

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR MG
CURSO DE DIREITO
DELCIRA IMACULADA ARCANJO

**O NOVO PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: IMPACTOS JURÍDICOS
DAS LEIS Nº 13.429/2017 E 13.467/2017 NA HIPÓTESE DA TERCEIRIZAÇÃO
IRRESTRITA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL**

FORMIGA – MG
2023

DELCIRA IMACULADA ARCANJO

O NOVO PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: IMPACTOS JURÍDICOS
DAS LEIS Nº 13.429/2017 E 13.467/2017 NA HIPÓTESE DA TERCEIRIZAÇÃO
IRRESTRITA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Direito do
UNIFOR-MG, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes.

FORMIGA – MG

2023

Delcira Imaculada Arcanjo

O NOVO PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: IMPACTOS JURÍDICOS
DAS LEIS Nº 13.429/2017 E 13.467/2017 NA HIPÓTESE DA TERCEIRIZAÇÃO
IRRESTRITA FRENTE AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Direito do
UNIFOR-MG, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Me. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.

UNIFOR-MG

Formiga, de

de 2023.

RESUMO

O presente trabalho trata sobre o novo panorama da terceirização irrestrita no país sob a ótica do princípio da vedação ao retrocesso social. Em 2017, foi aprovada a nova lei de terceirizações e a Reforma Trabalhista, que passaram a permitir a terceirização não somente da atividade meio, mas também da atividade fim das empresas. A partir dessa modificação, surgiu um embate doutrinário a respeito da constitucionalidade dessa medida, além de um embate jurisprudencial, já que a permissão legal ia de encontro à já sedimentada súmula 331 do TST. A doutrina majoritária argumenta no sentido de que a terceirização irrestrita prejudica o trabalhador, na medida em que promove a precarização do trabalho, desumanizando o trabalhador e o reduzindo a mero instrumento necessário ao lucro empresarial. Estudos demonstraram os impactos negativos da terceirização irrestrita aos trabalhadores, que sofrem fisicamente e mentalmente maiores jornadas, assédio moral e são tolhidos de possibilidades de promoção, além de não terem seus direitos trabalhistas resguardados em razão da grande rotatividade nas empresas terceirizadoras de mão-de-obra. Em que pese esses estudos e a posição da doutrina, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela legalidade da terceirização irrestrita, sobrepondo o desenvolvimento econômico à proteção do trabalhador, em clara violação ao princípio da vedação ao retrocesso social.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Retrocesso Social.

ABSTRACT

This paper deals with the new panorama of unrestricted outsourcing in the country from the perspective of the principle of prohibiting social regression. In 2017, the new outsourcing law and the Labor Reform were approved, which now allow the outsourcing of not only the middle activities, but also the core activities of companies. From this modification, a doctrinal dispute arose regarding the constitutionality of this measure, in addition to a jurisprudential dispute, since the legal permission went against the already settled summary 331 of the TST. The majority doctrine argues that unrestricted outsourcing harms the worker, as it promotes precarious work, dehumanizing the worker and reducing him to a mere instrument necessary for corporate profit. Studies have demonstrated the negative impacts of unrestricted outsourcing on workers, who suffer physically and mentally longer hours, moral harassment and are deprived of promotion possibilities, in addition to not having their labor rights protected due to the high turnover in labor outsourcing companies. constructions. Despite these studies and the position of the doctrine, the Federal Supreme Court decided on the legality of unrestricted outsourcing, placing economic development over worker protection, in clear violation of the principle of prohibiting social regression.

Keywords: Outsourcing. Precariousness. Social setback.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	10
	2.1 Evolução histórica da terceirização no Brasil e no mundo	16
3	A TERCEIRIZAÇÃO E A REGULAMENTAÇÃO PELAS LEIS Nº 13.429/2017 E 13.467/2017	20
	3.1 Conceito	21
	3.2 Espécies de Terceirização	23
	3.2.1 Terceirização de atividades-meio.....	23
	3.2.2 Terceirização de atividades-fim.....	24
	3.2.3 Terceirização de mão-de-obra	25
	3.2.4 Terceirização profissional.....	26
	3.2.5 Terceirização de fabricação	26
	3.3 Requisitos burocráticos para implementação da terceirização	27
	3.4 A terceirização no trabalho temporário	28
	3.5 A terceirização e a responsabilidade do tomador de serviços	30
4	PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO – IMPORTÂNCIA E ASPECTOS GERAIS	32
	4.1 Princípio da proteção ao trabalhador como base do Direito do Trabalho	34
	4.2 Princípio da vedação ao retrocesso social.....	37
	4.3 Princípio da progressividade dos direitos trabalhistas	39
5	A TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA IMPLEMENTADA PELA REFORMA TRABALHISTA E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR	41
	5.1 Violação ao princípio da vedação ao retrocesso social em razão da precarização do trabalho promovida pela terceirização irrestrita	46
6	DISCUSSÕES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS	50
	6.1 Principais decisões proferidas no STF	50

6.2 Diferentes pontos de vista a respeito do panorama de terceirização.....	56
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tratará do novo panorama do instituto da Terceirização no Brasil, através do estudo dos impactos jurídicos das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, que implantaram a terceirização irrestrita no país, frente ao princípio da vedação ao retrocesso social.

A legislação anterior previa a terceirização como modalidade excepcional de trabalho, que somente era aceita em casos justificados pela empresa e para suprir sua necessidade de produção na atividade-meio. Com a nova Lei de Terceirização e a Reforma Trabalhista, ambas aprovadas em 2017, a terceirização passou a ser irrestrita no ordenamento jurídico pátrio.

Diante disso, objetiva-se compreender melhor o instituto da terceirização, suas consequências para o trabalhador, e desenvolver um raciocínio crítico a respeito da terceirização irrestrita e sua constitucionalidade, se observada pela ótica do princípio da vedação ao retrocesso social.

Para isso, esse estudo doutrinário e jurisprudencial buscará em livros e artigos científicos as principais mudanças trazidas pelas leis supracitadas, suas consequências práticas para o trabalhador, cinco anos após sua promulgação, as opiniões dos principais juristas do país e as decisões do Supremo Tribunal Federal a respeito do controverso tema.

No primeiro capítulo do estudo será feito um breve apanhado histórico a respeito do Direito do Trabalho, seu surgimento e suas bases históricas, bem como da evolução do instituto da terceirização no Brasil e no mundo. O segundo capítulo trará o conceito de terceirização e as suas diversas espécies, como regulamentada atualmente, além dos requisitos burocráticos para sua implementação.

Será tratada também a terceirização no trabalho temporário e a responsabilidade do tomador de serviços com relação aos trabalhadores terceirizados. O terceiro capítulo fará um estudo dos princípios do direito do trabalho, apontando inicialmente sua importância e aspectos gerais.

Além disso, o trabalho trará em foco o princípio da proteção do trabalhador como base do Direito do Trabalho, bem como o princípio da vedação ao retrocesso social e o princípio da progressividade dos direitos trabalhistas, a fim de trazer as bases principiológicas justralhistas, sob as quais serão analisadas as mudanças legislativas.

O quarto capítulo adentrará no tema propriamente dito, tratando da terceirização irrestrita implementada pela Reforma Trabalhista e suas consequências para o trabalhador, nos mais diversos âmbitos de sua vida laboral, além de analisar a violação do princípio da vedação ao retrocesso social pela precarização do trabalho promovida pela terceirização irrestrita.

