamentais’ são frequentemente utilizadas como sinônimas*”. Todavia, sustenta que:

[...]Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: ‘direitos do homem’ são direitos válidos para todos os povos em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); ‘direitos fundamentais’ são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente.

Ressalta o doutrinador, ainda, que “*os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídico-concreta*”.

Diante desse cenário internacional em que se passa a reconhecer os direitos fundamentais como basilares das relações jurídicas de todas as naturezas, o Direito Constitucional do Trabalho só surge, no Brasil, com o advento da Carta Magna, em 1988. Isso porque, até então, não se tinha uma estruturação desses preceitos, o que passou a existir a partir do processo de constitucionalização do Direito e, nesse momento, com o surgimento do Estado Democrático de Direito, com importante papel do ramo trabalhista.

Dessa maneira, passa a reger um ordenamento que pauta-se na pessoa humana, e em especial em sua dignidade, de modo que as garantias conferidas pelo Direito do Trabalho cumprem relevante função para a preservação de, como mencionado, um trabalho digno.

A Constituição de 1988 incorporou inúmeros princípios devidamente vinculados ao ramo just trabalhista, que fazem parte do que se conceitua como ‘direito fundamental’ do indivíduo, como a dignidade da pessoa humana, da justiça social e a valorização do trabalho e emprego. Esse último, por sua vez, está presente em diversos dispositivos do texto constitucional, constituindo também fundamento da própria República.

A constitucionalização do Direito do Trabalho externou-se através da previsão de vários direitos justralhistas no texto da Carta Magna, como a irredutibilidade salarial (artigo 7º, VI), a continuidade da relação de emprego (artigo 7º, I), o princípio protetivo (artigo 7º). Além disso, inseriu-se uma série de direitos individuais e coletivos aos trabalhadores previstos nos incisos de seu artigo 7º, que ainda admite outros direitos não estabelecidos no texto constitucional, mas que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

A partir desse mínimo protetivo, a Constituição reserva ao legislador infraconstitucional e aos próprios atores sociais, representantes das categorias profissionais e econômicas, estes por meio de convenções e acordos coletivos (art. 7º, inciso XXVI), a missão de complementar o patamar protetivo constitucional, com o incremento dos direitos previstos em suas normas ou com a instituição de “outros que visem à melhoria [da] condição social” do trabalhador, em linha de sintonia com os “valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”, princípio basilar da República (CRFB, art. 1º, IV); da “valorização do trabalho humano” como princípio da ordem econômica (art. 170, caput) e do “primado trabalho” como base da ordem social (art. 193).

Posto isso, percebe-se que a Constituição de 1988 teve grande importância na afirmação dos direitos trabalhistas, além de consolidar o amplo sistema normativo para proteção da relação de emprego.

2.3. Aspectos contratuais da terceirização

Cumprido destacar que a terceirização possui propriedades específicas quanto às cláusulas e disposições que regerão essa modalidade de trabalho, seja no vínculo formado entre a prestadora de serviços e a tomadora, seja entre o empregado terceirizado e a empresa prestadora de serviços.

Inicialmente, sem adiantar assuntos que serão posteriormente abordados, a terceirização, após o advento da Lei n. 13.467/17, não se restringe apenas às atividades-meio, ou específicas, o que foi reafirmado pela revogação do dispositivo 4º-A da Lei n. 6.019/74, que havia sido introduzido pela Lei n. 13.429/17, que assim dispunha:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

Entretanto, ainda que suprimido o dispositivo citado, que dispunha sobre a necessária determinação dos serviços, isso não se confunde com a necessária especificação contratual para fins legais dos serviços que serão efetivamente delegados à empresa prestadora de serviços, de acordo com o regramento civil contratual e art. 5º-B, II, da Lei n. 6.019/74.

Não obstante, o mesmo documento contratual deve conter a qualificação das partes, prazos (se for o caso), valor do contrato e disposições inerentes àquelas atividades que serão desenvolvidas, conforme disposições expressas do artigo supracitado.

No caso de eventuais omissões ou indeterminações contratuais, há de se considerar o que dispõe a Lei n. 6.019/74, no que diz respeito às licitudes e características da terceirização em relação aos trabalhadores vinculados à prestadora de serviços. Agora, quanto às regulamentações existentes entre a tomadora e a prestadora, há de se observar o que dispõe a legislação cível, em especial os arts. 593 a 609 do Código Civil.

2.4. Princípio da primazia da realidade

O Direito do Trabalho surgiu como um conjunto de princípios e regras normativas, capazes de regular a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas provenientes dessas relações.

Todavia, à par da desigualdade existente nessas relações, o necessário intervencionismo estatal sensível às desigualdades sob o hipossuficiente moldou a legislação trabalhista brasileira.

Dentre os inúmeros princípios do Direito do Trabalho, nove são aqueles que DELGADO(2016, pág. 200) descreve como basilares, como os princípios da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial, da irredutibilidade salarial, da continuidade da relação de emprego e, por fim, da primazia da realidade

Nesse sentido, o princípio da primazia da realidade, assim como os demais princípios do Direito do Trabalho, se baseia na hipossuficiência do trabalhador para garantir a esse uma proteção contra eventuais abusos por parte dos empregadores no que concerne às divergências entre a prestação de serviços e o que está documentado, com vistas ao que entende o ordenamento jurídico atual da Constituição Federal de 1988 e Código Civil de 2002. Além disso, esse princípio ordena que os fatos devam prevalecer sobre os documentos. Logo, no Direito do Trabalho, os documentos acessórios ao contrato de trabalho não têm a natureza “Juris et de Jure”.

Apesar de todos os princípios serem igualmente importantes, esse merece destaque, conforme será discutido.

Todos os princípios que compõem o núcleo base do Direito do Trabalho são responsáveis por incorporar a essência da função teleológica desse ramo do Direito e por possuírem abrangência ampla e generalizante. Há de se mencionar que o ordenamento jurídico brasileiro confere tamanha importância aos princípios, que lhes atribui força normativa primária, sendo, inclusive, paradigma para controle de constitucionalidade.

Visando conferir essa proteção aos trabalhadores e evitar eventuais fraudes à relação de emprego, que poderiam causar prejuízos substanciais ao trabalhador, tem-se como principal mecanismo de controle o princípio da primazia da realidade.

Isso porque é muito comum a utilização pelos empregadores a utilização de meios que objetivam fraudar a relação de emprego, evitando a incidência de todas as garantias trabalhistas, principalmente na modalidade de trabalho terceirizado, seja pela constituição de empresa ‘fantasma’, seja pela subordinação direta gerada mascarada.

Diante disso, o fundamento do princípio da primazia da realidade, consubstanciada nos cenários fáticos acima expostos, evidencia a sua importância, por, caso as situações mencionadas se revelem/subsistam, como uma relação de emprego disfarçada de prestação de serviços terceirizados, por exemplo, prevalecerá o que de fato é a realidade, com o conseqüente reconhecimento do vínculo de emprego e garantia de todos os direitos trabalhistas naturais.

Assim, conclui-se que esse princípio auxilia na busca pela verdade real nas relações de emprego, impedindo a utilização maléfica de institutos do Direito do Trabalho e modalidades de prestação de serviço de forma desvirtuada, com único fito de gerar condições prejudiciais ao trabalhador.