Por fim, o quinto capítulo fará referência às discussões doutrinárias e jurisprudenciais a respeito do tema, mais especificamente analisando as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal no tocante à terceirização irrestrita implementada pela Reforma, analisando, por fim, as diferentes opiniões doutrinárias a respeito do tema.

Diante disso, o estudo busca compreender melhor a terceirização como hoje se apresenta no Direito do Trabalho, trazendo uma visão crítica a respeito das mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista e nova Lei de Terceirização, com base nas consequências enfrentadas pelos trabalhadores e nos princípios do Direito do Trabalho.

2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Para iniciar os estudos acerca do tema proposto, necessário que se faça um breve histórico acerca do Direito do Trabalho. Importante salientar que não se trata de um apanhado da história do trabalho em si, já que o trabalho realizado pelo homem remonta ao início da própria história da humanidade.

Nesse sentido explica Leite (2020, pág. 48):

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo. Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços. Identificamos, assim, cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. Existem, do ponto de vista clássico, dois tipos principais de trabalho humano: o prestado por conta própria e o prestado por conta alheia.

O que se pretende neste estudo é compreender como o Direito do Trabalho, como ramo do direito, foi inserido nos ordenamentos jurídicos ao redor do mundo e também no Brasil. Continua Leite (2020, pág. 48):

O Direito do Trabalho brasileiro, no entanto, tem por objeto de investigação científica não qualquer espécie de trabalho, e sim um tipo especial de trabalho humano, prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição (...) advertimos, desde logo, que não é qualquer trabalho que o constitui objeto de investigação do Direito do Trabalho, como ramo da Ciência Jurídica, especialmente em ordenamentos jurídicos – como o brasileiro – que reconhecem a propriedade privada como um dos seus valores políticos e econômicos.

Partindo desse pressuposto, de que o trabalho sempre existiu, em diversos formatos ao longo da história da humanidade, mas que nem todas as formas de trabalho existentes interessam ao estudo da ciência jurídica, é consenso entre a doutrina que o marco inicial do Direito do Trabalho é a sociedade industrial e a Revolução industrial.

A esse respeito, leciona Garcia (2017, p. 22):

Na realidade, o Direito do Trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Para Delgado (2017, pág. 89), o “Direito do Trabalho é produto do capitalismo”, se tornando um ramo do direito com o objetivo de fixar controles para o sistema capitalista, conferindo-lhe civilidade, com o intuito de eliminar a perversidade da exploração desregrada da força de trabalho em prol da economia.

Dessa forma, é possível apontar três aspectos que influenciaram o Direito do Trabalho como ciência reguladora do trabalho assalariado, em uma sociedade industrial: aspecto econômico, político e jurídico. Do ponto de vista econômico, a Revolução Industrial e o capitalismo podem ser citados como as principais causas da necessidade de surgimento do Direito do Trabalho.

Já do ponto de vista político, pode ser citada a Revolução Francesa, que exerceu grande influência nos ideais liberais que seguiram os próximos séculos. Por fim, do ponto de vista jurídico, o Direito do Trabalho surgiu a partir da necessidade de leis destinadas à proteção dos trabalhadores, que foram criadas a partir da justa reivindicação dos obreiros, que sofriam com o sistema de produção da Revolução Industrial. (Leite, 2020).

É cediço que as condições de trabalho nas fábricas à época da citada Revolução eram desumanas, sendo os trabalhadores submetidos a longas horas de jornada, sem intervalos dignos, além de condições insalubres e exposição a riscos gravíssimos, de perda de membros e até mesmo de suas vidas.

As mulheres e crianças também eram fortemente exploradas, principalmente em razão de se tratar de mão-de-obra desqualificada, e, portanto, barata, se comparada com a mão-de-obra masculina. Além disso, por serem menores, faziam trabalhos que os homens não eram capazes, por uma quantidade ínfima de dinheiro.

Essas condições de trabalho, chamada pelos doutrinadores de questão social, levaram a inúmeras reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, ambiente favorável para a reunião organizada de trabalhadores em sindicatos. As reivindicações foram apoiadas pela Igreja Católica, mais especificamente pela Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, que reforçava a necessidade de manter a dignidade humana no trabalho. (Leite, 2020). A esse respeito, Ieciona Garcia (2017, pág. 23):

Quanto às leis ordinárias, cabe destacar a *Lei de Peel*, de 1802, da Inglaterra, de proteção aos menores nas fábricas, limitando a jornada de trabalho a 12 horas por dia. Na França, em 1814, surge lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos. Na Alemanha, observam-se as leis sociais de Bismarck (1833), e

na Itália, em 1886, são criadas leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor.

Essa fase inicial é chamada de fase de formação, ou manifestações esparsas do Direito do Trabalho (1802-1848) (Delgado, 2017). Entre 1848 e 1890, a chamada fase de intensificação (ou sistematização e consolidação) foi marcada por documentos como o “Manifesto do Partido Comunista” de Marx e Engels e pelos produtos da Revolução Francesa (Delgado, 2017).

Em que pesem as conquistas fáticas trazidas pelas revoltas dos trabalhadores, e algumas leis esparsas que foram promulgadas para satisfazer aos anseios sociais, a primeira constituição que tratou de direitos trabalhistas somente foi promulgada em 1917, no México (Leite, 2020).

A chamada fase de institucionalização do Direito do Trabalho (Delgado, 2016) foi marcada pela constituição alemã de Weimar (1919) também inseriu direitos trabalhistas em seu bojo, sendo o Direito do Trabalho universalizado com o Tratado de Versalhes em 1919, que instituiu a OIT – Organização Internacional do Trabalho, após o fim da Primeira Guerra Mundial (Leite, 2020).

Poucas décadas depois, a Segunda Guerra Mundial (1939-1945) novamente chocou o mundo com o cometimento de inúmeras atrocidades e violação aos direitos humanos, razão pela qual o direito internacional preocupou-se em assegurar condições mínimas a serem respeitadas para manter a dignidade da pessoa humana.

Os Direitos Trabalhistas foram inseridos nesse prisma, reconhecendo-se que o direito a condições dignas de trabalho fazia parte da dignidade humana que deveria ser assegurada a todos. Com a criação da ONU – Organização das Nações Unidas, em 1946, a OIT foi oficialmente vinculada ao principal organismo internacional.

Além disso, a Declaração Universal de Direitos Humanos inclui em seu bojo direitos trabalhistas, “como férias remuneradas, limitação de jornada etc.” (Garcia, 2017, pág. 23). A partir de então, é possível afirmar que os direitos trabalhistas foram se consolidando nos ordenamentos jurídicos, garantindo condições mínimas de trabalho aos cidadãos. É a chamada fase de consolidação do Direito do Trabalho.

Como se nota, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico. Ao mesmo tempo, o Direito do Trabalho possibilita que o sistema econômico prossiga o seu desenvolvimento em moldes

socialmente aceitáveis, sem afrontar valores magnos para a sociedade, viabilizando o progresso das instituições e o bem-estar da coletividade, com vistas à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. (Garcia, 2017, p. 23).

Para Delgado (2017, pág. 104) a fase de institucionalização do Direito de Trabalho teve seu auge nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, “com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social”.

No Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, foi criada em 1943, no Governo Vargas, aglomerando em um único documento as principais leis trabalhistas promulgadas de forma esparsa no país ao longo de seu lento desenvolvimento industrial. É cediço que o país era primariamente agrário, até o governo de Getúlio Vargas, que fomentou as indústrias de base no país.

O desenvolvimento tardio do país permitiu que juntamente com o desenvolvimento industrial viesse a legislação trabalhista, havendo poucos relatos de movimentos operários (Garcia, 2017). A CLT foi mantida por todas as Constituições brasileiras que seguiram sua promulgação, inclusive a Constituição vigente.

Após esse período, o Direito do Trabalho passou por uma crise e um período de transição, ao final do século XX e início do século XXI. Isso ocorreu em razão da crise econômica dos anos 1970 (crise do petróleo), além da Revolução Tecnológica e avanço rápido de novas tecnologias, tornando o mundo globalizado.

O Estado de Bem-Estar Social deu lugar a um período de Neoliberalismo, e maior valorização do sistema capitalista, o que causou verdadeira desregulação das políticas sociais e do Direito do Trabalho, com crescente flexibilização das regras antes conquistadas.

Contudo, as previsões da época de que a Revolução Tecnológica criaria uma sociedade sem trabalho não se consolidaram, o que deixou a sociedade em um estado de desorganização do mercado de trabalho, “sem que se criassem alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista” (Delgado, 2017, pág. 106).

Assim sendo, em que pese a fase de transição enfrentada nesse prisma, o Direito do Trabalho se manteve sólido, provada sua extrema necessidade. No Brasil, por exemplo, o fim da década de 1980 foi marcado pela promulgação da Constituição de 1988, que dedicou inúmeros capítulos à consolidação do Direito do Trabalho.

No cenário nacional, o Direito do Trabalho passou por menos fases de desenvolvimento, como explica Leite (2020, pág. 52):

O surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores externos e internos. Os fatores externos decorreram das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso do nosso país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919). Os fatores internos foram basicamente o movimento operário influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política de Getúlio Vargas (1930).

Em que pese haver poucos registros de revoltas trabalhistas, o país se desenvolveu com a presença de Ligas Operárias e forte movimento sindical, que prevalece há muitas décadas. A fase de transição do Direito do Trabalho no mundo também alcançou o país, que passou por crises inflacionárias, mudança para economia neoliberal e desregulamentação do mercado de trabalho nas duas últimas décadas do século XX.

Enquanto que nos anos 1980, mais precisamente com a Constituição de 1988, observou-se um processo de ampliação da regulamentação sobre o mercado de trabalho a partir da garantia de novos direitos sociais e trabalhistas como a redução da jornada de trabalho, o direito de greve, o décimo terceiro salário, entre outros, nos anos 1990, a defesa da necessidade de uma adaptação às novas características do mercado de trabalho sob a hegemonia de uma ideologia liberal, tem-se início uma estratégia de desregulamentação do mercado de trabalho nacional. Tal estratégia guiou-se pela diminuição do rigor de algumas normas que regulavam as relações de trabalho conquistadas e inseridas na CLT e na Constituição Federal. (Souza et al., 2021, pág. 114).

Assim, a tendência mundial de flexibilização do Direito do Trabalho também alcançou o país, o que culminou na “perda da importância do trabalho assalariado, taxas de desemprego e informalidade crescentes, precarização das formas de trabalho (...) e aumento da heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho” (Souza et al., 2021, pág. 116).

Com a virada do século, em que pese ter havido uma certa retomada do crescimento econômico no governo Lula, “alguns fenômenos do mercado de trabalho persistiram, como o desemprego estrutural, a heterogeneidade da estrutura ocupacional e a alta rotatividade da força de trabalho” (Souza et al., 2021, pág. 120).

Nesse período, foram implantadas políticas que melhoraram as condições de trabalho, como a valorização real do salário mínimo (2005), que previa o reajuste anual, além do aumento das fiscalizações dos estabelecimentos e contratos de

trabalho (Souza et al., 2021). Outras iniciativas, porém, aumentaram a política de flexibilização do Direito do Trabalho.

Entre as iniciativas flexibilizadoras, impostas pelo governo, estão as leis que permitiram a contratação sem vínculo trabalhista de trabalhadores para transporte rodoviário de cargas (Lei nº 11.442/2007), empregados rurais para serviços de curta duração (Lei nº 11.718/2008) e prestadores de serviços intelectuais (Lei nº 11.196/2005). Por sua vez, a Lei nº 11.603/2007 ratificou o trabalho aos domingos e feriados para os trabalhadores do comércio, desde que em consonância com a convenção coletiva e folga de dois domingos no mês. (Souza et al., 2021, pág. 121).

Importante destacar, também, a reforma na Justiça do Trabalho (EC nº 45/2004), que ampliou a competência desse órgão, tendo os governos petistas que seguiram no poder mantido as mesmas políticas econômicas e sociais (Souza et al., 2021). Apesar dos problemas enfrentados no primeiro mandato de Dilma Rousseff, como a operação Lava Jato, que paralisou um dos setores que mais empregava no país, e a crise hídrica, “mantiveram-se baixas as taxas de desemprego e renda e os salários aumentaram” (Souza et al., 2021, pág. 123).

Já no segundo mandato, “o ajuste fiscal e o aperto monetário levado a cabo pelo governo” teve como resultado “uma recessão econômica severa”, o que reverteu a mobilidade social e aumentou o desemprego e a queda da renda das famílias (Souza et al., 2021, pág. 123).

Nesse contexto, a flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista apresentam-se no discurso político como um dos instrumentos necessários para recuperação do crescimento econômico e das taxas de empregabilidade. Os argumentos centravam-se nas ideias de que os problemas enfrentados pelo país tinham como um dos seus determinantes os elevados encargos sociais e a rigidez excessiva que incidem sobre a relação laboral. Nessa visão, a Consolidação da Leis do Trabalho se mostrava incompatível com as necessidades da economia, retomando as mesmas bases da discussão ocorrida em todo o mundo nos anos 1990. Tais medidas se materializaram na Reforma Trabalhista sob a Lei nº 13.467/2017, que alterou significativamente as condições sob as quais se estruturam a relação entre empregadores e empregados e a proteção ao trabalho no Brasil. (Souza et al., 2021, pág. 124).

A Reforma Trabalhista foi aprovada ainda no mandato de Michel Temer, vice presidente que assumiu após o *impeachment* de Dilma Rousseff, e atualmente, o país ainda tenta lidar com as drásticas mudanças feitas em diversos temas relevantes da CLT pela citada reforma, alterando a própria estrutura do Direito do Trabalho no país, em diversos aspectos.

O que se vê é que a tendência de flexibilização do Direito do Trabalho, que vem sendo implantada há algumas décadas, tomou proporções enormes no país com a aprovação da Reforma Trabalhista, culminando em verdadeiro retrocesso social e retirada de direitos duramente conquistados ao longo dos séculos.

O presente estudo tratará das alterações feitas no que diz respeito à terceirização, sendo necessário que se faça um breve apanhado histórico acerca desse instituto, para melhor compreensão do tema, para posteriormente compreender as alterações feitas e seus desdobramentos para o trabalhador.