CAPÍTULO III – A TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO COM O ADVENTO DA LEI N. 13.467/17

3.1. Natureza jurídica do trabalho terceirizado

A terceirização não é um instituto jurídico. Porquanto como já mencionado, trata-se de uma estratégia na forma de administração das empresas, observada a partir da segunda grande guerra mundial com a necessidade de produção de material bélico de forma primária.

Na terceirização, verificam-se três tipos de relações jurídicas. A primeira delas envolve a empresa prestadora dos serviços e a empresa tomadora; a seguir, têm-se uma segunda relação jurídica, que envolve o trabalhador e a empresa prestadora; e, por fim, existe uma relação de trabalho, que surge do vínculo entre o trabalhador e a empresa tomadora. Abaixo iniciarei tais relações.

A denominação brasileira dada ao fenômeno desta modalidade de delegação de função demonstra a intenção de transferir a posição de empregado a uma terceira pessoa, que passa a ser responsável pelo pagamento de eventuais discussões de natureza trabalhista dos empregados, bem como recolhimento dos encargos sociais.

Portanto, a natureza jurídica da terceirização é contratual, no qual se externa pelo acordo de vontades celebrado entre duas empresas, de um lado a contratante, denominada tomadora, e de outro, a contratada, denominada prestadora, no qual essa prestará serviços especializados àquela, de forma continuidade e em caráter de parceria.

A relação entre a empresa tomadora e a empresa prestadora, decorrente da terceirização, será sempre contratual, por se tratar de acordo entre duas pessoas jurídicas de direito privado. Desse modo, a relação será regida pelo Direito Civil, ao passo que não interessa ao Direito do Trabalho, porquanto esse só se ocupa dos contratos entre empregados (pessoas físicas) e empregadores (pessoas jurídicas).

Nesse sentido, a relação entabulada entre a empresa prestadora de serviços e os trabalhadores é, a princípio, uma relação de emprego; ou seja, estes são empregados daquela. Já a relação que se estabelece entre os trabalhadores e a empresa tomadora é, também em

princípio, uma simples “relação de trabalho”. Entretanto, esta relação poderá converter-se em relação de emprego, caso a terceirização seja considerada ilícita, recaindo sobre a tomadora todos os encargos trabalhistas referentes ao pessoal cedido pelo prestadora.

3.2. Espécies de terceirização

Após a vigência da Lei n. 13.467/17, comumente chamada de “reforma trabalhista”, o trabalho terceirizado sofreu mudanças significativas. Uma das principais, se não a mais, foi a possibilidade de se efetuar a terceirização das atividades primárias de uma empresa, diferentemente do que ocorria anteriormente à reforma.

Diante disso, com a possibilidade de se realizar a terceirização, inclusive, das atividades finalísticas desenvolvidas pela tomadora, as modalidades de trabalho terceirizado se tornaram inúmeras, de acordo com a discricionariedade da empresa em delegar suas funções (secundárias ou primárias) a uma pessoa jurídica prestadora, ao passo que seria impossível enumerá-las taxativamente.

Contudo, para fins de conhecimento, faz-se válido mencionar algumas das modalidades mais conhecidas, como, por exemplo, a terceirização dos serviços de vigilância bancária e de limpeza, já consolidadas no cotidiano jurídico.

É interessante mencionar, também, que antes mesmo do advento da reforma trabalhista, subsistiam alguns “limbos normativos”, ou algumas espécies de “terceirizações atípicas”, haja vista que algumas empresas já realizavam a terceirização de sua atividade-fim.

Dentre essas excepcionalidades, tínhamos a terceirização ocorrida nas indústrias automobilísticas, especificamente em relação às montadoras de veículos, que já delegavam suas funções primárias de “montagem” de veículos às empresas intervenientes – *considerando que exercem as atividades de “montadoras”*.

Isso acontecia porque era extremamente difícil para o Judiciário definir com precisão quais eram as atividades-fim e quais eram as atividades-meio em cada caso concreto, gerando discrepâncias entre um julgamento e outro, o que formava uma espécie de, como mencionado,

“limbo jurídico”. A análise da jurisprudência mostra uma enorme subjetividade nas decisões, gerando com isso a insegurança jurídica das empresas.

Outrossim, essas problemáticas não mais subsistem. Isto pois, atualmente, a Lei n. 13.467/17, que alterou dispositivos da CLT e da Lei n. 6.019/74, já modificada pela Lei n. 13.429/17, findou por completo quaisquer discussões referentes a tais temáticas, porque possibilitou a terceirização mediante empresa interposta de toda e qualquer atividade desenvolvida pelas empresas tomadoras, o que torna impossível, hoje, mensurar as “espécies” de terceirização, pois desde a mais simples atividade à mais crucial poderá ser realizada mediante empresa interposta contratada para desempenho daquelas funções.

3.3. Trabalho temporário vs. Trabalho terceirizado

Com o advento da Lei n. 13.429/17, muitos têm confundido as relações de trabalho temporário, que também é realizado mediante relação jurídica triangular, como uma espécie de contratação de trabalho terceirizado.

É preciso ressaltar que as duas modalidades não se confundem, apesar de pertencerem ao gênero terceirização, sobremaneira quando evidencia-se o fato de que a Lei n. 6.019/74, alterada pela precitada lei, anteriormente tratava exclusivamente das relações de contratação temporária.

Contudo, após a promulgação e entrada em vigência da nova lei, o dispositivo primeiro passou a ter a seguinte redação:

Art. 1º. As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei (Redação dada pela Lei n. 13.429, de 2017).²

Com isso, reafirmou-se a aproximação que essas duas modalidades de contratação possuem; portanto, torna-se adequado dar denominação mais consentânea com a amplitude do microsistema que trata a Lei n. 6.019/74, que pode ser tida como “Lei da Terceirização de Trabalhadores e de Serviços”, e não mais apenas como “Lei do Trabalho Temporário”.

² Nova redação dada ao art. 1º da Lei n. 6.019/74, alterado pela Lei n. 13.429/17.

Nesse sentido, questiona-se: se são contratações de natureza com tamanha proximidade, como podem possuir características próprias e distintas? Explico.

O trabalho terceirizado, até aqui, já foi exaustivamente conceituado. Mas, para fins didáticos, é importante lembrá-lo como uma espécie de “contratação de serviços determinados e específicos”, que, em rigor, podem estar no âmbito de atividades-meio ou fim da empresa tomadora.

Por outro lado, nas palavras de MARTINEZ (2017, pág. 201), que em sua obra conceitua o trabalho temporário com tamanha clareza e objetividade, senão vejamos:

[...]O “trabalho temporário” é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Desse modo, colacionada a conceituação dada pelo brilhante Juiz do Trabalho e Professor Doutor Luciano, torna-se mais plausível a distinção entre estas modalidades de contratação de trabalho, que pertencem, logicamente, ao gênero “terceirização”; uma pela terceirização de serviços determinados e específicos, outra pela terceirização de trabalhadores, que ficarão à disposição de sua empresa-cliente.

Sistematicamente, seguindo a linha de pensamento utilizada pelo eminente Luciano Martinez³, a contratação de um trabalhador temporário e de um terceirizado têm, em síntese, 04 (quatro) referenciais básicos: (i) o objeto, (ii) o fato gerador, (iii) a regência e (iv) o tempo de duração do contrato.