2.1 Evolução histórica da terceirização no Brasil e no mundo

Ao contrário do trabalho em si, que como mencionado alhures, é tão antigo quanto a própria humanidade, a terceirização consiste em uma “técnica administrativa moderna e competitiva que consiste na transferência das atividades secundárias a empresas especializadas, dedicando-se a contratante em sua atividade principal” (Neto e Montenegro, 2020, pág. 1323).

Para Nascimento (2022), a terceirização surgiu juntamente com o Direito do Trabalho, logo na Revolução Industrial ao final do século XVIII. Isto porque, com o surgimento de leis trabalhistas e fortalecimento do modelo econômico do capitalismo, os empresários encontraram na terceirização uma alternativa para reduzir os custos da produção.

Terceirização (...) é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados. (Leite, 2020, pág. 669).

Já para Neto e Montenegro (2020) a origem da terceirização se deu mais tarde, na década de 1940, em plena Segunda Guerra Mundial, “quando as indústrias bélicas americanas precisavam melhorar sua capacidade produtiva” e optaram por “transferir para terceiros, atividades que não se demonstravam estratégicas para o seu negócio principal” (Neto e Montenegro, 2020, pág. 1323).

Assim, a partir de 1950, com o desenvolvimento da indústria e fim da Segunda Guerra Mundial, a técnica da terceirização foi consolidada no universo trabalhista. No Brasil, afirma Nascimento (2022), a terceirização surgiu no mesmo período, em

meados do século XX, em razão da indústria automobilística. Essa indústria “vinha para o Brasil somente para fins de montagem do produto final”, e se aproveitava da falta de regularização para explorar o trabalhador (Nascimento, 2022).

Já para Neto e Montenegro (2020) a terceirização passou a ser difundida no país na década de 1990, principalmente em razão da recessão econômica que o Brasil sofria. Para os autores, as empresas brasileiras vislumbraram oportunidades de abertura de novas empresas, maior oferta de mão-de-obra, e uma solução mais rápida para o desemprego.

É possível afirmar, diante das constatações doutrinárias, que a terceirização surgiu, ainda que de forma tímida, concomitantemente com o Direito do Trabalho, embora não haja registros robustos em razão da falta de regulamentação. Esse instituto se sedimentou no mundo em meados do século XX, principalmente em razão das novas necessidades trazidas pelo fim da Segunda Guerra Mundial.

No Brasil, em razão da introdução tardia da indústria na economia, o fenômeno da terceirização, embora tenha surgido, desregulamentado, com a abertura de indústrias automobilísticas, se sedimentou no país ao final do século XX, quando os direitos trabalhistas já estavam sedimentados no país.

Inicialmente denominada de contratação de serviços de terceiros, a terceirização no Brasil era aplicada apenas para reduzir os custos de mão de obra, não possuindo como meta gerar ganhos de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade. As empresas prestadoras, por sua vez, não se preocupavam em melhorar seus serviços, nem buscavam especialização, melhoria da qualidade e competitividade. Mas faz-se necessário registrar que no Brasil a prática da terceirização foi introduzida pelas fábricas de automóveis multinacionais, que importavam de seus países de origem, ou de outras sucursais, a experiência do processo. Estas se caracterizam como montadoras de veículos e tem a agilidade como meta. Portanto, se apresentam dependentes da produção de peças elaboradas por outras empresas. Na época da elaboração da CLT (década de 40) a terceirização não constitua fenômeno que adquiriu destaque dos últimos 30 anos. A CLT traz apenas duas figuras delimitadas da subcontratação de mão de obra: a empreitada e a subempreitada disposto em seu artigo 455, abordando também a figura da pequena empreitada (art. 652, —all, III, CLT). (Neto e Montenegro, 2020, pág. 1325).

A CLT, portanto, não trata diretamente do tema terceirização, já que à época de sua promulgação (1943) essa modalidade de trabalho ainda não era constante no dia-a-dia do trabalhador brasileiro. Somente em 1974 é que foi editada a primeira lei a respeito do trabalho terceirizado, qual seja, a Lei nº 6.019/74 – Lei do Trabalho Temporário.

Em 1983, a lei nº 7.102 veio para tratar de serviços de vigilância armada como mais uma atividade que poderia ser terceirizada, já que se trata de mão-de-obra especializada. (Neto e Montenegro, 2020). Importante mencionar, também, a Lei nº 8.036/1990, que instituiu o FGTS, que em passou a considerar como empregador aquele que contrata mão-de-obra e como trabalhador aquele que prestar serviços à tomador de mão-de-obra (Leite, 2020).

No Brasil, a despeito da ausência de lei que tratasse especificamente sobre a terceirização, o instituto fora manejado, conforme Leite (2017, p. 340), com fundamento em alguns dos seguintes diplomas legais: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 Consolidação da Leis Trabalhistas, sobretudo no art. 455, caput que preceitua: “Nos contratos de sub-emprego responderá o sub-emprego pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro”; Parágrafo único. Ao empregador principal fica ressalvado, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o sub-emprego e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974 que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, institui o trabalho temporário nas empresas urbanas como “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2º); Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. O instituto da terceirização no Brasil era tratado com fundamento na jurisprudência do TST, sumulado no supramencionado enunciado 33, nos termos da Súmula 331 do TST, ou seja, não existia um diploma legal para balizar tal prática. (Chebel, 2019).

Assim, além da pequena menção da CLT a respeito da terceirização (art. 455) e das duas leis ordinárias existentes que tratavam do tema, a terceirização era regulamentada por enunciados de súmulas dos tribunais superiores, mais especificamente a Súmula nº 331 do TST.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste

também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (Enunciado da Súmula nº. 331 do TST).

Nesse sentido, a súmula supra citada regulamentava o entendimento dos tribunais acerca da terceirização, proibindo contratação de funcionários por empresa interposta e responsabilizando a tomadora de serviços pelos direitos trabalhistas dos contratados de forma terceirizada, protegendo, portanto, o trabalhador.

Importante citar, também, que apesar de não se aprofundar no tema, a Constituição de 1988 também traçou contornos gerais para o tema da terceirização, quando definiu princípios assecuratórios da dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Delgado, 2017).

A partir desse sólido contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (caput do art. 170). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). (...) **Para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira.** As fronteiras encontradas pela experiência jurisprudencial cuidadosa e equilibrada para a prática empresarial terceirizante, mantendo esse processo disruptivo dentro de situações manifestamente delimitadas, atende, desse modo, o piso intransponível do comando normativo constitucional (Delgado, 2017, pág. 514, grifo nosso).

Quatro meses antes de ser aprovada a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017), foi promulgada a chamada Lei da Terceirização (Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017), que trouxe mudanças significativas para o instituto da terceirização no país, devendo ser analisadas mais profundamente.

3 A TERCEIRIZAÇÃO E A REGULAMENTAÇÃO PELAS LEIS Nº 13.429/2017 E 13.467/2017

Em razão, principalmente, da ausência de regulamentação específica que caracterizasse e desse contornos mais profundos ao instituto da terceirização, que, como visto alhures, era regulamentado basicamente por um artigo da CLT e uma Súmula do TST, foi editada a Lei nº 13.429/2017, a chamada Lei da Terceirização.

Seguindo a promulgação dessa lei, foi aprovada a Reforma Trabalhista, que fez modificações significativas em diversos institutos, sendo considerada por grande parte da doutrina trabalhista¹ como carregada de retrocesso social, retirando direitos trabalhistas já conquistados ao longo dos anos.

Em um primeiro momento, é possível afirmar que a terceirização era considerada válida em casos excepcionais, conforme ditava a Súmula 256 do TST (Martins e Leal, 2020), ou seja, somente em contratos temporários e serviços de vigilância. Após a edição da Súmula 331 do TST, passou a ser admitida a terceirização de toda atividade-meio.

Até a promulgação da nova lei, essa regra era plenamente válida, e qualquer tipo de terceirização feita fora desses padrões era considerada relação de emprego, vinculando o contratante a todos os direitos trabalhistas pertinentes. Nesse sentido, explicam Martins e Leal (2020):

Nessa toada, a súmula 331, do C. TST disciplinou, por décadas, o instituto da terceirização, até que, em 2017, com a entrada em vigor das leis 13.429/17 e 13.467/17, que alteraram a já citada lei 6.019/74, a terceirização ganhou base legal específica, sendo permitida, de maneira expressa, a terceirização de forma ampla, ou seja, de qualquer atividade da contratante, incluída, desse modo, a terceirização da atividade-fim, o que foi ratificado pelo STF quando do julgamento da tese de repercussão geral aprovada no RE 958.252 e da ADPF 324.

Assim, a terceirização, como disciplinada pela nova Lei e pela Reforma Trabalhista é ampla e irrestrita, de modo que qualquer serviço pode ser terceirizado, “ressalvada a impossibilidade de subordinação direta e pessoalidade entre tomadora

¹ Essas novas normas legais trabalhistas alteram as condições de trabalho ao afetar direitos sociais do país, à medida que alteram significativamente a estrutura ocupacional, quanto às modalidades de contratação, remuneração do trabalho, jornada de trabalho e demais condições referentes às relações laborais. A Reforma Trabalhista coloca em risco os fundamentos inscritos na Constituição Federal quanto ao direito do trabalho, expresso em seu artigo 1º, incisos III e IV, e artigo 6º; e uma relação de emprego protegida, expresso em seu artigo 7º. (Souza et al., 2021, pág. 125).

de serviços e trabalhadores, sob pena de ser considerada ilícita a terceirização” (Martins e Leal, 2020).

Dito isto, importante compreender alguns conceitos para compreender a terceirização e a maneira como é regulamentada pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017.

3.1 Conceito

O conceito clássico de terceirização traz a ideia de uma “disjuntiva entre as dimensões jurídicas e econômicas da relação de trabalho” (Campos, 2018, pág. 02). Ou seja, o trabalhador presta serviços a uma empresa, mas não a mesma empresa que lhe garante os direitos trabalhistas, havendo a figura da empresa contratante e da contratada. Há também a terceirização de trabalho autônomo.

É importante notar que a terceirização pode ocorrer por meio de trabalho assalariado ou não. No primeiro caso, o trabalhador continua a ser um assalariado, com todos os atributos desse tipo de relação laboral. No segundo caso, o trabalhador se encontra por conta própria ou em situações similares, trabalhando mediante uma variedade de mecanismos – como prestador de serviços, trabalhador cooperativado, empresário individual e assim por diante (Barros, 2006; Delgado, 2006 *apud* Campos, 2018, pág. 02).

A relação de trabalho, em regra, é bilateral, compreendendo o empregado e o empregador, conforme regulamentado pela CLT. A terceirização pode ser considerada uma exceção a essa regra, tratando-se de “um mecanismo anômalo de contratação de força de trabalho, que foge à fórmula clássica de relação empregatícia bilateral (CLT artigos 2º e 3º) (Neto e Montenegro, 2020, pág. 1326).

Na terceirização existem três tipos de relações jurídicas. A primeira relação é composta por uma empresa prestadora dos serviços e a empresa tomadora – onde se trata de relação jurídica de ordem civil; a segunda relação jurídica é composta por o trabalhador e a empresa prestadora – caracterizando uma relação de emprego; e finalizando com a existência da relação de trabalho, que surge do relação entre o trabalhador e a empresa tomadora. A relação de trabalho entre o empregado e a empresa tomadora de serviços demonstra a intenção de transferir a posição de empregador a uma terceira pessoa, que passa a ser responsável pelo pagamento dos direitos trabalhistas e o devido recolhimento dos encargos sociais dos empregados. Portanto, **a natureza jurídica da terceirização é contratual**, pois consiste da vontade de celebrar o contrato entre duas empresas, onde de um lado está a contratante (tomadora), e de outro, a contratada (prestadora), que ficará responsável pela prestação de serviços especializados a contratante, de forma contínua e em caráter de parceria. (Neto e Montenegro, 2020, pág. 1236, grifo nosso).

Em razão de possuir natureza jurídica contratual, as relações entre empresas (prestadora de serviços e contratante) é regida pelo Direito Civil, já que não há entre elas relação de hipossuficiência. O Direito do Trabalho possui interesse apenas na relação entre as empresas e os trabalhadores, sejam elas as contratantes do serviço, ou as prestadoras de serviço.

A terceirização, além de ser um mecanismo anômalo de contratação, sofreu significativa ampliação com a nova Lei de Terceirização e a Reforma Trabalhista, cuja tendência foi a de trazer maior precarização dos contratos de trabalho, gerando, conseqüentemente, maior insegurança ao trabalhador.

Ressalta-se também que, a partir da Reforma Trabalhista, a terceirização, que antes era apenas limitada às atividades meio da empresa contratante, teve liberada a contratação de serviço a quaisquer das atividades da empresa. Da mesma forma, autorizou a contratação de profissionais autônomos de forma contínua, sem que isso se constitua vínculo empregatício, mesmo que a atividade seja exercida de maneira assídua e exclusiva para a mesma empresa. Assim, possibilita a empresa substituir a contratação de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços ou autônomos, de forma a evitar passivos trabalhistas futuros, como a multa contratual, o aviso prévio, o afastamento provisório materno, dentre outros. (Souza et al., 2021, pág. 128).

Em razão da ampliação irrestrita das possibilidades de terceirização, surgiram dúvidas a respeito da constitucionalidade das novas leis, dúvidas essas que foram dirimidas pelo STF no julgamento da ADPF² 324 e do RE³ 958.252, fixando a tese, em repercussão geral, de que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF, 2018).

Com esse julgamento, decidiu o STF não só pela constitucionalidade dos dispositivos em questão, mas também pela licitude de toda e qualquer modalidade de terceirização. Definidos os contornos conceituais a respeito da terceirização, importante tratar de suas espécies, a fim de melhor compreender as nuances e aplicabilidade da nova Lei, e como essas mudanças afetaram diretamente o trabalhador e as atividades por ele exercidas.

² Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental.

³ Recurso Extraordinário.

3.2 Espécies de Terceirização

Antes da Reforma de 2017, a terceirização somente poderia ser exercida em uma espécie: a terceirização de atividades-meio. Nesse sentido, a empresa contratante poderia terceirizar aquelas atividades que não fizessem parte de sua atividade-fim, ou seja, do objeto principal da empresa.