Quanto ao objeto, a contratação de trabalhador temporário tem por objeto a contratação de um específico trabalhador; já no contrato de prestação de serviços terceirizados o objeto é um especificado e determinado serviço a ser prestado e delegado para a empresa prestadora.

O fato gerador desaproxima-se haja vista que os trabalhadores temporários, em rigor, prestam serviços semelhantes àqueles realizados pelo pessoal efetivo da empresa tomadora,

³ op. Cit, pág. 213.

embora diante de situações em que exista “necessidade de substituição transitória de pessoal permanente” ou “demanda complementar de serviço. Na terceirização de serviços, os empregados das empresas prestadoras realizam, depois da publicação da Lei n. 13.429/17, serviços “determinados e específicos”, que, em rigor, podem estar em qualquer âmbito de sua finalidade de atuação (atividade-meio ou fim).

Já em relação à regência, a terceirização para contratação de trabalhador temporário é regida pela Lei n. 6.019/74. A terceirização para contratação de serviços, por outro lado, anteriormente apenas tolerada pela jurisprudência (Súmula 331 do TST), passou a ser regulada pela Lei n. 13.429/17, incrustada no corpo da Lei n. 6.019, de 1974.

Por fim, quanto ao tempo de duração do contrato, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora – também denominada empresa-cliente – com relação a um mesmo empregado é firmado por tempo determinado, não podendo exceder o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não. O contrato poderá, entretanto, ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, além do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, quando comprava a manutenção das condições que o ensejaram. Já o contrato de terceirização de serviços, por outro lado, poderá ser firmado por tempo indeterminado.

3.4. A terceirização da atividade-fim desenvolvida pela tomadora de serviços

Os estudiosos e a própria Justiça do Trabalho sempre extraíram os fundamentos da terceirização a partir da leitura do art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (subempregada), do art. 25 da Lei n. 8.987/95 (regime de concessão e permissão), do art. 94, inc. II, da Lei n. 9.472/97 (telecomunicações), da Lei n. 7.102/83 (vigilância bancária), da Lei n. 6.019/74 (trabalho temporário), e, sobretudo, com respaldo no entendimento da Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST.

A prestação de serviços a terceiros, como é mencionada a terceirização na legislação vigente, sofreu algumas alterações importantes desde a vigência da Lei n. 13.429/17, que modificou a Lei n. 6.019/74 e, posteriormente, foi novamente modificada pela reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17).

Após a regulamentação dada à terceirização, a Lei 6.019/74, devidamente modificada, passou a prever em seu art. 4º-A que: “*considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal*”.

Importante, para o presente documento acadêmico, a parte final do citado trecho da lei de terceirizações, ao dispor que inclusive a atividade principal da empresa contratante, também chamada de tomadora de serviços, poderá ser desenvolvida mediante contratação de empresa interposta para desempenhar as funções delegadas a ela.

Essa nova roupagem trazida pelos legislador coloca por terra quaisquer discussões jurisprudenciais e doutrinárias a respeito da possibilidade de terceirizaçãodas atividades-fim de uma pessoa jurídica, que, anteriormente, eram vistas com tamanha cautela e desconfiança.

Logo, prescinde a necessidade de se diferencias as atividades-meio das atividades-fim, ao passo que a terceirização contemplará, a partir de agora, uma única modalidade, qual seja: a prestação de serviços, por pessoa jurídica, através das Empresa Prestadora de Serviços (EPS's), para pessoas físicas ou jurídicas, independentemente de sua natureza, seja finalística ou não.

Não obstante, acompanhando a clareza do legislador, o Supremo Tribunal Federal apreciou a matéria e fixou precedente entendendo pela constitucionalidade das mudanças incorporadas pela Reforma Trabalhista, confirmando a possibilidade de terceirização de atividades-fim e mantendo incólume a redação original do texto legal.

Ademais, o presente subtópico não requer maiores ou profundas considerações, haja vista que o legislador editou os novos dispositivos legais com clareza indubitável, a fim de que não se pondere ou interprete de maneiras diversas das quais o próprio legislador possuía no momento da edição dos dispositivos.

No transcorrer do presente documento acadêmico serão discutidos os principais impactos dessa inovação no cotidiano das empresas e, principalmente, na vida do trabalhador terceirizado.

3.5. Da caducidade da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Como outrora mencionado (*vide “tópico” 1.4*), a Reforma Trabalhista trouxe impactos, inclusive, nos entendimentos já consolidados dos Tribunais Superiores, em especial o TST.

Antes do advento das Leis n. 13.429/17 e 13.467/17, o trabalho terceirizado era regulamentado quase que exclusivamente pela Súmula n. 331 do TST, além dos entendimentos e evoluções doutrinárias/jurisprudenciais sobre o tema.

Ocorre que, após a regulamentação dada ao trabalho terceirizado, que, inclusive, se contrapôs ao que ditava a mencionada súmula, criou-se uma ideia de caducidade de tal imperativo jurisprudencial, que fixava diretrizes mínimas ao trabalho terceirizado – *e também o limitava, de forma a adequá-lo ao sistema normativo trabalhista pátrio*.

O ordenamento civil brasileiro prevê em seu art. 926 do Código de Processo Civil, que “*os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente*”, o que segue sendo esquematizado pelos seus parágrafos seguintes.

No dia 06 de fevereiro de 2018, estava prevista a sessão do Tribunal Pleno do TST para apreciar propostas da Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos de alteração de jurisprudência da própria corte, mas, por se tratar de tema amplamente discutido e objeto de diversas ações que visam a inconstitucionalidade de vários dispositivos da Reforma Trabalhista – *vide regulamentações dadas ao trabalho terceirizado pela Lei n. 13.429, que alterou a Lei n. 6.019/74*–, foi cancelada.

A problemática ainda não foi sanada pelo Poder Judiciário, ao passo que a Súmula n. 331 do TST (que anteriormente vedava a possibilidade de terceirização das atividades-fim) ainda encontra-se em vigência, apesar de estar totalmente inaplicável na atual conjuntura.

Não obstante, o Regimento Interno do TST prevê, também, em seu art. 68, item VII, que:

Art. 68. Compete ao Tribunal Pleno:

[...]

VII - aprovar, modificar ou revogar, em caráter de urgência e com preferência na pauta, Súmula da Jurisprudência predominante em Dissídios Individuais e os Precedentes Normativos da Seção Especializada em Dissídios Coletivos;

Portanto, o cancelamento/revogação ou, minimamente, a revisão da Súmula n. 331 é apenas questão meramente procedimental, ao passo que, sob o ponto de vista prático, já perdeu seu efeito concreto, alcançada pelos efeitos da caducidade⁴.

3.6. Fenômeno da quarteirização

Inicialmente, antes de se adentrar ao mérito de tal fenômeno, é preciso ter em mente: em que consiste a quarteirização?

Para conceituar tal fenômeno, é válido transcrever o clássico, consolidado e atual entendimento de DIAS (1998, pág. 137), que há muito tempo já tratava desse fenômeno de forma tão atual. Vejamos:

É a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa. Trata-se do gerenciamento por parte de uma empresa quarteirizadora, de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma empresa e que podem ser terceirizados, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores.

Em linguagem abrupta, estaríamos diante da “terceirização da terceirização”, fenômeno no qual uma empresa terceirizada também terceirizará a sua atividade, qual seja, “prestar serviços terceirizados”.

Anterior à conhecida reforma trabalhista, esse fenômeno era realizado de forma bastante restritiva, à par da Súmula n. 331 do TST, haja vista que o ordenamento jurídico, naquela esteira, não admitia a terceirização de atividades-fim, tendo-as, na sua ocorrência, como desdobramento da chamada “terceirização ilícita”⁵.

⁴Caducidade, em direito, é o estado a que chega todo o ato jurídico tornando-se ineficaz em consequência de evento surgido posteriormente.

⁵Terceirização ilícita, segundo GARCIA (2008, pág. 331), em sua obra Curso de Direito do Trabalho, cita: “Se, com o fim de terceirizar certa atividade, for contratada empresa prestadora, mas o tomador exercer o poder diretivo perante o trabalhador, este, certamente, na realidade, passa a ter sua relação jurídica de emprego com o próprio tomador. Trata-se da consequência da terceirização ser considerada ilícita”.

O exemplo mais clássico de o que seria quarteirização está expresso na própria CLT, em seu art. 455, que assim dispõe:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

É interessante mencionar, também, o parágrafo único do citado artigo, que abarca a responsabilidade para com os trabalhadores, em caso de quaisquer discussões acerca de verbas trabalhistas e demais circunstâncias provenientes da prestação do serviço. Vejamos:

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

A partir disso, visualizamos uma semelhança latente entre a terceirização casual e a quarteirização, ao passo que, diante de um serviço quarteirizado, apesar de relacionar-se diretamente com os serviços contratados pelo contratante inicial, quaisquer responsabilizações quanto ao trabalhador, se não afastada a incidência da terceirização regular, só poderá alcançar o ente terceirizado, e, com isso, não haverá responsabilização do contratante inicial.

Não há dúvidas de que essa modalidade de contratação é extremamente vantajosa ao contratante inicial, isso porque se manterá livre das incumbências de, subsidiariamente, arcar com eventuais responsabilizações trabalhistas.

Apesar de possuir certo receio jurídico, vários dispositivos normativos buscam resguardar o trabalhador terceirizado/quarteirizado, garantindo-lhes as mesmas garantias que possuiria o trabalhador comumente contratado, evitando-se a mercantilização da mão de obra.

Entretanto, esse fenômeno foi expressamente abarcado pela legislação vigente, pois a partir do advento da Lei n. 14.429/17, que alterou a Lei n. 6.019/74 (anteriormente conhecida como “Lei do Trabalho Temporário”), a redação do acrescentado art. 4º-A, § 1º, passou a dispor:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua

capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

Assim, não restam maiores dúvidas quanto à legalidade desse fenômeno, apesar de muito repudiado pelos operadores do direito que concentram uma característica garantista e clássica.

Posto isso, para contribuir com o entendimento de tal fenômeno e sua ocorrência prática, exponho um caso prático: uma empresa “A” contrata uma empresa “B” para desempenhar, em terceirização clássica, determinada atividade daquela empresa contratante. Acontece que, durante a prestação do serviço no qual a empresa “B”, denominada contratada/prestadora, fora designada, surge um pequeno imbróglio no qual seu pessoal não possui competência/especialização para desempenhar. Com isso, para, obviamente, não restar prejudicada ou inviabilizada a continuidade da prestação dos serviços, a empresa “B” contrata um indivíduo ou ente “C” para que execute aquela atividade suplementar.

Com isso, observa-se a aplicação prática de como se daria uma das diversas possibilidades de quarteirização diante de uma contratação realizada pela empresa terceirizada de uma outra figura, integrando a relação jurídica que, anteriormente, limitava-se à triangularização, agora abarcando uma quarta pessoa (física ou jurídica).

3.7. A terceirização na Administração Pública

A Constituição da República de 1988 estabelece, em seu art. 37, inc. II e § 2º, que as entidades da Administração Pública direta e indireta deverão realizar concurso público prévio, de provas ou de provas e títulos, para admissão de pessoal; sendo, portanto, um requisito obrigatório para investidura em emprego ou cargo público. *In verbis*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios **obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público **depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos**, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as

nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

[...]

§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei. *(grifei)*

Cumpre destacar que tanto a Lei n. 13.429/17, que alterou dispositivos da Lei n. 6.019/74, como a Lei n. 13.467/17, que ampliou o conceito e abrangência da terceirização, não trouxeram quaisquer dispositivos acerca da terceirização na esfera pública.

Assim, têm-se, a princípio, fixados na Constituição Federal os requisitos para execução de serviços públicos, conforme acima colacionado.

Nesse sentido, no que tange especificamente à terceirização na Administração Pública, explica MAIOR (2006, pág. 17):

Nestes termos, a contratação de pessoas, para prestarem serviços à Administração, por meio de licitação fere o princípio do acesso público. Assim, se, por exemplo, algum município quiser contratar um servidor, deverá fazê-lo mediante realização de concurso público de provas e títulos, que será acessível a todos os cidadãos, respeitados os requisitos pessoais exigidos em termos de qualificação profissional, por acaso existentes e justificados em razão do próprio serviço a ser realizado. Ao se entender que o mesmo município possa realizar esse mesmo serviço por meio de uma empresa interposta, estar-se-á, simplesmente, dando uma rasteira no requisito do concurso público e mais permitindo o favorecimento de uma pessoa jurídica, que, no fundo, estará recebendo dinheiro público, sem uma justificativa para tanto.

É categórico que a maioria esmagadora dos doutrinadores e operadores do direito, em geral, defendem a inaplicabilidade irrestrita dos dispositivos trazidos pela Lei n. 13.467/17, no que diz respeito à terceirização, à Administração Pública direta e indireta.

Coaduna com esse entendimento o Tribunal de Contas da União, que ao analisar o Recurso de Reconsideração interposto pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro (TC 032.202/2010-5 – 1ª Câmara) firmou o entendimento de que não é qualquer atividade que poderá ser terceirizada pela Administração Pública. Segue ementa:

Grupo I – Classe I – 1ª Câmara TC-032.202/2010-5 Natureza: Recurso de Reconsideração. Entidade: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro. Recorrente: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro (CNPJ

62.428.073/0001- 36). Advogado constituído nos autos: não há. Sumário: RECURSO DE RECONSIDERAÇÃO CONTRA O ACÓRDÃO 5.534/2011 – 1ª CÂMARA. PRESTAÇÃO DE CONTAS. EXERCÍCIO DE 2009. CONTAS JULGADAS REGULARES E REGULARES COM RESSALVA. DETERMINAÇÕES PARA O LEVANTAMENTO DO NÚMERO DE TERCEIRIZADOS IRREGULARES NA ENTIDADE E PARA A REMESSA DE PLANO DETALHADO PARA A SUBSTITUIÇÃO DESSES TRABALHADORES. RECURSO DE RECONSIDERAÇÃO. CONHECIMENTO. NEGATIVA DE PROVIMENTO. CIÊNCIA AOS INTERESSADOS.

Outrossim, tem-se o Decreto n. 2.271/97, o qual dispõe que a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, que em seu art. 1º disciplina quais atividades podem ser terceirizadas:

Art. 1º no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º as atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

§ 2º não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

E mais, o Tribunal de Contas da União, no mesmo procedimento, entendeu pela necessidade de se aplicar analogicamente o disposto no Decreto acima mencionado às empresas estatais.