Após 2017, como visto alhures, foi permitida a terceirização de qualquer atividade empresarial, seja ela atividade-meio, atividade-fim, mão-de-obra, terceirização profissional, dentre outras modalidades. Conhecer um pouco mais acerca dessas modalidades auxilia na compreensão das funções exercidas pelo trabalhador terceirizado.

Além disso, a partir dessas análise é possível identificar os malefícios para o trabalhador de exercer atividades terceirizadas fora das atividades-meio da empresa, em razão da qualidade do serviço prestado, e a razão pela qual os empresários se beneficiam dessa prestação de serviços precária para aumento do lucro de suas empresas.

3.2.1 Terceirização de atividades-meio

A terceirização das atividades-meio é a forma mais antiga de terceirização, admitida na ordem jurídica anterior à promulgação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Para Garcia (2017, pág. 225) “atividade-meio é aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador”.

Outra maneira de conceituar as atividades-meio, conforme explica Delgado (2017, pág. 519) “são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não seja ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica”.

Assim sendo, a terceirização de atividades-meio já era aceita pela legislação, justamente porque se tratavam de atividades subsidiárias, periféricas da empresa, não englobando atividades essenciais ligadas a empresa em si, mas tão somente atividades instrumentais, logísticas e de apoio, tais como alimentação dos empregados, transporte, limpeza, dentre outras.

3.2.2 Terceirização de atividades-fim

As atividades-fim, ao contrário das atividades-meio, são aquelas que compõem as funções essenciais da empresa, fazem parte de seu núcleo de atividades desenvolvidas, sendo prestadas, muitas vezes, diretamente ao consumidor final. Esse tipo de atividades somente era admitido, antes da promulgação das novas leis, a ser prestado pela empresa principal, e não pela terceirizada.

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. (Delgado, 2017, pág. 519).

Com a alteração trazida pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, não restam dúvidas de que quaisquer atividades, inclusive as atividades-fim, podem ser objeto de terceirização por parte das empresas, independentemente de equiparação salarial entre os trabalhadores da empresa contratante e da contratada, ou equiparação trabalhista de qualquer monta⁴.

Nesse sentido determina a Lei nº 13.467/2017:

Art. 4º- A. Considera-se prestação de serviços a terceiras 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.

Art. 5º- A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades; inclusive sua atividade principal (BRASIL, 2017, grifo nosso).

⁴ O segundo aspecto introduzido pela Lei n. 13.467/2017 que chama bastante atenção — também de inequívoco direcionamento precarizante — se traduz no afastamento da imperatividade da isonomia entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços, isto é, a remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços, nos casos de terceirização lícita. A Lei n. 13.467/17, mesmo após ter ampliado largamente a terceirização, não considera imperativa a regra isonômica entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços (empresa contratante). Ao invés, sufraga a tese de o salário equitativo, na hipótese de terceirização lícita, abranger simples cláusula contratual interempresarial, situada no âmbito da livre vontade do poder econômico. Nessa linha, a regra do art. 4º, § 1º, da Lei n. 6.019: “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”. (Delgado, 2019, pág. 558).

Diante do exposto, é possível perceber que a terceirização das atividades-fim é maléfica ao trabalhador, na medida em que fere o princípio da isonomia entre os trabalhadores, e permite um lucro maior por parte das empresas, que não precisa contratar mão-de-obra própria, responsabilizando-se pelos direitos trabalhistas dos obreiros, bastando contratar empresa terceirizada para prestar o serviço de sua empresa, isentando-se de remunerar os prestadores de serviços.

Conforme afirma Delgado (2019) essa permissão legal para terceirização de atividades-fim se choca diretamente com a matriz da Constituição de 1988, especialmente principiológica, como se verá a seguir, no que tange à igualdade e à proteção do trabalhador.

3.2.3 Terceirização de mão-de-obra

A terceirização da mão-de-obra de uma empresa consiste na delegação de atividades do processo produtivo a uma prestadora de serviços, que fornecerá o pessoal responsável por exercer o trabalho, ou seja, fornece a mão-de-obra (Furtado, 2020). Trata-se, portanto, da contratação de trabalhadores por intermédio de outra empresa.

Existem atualmente empresas especializadas na terceirização de mão-de-obra nos mais diversos setores do país, inclusive na administração pública, que contrata trabalhadores terceirizados para cumprir funções nos órgãos públicos, além da limpeza e manutenção.

A exemplo disso, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais já contrata mão-de-obra terceirizada para desempenhar atividades-fim, como auxílio em gabinete ou a chefes de secretaria, chamados apoio administrativo⁵. As empresas especializadas em terceirização de mão-de-obra realizam o recrutamento, seleção, admissão e rescisão dos trabalhadores, de modo que a empresa que contrata a mão-de-obra terceirizada não se relaciona com os trabalhadores no âmbito trabalhista.

⁵ Foi implantado serviço de apoio aos gerentes de secretarias e serviço de apoio aos gabinetes de juízes e desembargadores, a fim de reduzir custos, aumentar a flexibilidade, a qualidade, a produtividade e a especialização, possibilitando a liberação de recursos humanos para a dedicação à atividade-fim da instituição. (TJMG, 2022).

3.2.4 Terceirização profissional

A terceirização profissional se assemelha à terceirização de mão-de-obra, no sentido de contratação de trabalhadores de forma indireta, mas se diferencia em relação à qualidade do trabalho prestado. Trata-se de contratação de serviços especializados, como serviço jurídico, contábil, de marketing, dentre outros. (Brinquedoteca, 2022.)

É possível contratar também serviços de tecnologia da informação e suporte para a empresa, tudo de maneira terceirizada, ou seja, o trabalhador prestará o serviço jurídico ou de suporte à empresa contratante, mas não possuirá vínculo com a mesma, mas tão somente com a empresa que fornece o serviço de terceirização profissional.

Tal modalidade possibilita à empresa contratante pagar apenas pelos serviços que lhe interessam no momento, sem gerar vínculo empregatício com o profissional, o que acaba por gerar uma desvalorização em diversos serviços profissionais, que exigem formação acadêmica e investimento por parte do trabalhador.

3.2.5 Terceirização de fabricação

A terceirização de fabricação consiste na contratação, por parte de uma empresa que vende produtos, de uma empresa terceirizada exclusivamente para fabricar seu produto. Nesse sentido, a empresa dona da marca, que vende os produtos ao consumidor final, não possui nenhum equipamento para fabricação de seus produtos. (Brinquedoteca, 2022).

Esse tipo de contratação reduz os custos de produção da empresa contratante, já que não terá que pagar pelo local da fábrica, nem remunerar os trabalhadores, ou dar manutenção em equipamentos. Além disso, não há preocupação com infraestrutura ou compra de matéria-prima.

A empresa contratada se responsabiliza por praticamente todos os riscos do empreendimento, inclusive do ponto de vista trabalhista, enquanto que a empresa contratante foca no marketing e na venda dos produtos assinados pela marca. Exemplo de terceirização de fabricação é a Apple, empresa de eletrônicos.

Outro exemplo é a Zara, empresa de roupas, que terceirizam a fabricação de seus produtos, muitas vezes explorando trabalhadores de outros países, que recebem

significativamente menos do que receberiam se fossem diretamente contratados pelas empresas que vendem os produtos.