Posto isso, a terceirização de atividades afetas à área-fim de um órgão ou entidade pública ou que estejam incluídas nas atribuições de seus cargos ou empregos representa clara e inequívoca afronta aos princípios constantes no art. 37 da Constituição Federal. Quanto a isso, não restam dúvidas.

Com isso, conclui-se que não há em nosso ordenamento constitucional a possibilidade de que as atividades finalísticas que façam parte da dinâmica administrativa do ente público serem executadas por trabalhadores contratados por uma empresa interposta, não podendo ser aplicada a terceirização irrestrita, conforme disposto na Lei n. 6.019/74, alterada pela Lei n. 13.467/17.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE DA LEGALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DAS TERCEIRIZAÇÕES E A PREVENÇÃO À PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

4.1. A possível mercantilização da mão de obra humana

A Lei n. 13.467 impactou de forma significativa o ramo especializado trabalhista, causando muita polêmica e antagonizando opiniões acerca de sua (in)constitucionalidade. Dentre as polêmicas geradas, muito se critica as mudanças ocorridas no que se tinha como trabalho terceirizado, em especial no que diz respeito à viabilidade de terceirização de atividades-fim, sob o argumento de que isso contribuiria para a “coisificação” do trabalhador.

As discussões que cercam a temática sempre foram repletas de animosidades e amplamente controvertidas, haja vista que um dos vários argumentos utilizados por aqueles que veem a terceirização como “vilã” sustenta-se na afirmação de que esse processo de produção nada mais é do que uma forma de mercantilização de mão de obra humana.

Existem diversos outros argumentos, tanto para aqueles que criticam essa modalidade de trabalho quanto para aqueles que entendem pela sua viabilidade. Entre os argumentos daqueles que se posicionam de forma contrária à terceirização (limitada ou não), podemos citar o argumento de que essa modalidade geraria grande rotatividade de empregados, ocorrência de discriminação entre trabalhadores comumente contratados e terceirizados, qualidade inferior de trabalho para os terceirizados, alto índice de inadimplemento de verbas trabalhistas, dentre outros.

Nesses quesitos, é importante que aborde argumento por argumento, a fim de que se construa uma posição sólida e coerente sobre o tema, deixando cair por terra todos os argumentos sustentados por aqueles que, de alguma forma, possuem interesse direto ou indireto ou não analisam a questão de um ponto de vista primordialmente jurídico-econômico.

Como se sabe, a rotatividade de empregados e eventual ocorrência de discriminação dos trabalhadores terceirizados sempre foi uma das principais bandeiras levantadas por aqueles que coadunam com o entendimento de que a terceirização seria uma modalidade de prestação de serviço eivada de inconstitucionalidade.

Todavia, antes de debruçar-se sobre os apontamentos acima mencionados, não podemos menosprezar os textos expressos da Lei n. 6.019/74, já devidamente modificada pelas citadas Lei da Terceirização e pela Reforma Trabalhista.

Pois bem, vamos iniciar a análise de forma sistemática. Inicialmente, apesar da abordagem com maior clareza no transcorrer do presente documento acadêmico, pode-se adiantar que não há que se falar em quaisquer prejuízos de ordem econômica causados aos trabalhadores terceirizados, haja vista que, após a Reforma, várias são as garantias que propiciam ao empregado diversos mecanismos que viabilizam a busca pelo adimplemento de eventuais verbas trabalhistas e previdenciárias inadimplidas, dada a responsabilização subsidiária expressa da tomadora e da prestadora (vide tópico 4.2).

Quanto à ocorrência de discriminação entre os trabalhadores contratados sob o regime da terceirização e a grande rotatividade desses empregados, ambos os argumentos não condizem com a atual conjuntura proposta pela Reforma Trabalhista.

Isso porque, com o objetivo de se evitar essa rotatividade exacerbada de empregados, além do período de “quarentena” entre uma contratação e outra, também é expresso no art. 5º-C da Lei n. 6.019/74 a vedação quanto à antiga ideia de “pejotização”, tendo sido prudente o legislador ao vedar a contratação de empresa prestadora de serviços de sócio ou titular que, de alguma forma, já tenham prestado serviços de forma direta à tomadora, na qualidade de empregado com ou sem vínculo empregatício.

No que diz respeito à existência de discriminação dos trabalhadores terceirizados, que, em tese, seriam subjugados pelas empresas contratantes, cumpre destacar que os meios para exercício da atividade laborativa e as medidas assecuratórias quanto ao meio ambiente de trabalho são garantias indiscutíveis, sendo vedada a imposição de quaisquer medidas que atinjam de forma negativa a integridade física, moral ou psicológica do trabalhador, seja qual for o seu regime de contratação ou a quem esteja realizando a prestação de serviços, sob pena de responsabilização, *in casu*, da empresa contratante, conforme ordem expressa do art. 4º-C da acima citada lei:

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

qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

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

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

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

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

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

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

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

É infundado, portanto, invocar a tese de que a Reforma Trabalhista surge como mecanismo de mercantilização de mão de obra humana, quando, na verdade, o que se busca é o contrário, partindo-se do pressuposto que se deve regulamentar uma modalidade de trabalho que anteriormente era precária de normatização. Assim, garante-se maior segurança jurídicatanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, mantendo-se uma relação saudável, sólida e segura.

Faz-se de suma importância evidenciar que aqueles que pretendem utilizar-se da terceirização não devem ter em mente que esta modalidade de trabalho consiste em método para fraudar ou ocultar vínculo ou relações de emprego, tampouco tê-la como meio de obtenção de maiores margens de lucro em detrimento dos trabalhadores terceirizados, sob pena de responsabilização em diversas searas do Direito (cível, trabalhista, previdenciária etc).

A terceirização na verdade, como exposto em momento anterior, é uma modalidade de especialização e viabilidade de competitividade econômica, que surge diante de um cenário empresarial globalizado, impondo aos empresários e empreendedores que se adequem de acordo com o curso tomado pela economia mundial. A terceirização, hoje, é uma realidade que não existe só no Brasil, sendo uma das principais modalidades de trabalho adotadas no

restante do mundo, principalmente nos países de desenvolvimento econômico elevado. É preciso deixar de evidenciar discursos alarmistas, que tem como único objetivo distorcer informações sobre a terceirização.

Outrossim, diante do contexto aqui discutido, não há como deixar de mencionar o que dispõe o § 1º do art. 4º-C da Lei n. 6.019/74, *in verbis*:

Art. 4º-C. [...]

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

Esse tem sido um dos argumentos utilizados por aqueles que condicionam a terceirização como mecanismo de precarização de direitos, já que a norma é clara ao dispor que não há imposição quanto à necessidade de equiparação salarial entre os trabalhadores comumente vinculados e os terceirizados.

Historicamente, o trabalho terceirizado sempre foi objeto de diversos estudos e pesquisas, principalmente no que diz respeito a esse ponto (diferença salarial). Em estudos passados, de fato tínhamos conclusões que mostravam que essa modalidade de trabalho proporcionava uma diferenciação salarial expressiva, de forma negativa.

Em média, os trabalhadores terceirizados chegavam a ganhar de 20% (vinte por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) menos que os trabalhadores contratados de forma direta, sem intermediação. Todavia, em estudo conduzido pela Universidade de São Paulo (USP), realizado pelos pesquisadores Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn, foi possível concluir que entre 2007 a 2014 esses números apresentaram índices economicamente pouco significativos.

O estudo realizado pelo grupo, diferentemente de tantos outros, contextualizou as comparações de forma sistemática, considerando aspectos de ordem objetiva (por exemplo, função desempenhada) e subjetiva (por exemplo, nível de escolaridade).

Segundo o estudo, atualmente, se comparados os dois grupos, as diferenças salariais de fato podem chegar a 17% (dezessete por cento); mas quando comparados de forma

proporcional e contextualizado, de acordo com o grupo funcional, essa diferença alcança inexpressivos 3% (três por cento), o que não possui poder de influir economicamente na vida do trabalhador. Reputa-se que em alguns casos, inclusive, o salário percebido pelos trabalhadores terceirizados ultrapassa os daqueles que possuem vínculo direto, como no caso dos vigilantes.

Vislumbra-se, portanto, que não há que se falar em mercantilização de mão de obra humana, ou quiçá quaisquer formas de precarização de direitos justralhistas previstos constitucionalmente – que abaixo será melhor explorado, ao passo que o que se deve rememorar é que essa discussão reflete a realidade de um novo mundo globalizado, mas que mantém incólume, no âmbito nacional, as garantias já conquistadas pelos trabalhadores brasileiros, seja no exercício laboral de atividade-meio, seja no exercício de atividade finalística.

Por fim, corroborando o que até aqui se sustenta, o plenário do Supremo Tribunal Federal, recentemente, deliberou sobre a (in)constitucionalidade referente à possibilidade de terceirização de atividades-fim, conforme proposta incorporada pela Reforma Trabalhista.

No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324, sob relatoria do Min. Luís Roberto Barroso, e do Recurso Extraordinário n. 958.252, sob relatoria do Min. Luiz Fux, em julgamento conjunto, por maioria de votos, os Eminentíssimos Julgadores concluíram pela constitucionalidade da possibilidade de terceirização das atividades-fim desenvolvidas pelas pessoas jurídicas tomadoras de serviços.

Dentre os principais argumentos sustentados pelos Eminentíssimos Ministros, quando do julgamento das ações de controle de constitucionalidade, colaciono excertos dos dizeres sustentados pelo coerente Min. Luiz Roberto Barroso, ao sustentar seu voto, que, diante de sua minúcia e clareza, acompanho e reitero em todos seus termos:

Não se pode violar a livre iniciativa e a livre concorrência. Tais princípios asseguram às empresas liberdade em busca de melhores resultados e maior competitividade. A Constituição Federal não impõe a adoção de um modelo específico de produção. A Constituição Federal não veda a terceirização.

[...]

Isso não é direito, é economia. A produção flexível é uma realidade em todo o mundo. Não é uma debate entre progressistas e reacionários. Em terceirização há direitos de trabalhadores. Não é isto que está em discussão aqui. Aqui se trata de um

modo de produção, e as empresas não podem ter altíssimo custo fixo, em face das demandas. E assim, já há muito tempo, é que há uma terceirização flexível.

[...]

No momento em que há 13 milhões de desempregados e 37 milhões de trabalhadores na informalidade, é preciso analisar a situação com cautela. Os problemas existentes quanto ao descumprimento de obrigações trabalhistas na terceirização são idênticos. O argumento da precarização não se sustenta. No contrato entre a empresa que contratou e a terceirizada, esta é subsidiariamente responsável.

[...]

Estamos vivendo a revolução tecnológica. Hoje, milhões de pessoas se intercomunicam pela internet. Vivemos sob uma nova ideologia, uma nova gramática. Não há setor da economia que não tenha sido afetado. As grandes empresas no passado eram as de petróleo e hoje as grandes empresas não produzem nada físico. Inovações e avanços tecnológicos constroem esse mundo novo. O futuro é imprevisível e assustador.

[...]

O medo do desemprego assombra as novas gerações. Nós temos que ser passageiros do futuro e não prisioneiros do passado. É inevitável que nesta realidade, o Direito do Trabalho em países de economia aberta passe por mudanças. É preciso assegurar a todos os trabalhadores, emprego, salários dignos e a maior quantidade de benefícios que a economia comportar. Eu acredito que as posições que tenho defendido são decisões favoráveis aos trabalhadores.

4.2. Da convalidação do vínculo de emprego com a tomadora de serviços

Por óbvio, é notório e previsível que existirão sujeitos que, de alguma forma, tentarão aproveitar-se desta modalidade de trabalho para utilização de forma irregular. Isso, com toda certeza, não é e não será nenhuma novidade.

Todavia, o que nos importa, no presente momento, são os mecanismos de desestimulação dessas práticas, como, *in casu*, a possibilidade de convalidação do vínculo de emprego diretamente com a empresa contratante, sobrepondo-se à relação civil que normalmente deveria subsistir entre a empresa contratante e a empresa contratada.

Antes do advento da Reforma, a prática de irregularidades durante a vigência do contrato de prestação de trabalho terceirizado estavam intimamente ligadas ao desempenho, pelos trabalhadores terceirizados, de atividade finalísticas da empresa contratante, o que se conhecia como “terceirização ilícita”, e isso gerava a convalidação do vínculo de emprego direto com a empresa contratante, que passava a responder por todos os encargos dos empregados contratados pela empresa prestadora desde a constituição da, inicialmente, “relação triangular”.

Esse conceito ainda existe, mesmo com o advento da nova lei, mas, apesar de atualmente a terceirização de atividade-fim ser expressamente permitida, existem diversas

outras modalidades de terceirização ilícita que, conseqüentemente, congregarão na vinculação empregatícia direta entre o trabalhador terceirizado e a pessoa jurídica contratante.

É preciso ter em mente que todas essas hipóteses de formação de vínculo de emprego direto pertencerão ao gênero ‘terceirização ilícita/irregular’.

Uma das principais hipóteses de convalidação do vínculo, obviamente, estará ligada a qualquer mácula de ordem contratual que prejudique o esclarecimento e existência do negócio jurídico. Como se sabe, o princípio de ordem maior no ramo especializado trabalhista é o da primazia da realidade, o que impede com que eventuais irregularidades de forma ou volitivas interfiram na esfera do trabalhador.

Temos também a conhecida prática de “pejotização” e a prática de *marchandage*, conhecidas, respectivamente, como método de ocultação do vínculo de emprego e mecanismo de mercantilização do trabalho humano. Essas condutas encontram vedação expressa no art. 5º-C da Lei n. 6.019/74.

A prática de pejotização consiste na ideia de o empregador coagir ou influenciar o trabalhador a constituir-se como pessoa jurídica, desconstituindo o vínculo direto de emprego que anteriormente mantinha com seu empregador, passando a prestar-lhe serviços como pessoa jurídica, o que culminaria na inexistência de vínculo de emprego, desnecessidade de recolhimentos de verbas previdenciárias e pagamento de verbas trabalhistas reflexas, garantias de direitos trabalhistas etc, consistindo em verdadeira ocultação do vínculo de emprego existente.

O legislador preocupou-se em trazer duas importantes regras que, caso sejam inobservadas, irão acarretar na nulidade do negócio jurídico pactuado e, como mencionado, acarretarão na formação do vínculo de emprego de forma direta com a empresa contratante.