3.3 Requisitos burocráticos para implementação da terceirização

A Lei nº 13.429/2017 estabeleceu requisitos mínimos para o funcionamento de uma empresa de prestação de serviços a terceiros em seu art. 4º-B. Trata-se, portanto, de requisitos burocráticos a serem cumpridos por empresas que vão fornecer o serviço ou mão-de-obra para outras empresas contratantes.

De acordo com a lei, é necessário que a empresa esteja devidamente cadastrada no CNPJ⁶ (inciso I) e registrada na Junta Comercial (inciso II), o que significa dizer que não podem ser sociedades de fato, sendo requisito a regularização junto aos órgãos oficiais.

Além disso, a lei requer que o capital social da empresa seja compatível com o número de trabalhadores que ela emprega⁷. Essa exigência legal tem o escopo de prevenir que sejam criadas empresas de faixada, com o fim de fraudar a lei, além de garantir os direitos trabalhistas dos obreiros (Neto, 2022).

Outro requisito burocrático para a terceirização é a imposição de um lapso temporal mínimo de dezoito meses entre contratações terceirizadas da mesma empresa, com o objetivo de evitar fraudes aos direitos trabalhistas dos empregados, conforme estabelece os arts. 5º-C e 5º-D da Lei nº 13.467/2017:

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.

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. (BRASIL, 2017).

⁶ Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

⁷ a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (BRASIL, 2017).

Para a contratação de trabalho terceirizado, é necessário um contrato especial, com condições de validade determinadas pelo legislador. Importante ressaltar que o descumprimento de quaisquer requisitos, incluindo o requisito temporal acima citado, acarreta a nulidade do contrato, com estabelecimento de vínculo empregatício entre a contratante e os trabalhadores, por força do art. 9º da CLT⁸.

No que diz respeito aos requisitos burocráticos destinados às empresas contratantes de serviços terceirizados, o legislador previu no art. 5º-A da Lei nº 13.429/2017 ser vedada à contratante a colocação dos trabalhadores terceirizados em atividades diversas das que foram pactuadas no contrato inicial (§1º).

Determina também que a contratante deve ser responsável por garantir segurança, higiene e salubridade aos trabalhadores terceirizados, independentemente de o trabalho ser realizado em suas dependências ou em local diverso, previamente pactuado (§3º).

Por fim, determina a responsabilidade subsidiária da empresa contratante no tocante às obrigações trabalhistas do período contratado para a prestação de serviços. Esse dispositivo serve para resguardar o trabalhador, caso a empresa que fornece os serviços terceirizados, contratante direta do trabalhador, falhe em lhe pagar os direitos trabalhistas.

Nesses casos, a empresa que contratou os serviços também pode ser responsabilizada pelas verbas trabalhistas não adimplidas, impedindo que o trabalhador fique sem receber seus direitos. Além disso, o descumprimento das regras impostas pelo legislador sujeitam o infrator a multa, por força do art. 19-A da Lei nº 13.429/2017.

3.4 A terceirização no trabalho temporário

Inicialmente, importante conceituar o trabalho temporário, que é definido pelo próprio legislador, no art. 2º da Lei nº 6.019/74, alterada pela Lei nº 13.429/2017:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (BRASIL, 2017).

⁸ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943).

Além disso, o legislador estabeleceu no art. 4º da Lei nº 13.429/2017 o conceito de empresa de trabalho temporário, sendo “a pessoa jurídica devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente” (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, conceitua Delgado (2019, pág. 579):

Trabalhador temporário, em suma, é aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços à outra empresa, para atender à necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora.

É possível, portanto, que uma empresa se especialize em ceder trabalhadores de forma temporária a empresas que necessitam da mão-de-obra de forma urgente e transitória, configurando terceirização de trabalho temporário. O art. 6º da Lei 13.429/2017 estabelece os requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário, quais sejam, o cadastro no CNPJ (inciso I), e na Junta Comercial (inciso II) além de capital social mínimo de cem mil reais (inciso III).

Conforme explica Delgado (2019) as circunstâncias hábeis para autorizar a contratação de trabalho temporário terceirizado é a necessidade transitória da empresa tomadora, seja para substituição de pessoal regular ou em razão de acréscimo extraordinário de serviços.

Essas duas restritas hipóteses de pactuação são requisitos à licitude da existência do trabalho temporário. O desrespeito a tais requisitos compromete a relação jurídica trilateral estabelecida, autorizando a formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (Súmula 331, I, TST). O exame dessas duas hipóteses de pactuação temporária evidencia que não se diferenciam substantivamente das hipóteses celetistas de pactuação de contrato empregatício a prazo (art. 443, CLT). De fato, sob a perspectiva socioeconômica, as mesmas necessidades empresariais atendidas pelos trabalhadores temporários (Lei n. 6.019) sempre puderam (e podem) ser preenchidas por empregados submetidos a contratos a prazo regulados pelo art. 443 da CLT. (Delgado, 2019, pág. 580).

Importante destacar que o legislador estabeleceu a necessidade de previsão contratual tanto do prazo quanto do valor a ser pago pela prestação de serviços (art. 9º, Lei 13.429/2017), e abre margem, no §3º, para que sejam contratados temporariamente para execução tanto de atividades-meio quanto de atividades-fim.

O trabalho temporário, nos mesmos moldes do trabalho terceirizado, não gera vínculo empregatício entre a empresa contratante da mão-de-obra e o trabalhador,

desde que preenchidos os requisitos pré-estabelecidos pelo legislador, como o prazo mínimo para nova contratação, citado acima. Dentre os direitos elencados pela Lei 6.019/74 para os trabalhadores temporários, podem ser citados o salário equitativo aos empregados da mesma categoria na empresa tomadora, a jornada de no máximo 8 horas diárias e adicional de horas extras, férias, repouso semanal remunerado, adicional noturno e demais direitos trabalhistas concedidos a todos os trabalhadores.

3.5 A terceirização e a responsabilidade do tomador de serviços

Antes da promulgação da nova Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista, a legislação pátria já tratava de forma específica acerca da responsabilidade do tomador de serviços quanto aos empregados terceirizados. A Lei nº 6.019/74, mais precisamente em seu artigo 16 prevê que:

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei. (BRASIL, 1974).

Em razão de se tratar de regra genérica e insuficiente para responsabilização da tomadora de serviços, foi inserida na Lei da Previdência (Lei nº 8.212/1991) regra mais específica para responsabilização da empresa no tocante à contribuição previdenciária⁹.

Nos dizeres de Delgado (2019, pág. 586): “a insuficiência do preceito brandido pelo art. 16 da Lei do Trabalho Temporário, nesse contexto, sempre foi uma das preocupações da comunidade jurídica trabalhista no Brasil”. Isto porque, apesar de já prever responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, a hipótese se restringia a falência da empresa de trabalho temporário, além de não englobar todas as verbas trabalhistas do obreiro.