A primeira regra diz respeito à impossibilidade de recontração dos trabalhadores que, nos últimos 18 (dezoito) meses, antes da vigência da Lei n. 13.467/17, tenham prestado serviços à empresa contratante na qualidade de empregados ou autônomos sem vínculo de emprego, ainda que na constância de pessoa jurídica, salvo se, no caso de contratação de

pessoa jurídica, o sócio da empresa contratada anteriormente vinculado à contratante esteja aposentado.

Nota-se, nessa hipótese, que o legislador traz uma presunção de ilegalidade que pode ser elidida por prova em contrário, a depender da situação do caso concreto, mas, a princípio, essa presunção conserva o ônus probatório como incumbência da pessoa jurídica contratante.

Quanto à segunda regra, se refere à proibição de o empregado cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido, após a vigência da citada lei, volte a prestar serviços ao seu antigo empregador, na condição de empregado da empresa de prestação de serviços, sem que seja observado o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da data da sua demissão ou dispensa.

É importante frisar que essas duas regras são extremamente eficazes para impedir a utilização de forma desvirtuada desta modalidade de emprego, consistindo em verdadeiro mecanismo de prevenção a qualquer mácula e ocultação ilegal do vínculo de emprego.

No mais, o que se tem, na legislação, segundo entendimento majoritário da doutrina, é um rol meramente exemplificativo de hipóteses em que se verifica a irregularidade da contratação dos serviços terceirizados, ao passo que, em caso de eventual mácula ou desvirtuamento do uso dessa modalidade de trabalho, serão as pessoas jurídicas contratante e contratada responsabilizadas de forma direta, em benefício do trabalhador, acarretando na declaração de nulidade dos negócios pactuados e resultando na responsabilização solidária de todos que praticaram quaisquer atos com fito de desvirtuar, impedir ou até mesmo fraudar a aplicação dos regramentos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei n. 6.019/74, na forma do art. 9º da CLT c/c arts. 932, inciso III, e 942, parágrafo único, ambos do Código Civil.

4.3. Da responsabilidade sobre o empregado terceirizado

Antes do advento da Lei n. 13.429/17, o trabalho terceirizado carecia de regramento, sendo exclusivamente regulamentado de forma analógica por alguns dispositivos contidos na CLT, por leis esparsas e, principalmente, pelo enunciado da Súmula n. 331 do TST.

A responsabilidade acerca dos encargos trabalhistas concernentes ao trabalhador terceirizado sempre foi tema de extrema relevância e discussão, e, por isso, fez-se necessária a sua regulamentação mediante enunciado sumular (citada súmula), que, em um dos seus quatro itens dispunha:

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

Todavia, essa responsabilidade denominada ‘subsidiária’ era reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência como hipótese de responsabilização condicionada à existência de ‘culpa’ por parte da tomadora, seja pela negligência em verificar o cumprimento dos encargos, seja por quaisquer outras condutas positivas que deveria deveria/poderia adotar.

Com a nova regulamentação dada ao trabalho terceirizado, a Lei n. 6.019/74, devidamente alterada, passou a prever em seu art. 5º-A, § 5º, *in verbis*:

Art. 5º-A. (...)

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Assim, apesar das discussões acerca da responsabilidade solidária ou subsidiária das empresas tomadoras de serviços, agora não restam dúvidas, isso porque a legislação é clarividente ao externar de forma expressa que eventuais inadimplementos trabalhistas e previdenciários poderão ser perseguidos em face da tomadora de serviços, após frustrado o adimplemento pela empresa contratada, sem qualquer condição suplementar de culpa ou afins, aproximando-se de um conceito extraído do regramento civil, como se observa do instituto da fiança.

Ora, com isso, certo é que, apesar da subsidiariedade expressa, isso não impedirá que eventual demanda judicial seja proposta pelo trabalhador em face de ambas as pessoas jurídicas (contratante e contratada), formando-se o título executivo judicial em face das duas figuras, e, frustrada a execução contra a obrigada principal, inicia-se a busca pela satisfação do débito em face da responsável subsidiária, assim como ocorre no mencionado instituto da fiança.

Diante dessas circunstâncias, esse tema não deveria gerar maiores polêmicas, apesar de ser amplamente criticado. Os institutos da subsidiariedade e da solidariedade não se confundem, de fato, mas não estão antagonizados, na medida em que possuem características em comum, sendo uma delas a inexistência de eventuais máculas em detrimento aos direitos do trabalhador.

Urge destacar, ainda, que mesmo antes das inovações trazidas pela conhecida Lei da Terceirização (Lei n. 13.429/17) e pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), os tribunais da justiça especializada trabalhista, especialmente o Tribunal Superior, já haviam firmado jurisprudência reconhecendo a solidariedade dos encargos trabalhistas em caso de ocorrência de terceirização ilícita, consoante ementa que abaixo colaciono:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. A responsabilidade solidária imposta à contratante decorre do reconhecimento de fraude na terceirização, devendo, assim, ser aplicado o art. 942 do CC. Assim, não merece provimento o agravo de instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho denegatório de prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR 299720105020461. 3ª Turma. Relatora Vania Maria da Rocha Abensur. Publicação DEJT 19/09/2014.)

Nesse sentido, constatada a irregularidade da terceirização, as empresas tomadora e prestadora de serviços responderão por eventuais responsabilizações de forma solidária. Todavia, isso pode gerar certa dúvida. Ora, se anteriormente a terceirização ilícita estava preponderantemente consubstanciada na constatação de exercício irregular de trabalhadores para exercício de atividade-fim da tomadora de serviços, que agora é tema pacificado e indiscutivelmente permitido pelo legislador ordinário, quando ocorreria a terceirização ilícita?

Seguindo o mesmo entendimento já firmado pelos Tribunais Superiores, a terceirização será tida como ilícita toda vez que divergir dos padrões e requisitos fixados por lei, seja pela irregularidade na contratação, seja pela convocação do vínculo de emprego.

Cumprido destacar que além das responsabilizações inerentes aos encargos trabalhistas, subsiste, também, as que se referem ao ambiente de trabalho e às garantias quanto a ocorrência de acidentes no exercício da função, doenças ocupacionais etc, nas quais o legislador também preocupou-se em abordar de forma clara e expressa.

Todavia, ao tratar do tema o legislador conferiu uma significativa diferenciação em relação ao local em que os serviços serão prestados, quando nas dependências da tomadora, quando nas dependências da prestadora.

Afinal, em que isso influência? Para melhor entendimento, subscrevo o art. 4º-C da Lei n. 6.019/74, que assim dispõe:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

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

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

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

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

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

Com a leitura do dispositivo, ficam claras as hipóteses de responsabilização da contratante em relação ao ambiente de trabalho e referente a eventuais medidas de segurança, higiene e saúde do trabalhador, desde que os serviços estejam sendo prestados em suas dependências, o que se conclui, nesses casos, a existência de responsabilidade solidária entre a contratante e a contratada, já que não se pode excluir a responsabilidade da empresa contratada para com seus colaboradores, sem prejuízo de sua responsabilidade subsidiária pelo pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias, conforme acima exposto.

Dito isso, verifica-se que não há que se falar em eventuais prejuízos causados ao trabalhador terceirizado, já que possuirá meios e garantias para buscar eventuais verbas inadimplidas de cunho trabalhista e/ou previdenciárias.

Posto isso, o que se tem, em verdade, é uma maior responsabilização da empresa contratante, que deverá conscientizar-se no momento em que decidir utilizar-se de serviços terceirizados, sendo seletivo ao contratar as empresas prestadoras de serviços, sob pena de comprometer-se a responder por encargos provenientes da relação de emprego direta, desvirtuando o objetivo primordial das contratações de serviços terceirizados.

4.4. Das garantias legislativas conferidas ao trabalhador terceirizado

É evidente que, até aqui, não restam dúvidas de que os novos regramentos incorporados à Lei n. 6.019/74, que passou a suprir a falta de disposições normativas acerca do trabalho terceirizado, trouxeram diversos pontos de caráter positivo em prol do trabalhador. Não obstante, vejamos mais alguns pontos relevantes sobre a temática posta em discussão.

Pois bem. O que se deve observar de plano nessa nova regulamentação dada ao trabalho terceirizado fica por conta da mais ampla proteção conferida ao trabalhador terceirizado, que, agora, passa a contar com possibilidades de resgate de verbas trabalhistas e previdenciárias não adimplidas de forma mais efetiva, bem como possui maiores garantias quanto ao ambiente de trabalho e responsabilizações decorrentes de eventuais acidentes que lhe acometam durante o labor, dentre outras garantias já previstas.

Isso porque, agora, como já vimos, quando o trabalho for prestado nas dependências do contratante, será de sua responsabilidade manter um ambiente salubre e apto ao exercício da função pelo colaborador terceirizado. Já em relação a possíveis acidentes decorrentes do trabalho, serão, também, solidariamente demandados, na hipótese em comento, ambas pessoas jurídicas que compõem a relação triangular.

No mais, ainda que o serviço seja prestado nas dependências da contratada, a responsabilização da empresa contratante se dará de forma subsidiária expressa e objetiva, ou seja, amplia-se a responsabilidade sobre os encargos do trabalho prestado pelo simples inadimplemento da responsável direta, como uma verdadeira espécie de fiança.

Além dos pontos já expostos, o legislador foi demasiadamente feliz quando incorporou ao ordenamento jurídico brasileiro disposições legais que buscaram antecipar eventuais problemáticas que poderiam ocorrer após o advento da Reforma Trabalhista e, num mesmo ato, alcançou problemáticas já existentes antes mesmo do advento das Leis n. 13.429/17 e 13.467/17.

No art. 4º-B da Lei n. 6.019/17, acrescentado pela Lei n. 13.429/17, estabeleceu-se requisitos mínimos para constituição de empresas terceirizantes, buscando impedir, além da

famosa “pejotização”, a criação de EPS’s de forma desregrada, prática que era comum no meio. Para melhor entendimento, colaciono o dispositivo:

- Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- II - registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)
- e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Não obstante, se já não fossem suficientes os requisitos de natureza objetiva para constituição de empresas terceirizantes e aptas a serem contratadas por eventuais empresas que planejam especializar ou secundarizar determinados serviços, criaram-se requisitos de natureza subjetiva, que serão observados à luz dos proprietários e do quadro societário dessas empresas terceirizadoras, quais sejam, as famosas quarentenas.

A quarentena, assunto já abordado, nada mais é do que um período de “inaptidão” da empresa terceirizada que a impede de ser contratada, seja porque já funcionou como colaborador da empresa contratante (com ou sem vínculo empregatício), seja porque fora compelido a constituir-se como pessoa jurídica.

Dois são os dispositivos sobre a hipótese em comento, que os subscrevo para melhor visualização:

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

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

Observa-se, portanto, que não poderá figurar como pessoa jurídica contratada a empresa cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 (dezoito) meses, figurado como empregado com ou sem vínculo de emprego, tampouco poderá ser contratado mediante empresa interposta aquele trabalhador que tenha sido demitido e recontratado na qualidade de empregado terceirizado.

Ora, consoante tudo o que fora exposto até aqui, é evidente que ninguém reduziria custos, abriria postos de trabalhos, ou alteraria a cadeia produtiva criando altos riscos na esfera da responsabilidade civil ou elegendo parceiras fornecedoras de mão de obra descumpridoras de direitos trabalhistas e sujeitas à inadimplência.

O bom senso e a própria economia vão breçar as terceirizações desenfreadas e sem planejamento ou fiscalização, que acabarão fazendo os incautos e os mal intencionados provarem do próprio veneno ou serem rapidamente devorados pelo mercado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi realizar um estudo teórico e objetivo sobre a terceirização, buscando abarcar a atual conjuntura afeta à esta modalidade de trabalho após as novas perspectivas trazidas pelo legislador ordinário, através da Lei n. 13.467/17, comumente conhecida como Reforma Trabalhista.

Com base nos dados e informações que aqui foram expostas, é possível verificar que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista devem, a princípio, ser vistas com bons olhos.

Isso porque o legislador ordinário supriu uma lacuna normativa que há muito subsistia, e, em consequência disso, tal modalidade de contrato de trabalho sofria com a insegurança jurídica e falta de solidez regulamentar, o que propiciava a sua utilização de forma irregular, seja pela má-fé de empregadores, seja pela falta de conhecimento sobre a matéria.

De qualquer forma, dadas as inovações advindas e incorporadas à legislação regente, podemos evidenciar pontos deveras positivos para os trabalhadores, destacando-se a segurança jurídica trazida pela Reforma, em especial ao regulamentar a subsidiariedade expressa da tomadora de serviços, garantindo ao trabalhador que este não esteja à mercê de Empresas Prestadoras de Serviços constituídas e fadadas à insolvência, com único objetivo de gerar prejuízos ao trabalhador.

Não obstante, há de se mencionar vários outros mecanismos normatizados pelo legislador, com objetivo de impossibilitar, ou minimamente dificultar, a utilização dessa modalidade de trabalho como forma de preterição de direitos justralhistas, garantindo o aproveitamento desta modalidade de trabalho unicamente como forma de potencialização de mercado, convergindo com a evolução da economia mundial.

Por fim, cumpre destacar que além das mudanças e inovações editadas pelo legislador ordinário, quando do advento das Leis n. 13.429/17 e 13.467/17, mantêm-se incólumes todos os direitos e garantias já conferidos ao trabalhador, bem como sua reconhecida hipossuficiência diante de seu empregador, o que faz com que a Justiça do

Trabalho tenha que, necessariamente, continuar a presar pelo elo mais fraco, o que, contudo, não impede inovações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 08 set. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 set. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 3 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 01 set. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467/17, de 13 de jul. de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 01 set. 2018.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7ª ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2003, pág. 393.

CORREIA, Henrique. **Terceirização e Trabalho Temporário** (Projeto de Lei nº 4.302/1998) (on-line), 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed., São Paulo: Ed. LTr, 2017, pág. 502.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed., São Paulo: LTr, 2016, pág. 200.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 3ª ed., São Paulo: Ed. LTr, 2004, pág. 417.

DIAS, Reinaldo. **Tópicos Atuais em Administração: Quarteirização.** São Paulo: Alínea, 1998, pág. 137.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 2ª. ed. São Paulo: Método, 2008, pág. 331.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional.** Disponível em:<
https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/terceirização_na_administração_pública-uma_prática_inconstitucional.pdf>. Acesso em: 01 set. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ª ed., São Paulo: Ed. Saraiva, 2017, págs. 201 e 213.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional.** São Paulo: Ed. Atlas, 2002, pág. 128.