De qualquer modo, seja por analogia com preceitos próprios ao Direito do Trabalho (art. 16, Lei n. 6.019/74; art. 2º, *caput*, CLT, que trata da assunção

⁹ Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5o do art. 33 desta Lei. (BRASIL, 2009).

dos riscos por aquele que toma trabalho subordinado, não eventual, pessoal e oneroso; art. 8º, CLT, que dispõe sobre a integração jurídica), seja por analogia com preceitos inerentes ao próprio Direito Comum (arts. 159 e 160, I, *in fine*, CCB/1916, e arts. 186 e 187, CCB/2002, por exemplo), seja em face da prevalência na ordem jurídica do *valor-trabalho* e dos créditos trabalhistas (ilustrativamente, Constituição da República: art. 1º, III e IV; art. 3º, I, *in fine*, e II, *ab initio*, e IV, *ab initio*; art. 4º, II; art. 6º; art. 7º, *caput*, *in fine*; art. 7º, VI, VI, X; art. 100, *ab initio*; art. 170, III), o fato é que a jurisprudência sempre se pautou pela busca de remédios jurídicos hábeis a conferir eficácia jurídica e social aos direitos laborais oriundos da terceirização. Essa busca também se fazia no sentido de melhor incorporar as regras de responsabilidade prevista na Lei n. 6.019/74 em um conjunto jurídico mais coerente, amplo e sistemático, como cabível à compreensão de qualquer instituto do Direito. (Delgado, 2019, pág. 586).

Diante da necessidade de se recorrer a princípios e determinações na CLT, Código Civil e na própria Constituição, o TST, na tentativa de sedimentar o assunto, editou em 1990 a Súmula 331, determinando que:

O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual que conste também do título executivo judicial.

Com a edição da súmula, sedimentou-se o entendimento de que as obrigações subsidiárias da empresa tomadora de serviços se estendia a todas as obrigações trabalhistas que decorressem da terceirização, além de tornar clara que a responsabilidade da tomadora se iniciava a partir do inadimplemento por parte da contratante formal dos trabalhadores terceirizados.

Importante destacar que no texto do art. 16 da Lei 6.019/74, a responsabilidade era solidária¹⁰, passando a ser subsidiária com a edição da súmula, reduzindo, nesse ponto, a responsabilidade da tomadora de serviços. No mesmo sentido do entendimento sumulado, a Reforma Trabalhista manteve o entendimento de que a empresa tomadora de serviços possui responsabilidade subsidiária com relação aos direitos trabalhistas do trabalhador terceirizado (art. 5º-A, §5º¹¹).

¹⁰ A responsabilidade solidária é quando o credor pode exigir o pagamento da dívida, de um ou todos os devedores. Já a responsabilidade subsidiária ocorre como forma de cobrança secundária, portanto, ocorre quando o ordenamento jurídico impõe pagamento da dívida. (BIGAISKI, G. **Responsabilidade Solidária e Subsidiária Trabalhista: entenda como funciona**. Projuris, 2022. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/responsabilidade-solidaria-e-subsidiaria-trabalhista/>. Acesso em: 05 set. 2023).

¹¹ 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. (BRASIL, 2017).

4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO – IMPORTÂNCIA E ASPECTOS GERAIS

É cediço que as mais diversas matérias do direito possuem mais de uma fonte, ferramentas a partir das quais os operadores do direito retiram conteúdo para criar e interpretar o sistema jurídico. No Direito do Trabalho não é diferente. Dentre as fontes materiais do Direito do Trabalho, como as leis e a Constituição, podem ser citados os princípios¹². Esses princípios exercem papel fundamental na ciência jurídica (Garcia, 2017).

O arcabouço principiológico imprime ao Direito verdadeiras bases fundamentais, sobre as quais todo o arcabouço jurídico se forma e é interpretado. Daí a grande importância dos princípios para o Direito do Trabalho, já que “formam a consciência das pessoas e grupos sociais e (...) direcionam-se à compreensão reprodução ou recriação dessa realidade” (Delgado, 2019, pág. 220).

Os princípios exercem a função de integração, interpretação e inspiração do ordenamento jurídico, na medida em que auxiliam na ausência de legislação específica, orientam a aplicação do direito e ajudam na elaboração de novas leis pelo legislador. (Garcia, 2017). A própria LINDB¹³ estabelece a utilização de princípios gerais do direito na omissão da lei.

Com o advento da Constituição de 1988, os princípios do Direito do Trabalho ganharam status constitucional, ou seja, supralegal, de modo que a Constituição, ao consagrar importantes princípios trabalhistas, os torna imperativos e de observância obrigatória na feitura de todas as demais leis trabalhistas infraconstitucionais.

Dessa maneira, a constitucionalização dos princípios trabalhistas “atuam no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor do trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social” (Delgado, 2019, pág. 227).

Por essa razão, embora nem todos os princípios do Direito do Trabalho estejam previstos na Constituição, o legislador constituinte originário entendeu por

¹² Os princípios são fontes materiais porque inspiradores, informadores, integrativos. (Cassar, 2014, pág. 206).

¹³ Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Art. 4º: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. (BRASIL, 1942).

bem elevar os valores sociais do trabalho a status constitucional, de maneira que o Direito do Trabalho deve ser compreendido como instrumento necessário para a dignidade humana.

O Direito não é mero somatório de regras avulsas, produto de atos de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si, o Direito é ordenamento ou conjunto significativo e não conjunção resultada de vigência simultânea; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é unidade de sentido, é valor incorporado em regra. E esse ordenamento, esse conjunto, essa unidade, esse valor, projeta-se ou traduz-se em princípios, logicamente anteriores aos preceitos. Os princípios não se colocam, pois, além ou acima do Direito (ou do próprio Direito positivo); também eles – numa visão ampla, superadora de concepções positivistas, literalistas e absolutizantes das fontes legais – fazem parte do complexo ordenamental. Não se contrapõem às normas, contrapõem-se tão somente aos preceitos; as normas jurídicas é que se dividem em normas-princípios e normas-disposições. (Miranda, 1990, pág. 197 *apud* Garcia, 2017, pág. 143).

Os princípios não se sobrepõem as normas, não havendo hierarquia entre as fontes do Direito, em que pese ser importante observar a hierarquia constitucional, mas atuam como a base sobre a qual se funda o sistema jurídico, possuindo papel de diretrizes, normas elementares para o sistema.

Os princípios possuem também a função de vedar o retrocesso, uma vez que o Direito é construído a partir do desenvolvimento da sociedade organizada, que ao longo dos séculos de organização, e a partir de lutas e reivindicações sociais, criam diretrizes mínimas de convivência e respeito mútuo, além de direitos e deveres para os mais diversos segmentos sociais.

O Direito do Trabalho se destaca nesse sentido, já que, conforme visto alhures, os direitos dos trabalhadores foram conquistados a partir de grande luta e muitas décadas de reivindicações, até alcançarem o patamar de consolidação em que se encontram, inclusive com status constitucional.

Essa sedimentação dos direitos trabalhistas, alcançada de forma lenta e penosa, deve ser protegida pelos princípios, não somente com as funções de inspirar as leis e interpretar o ordenamento jurídico existente, mas também com o intuito de proteger o que já foi conquistado, impedindo o retrocesso social.

Nesse sentido, afirma Barcellos (2002, pág. 59, *apud* Cassar, 2014, pág. 204):

A eficácia negativa exige mais elaboração quando se trata dos princípios, igualmente por força de seus efeitos indeterminados (...) funciona como barreira de contenção, impedindo que sejam praticados atos ou editadas normas que se oponham aos propósitos do princípio. (...) A vedação de retrocesso, por sua vez, desenvolveu-se especialmente tendo em conta os princípios constitucionais e em particular aqueles que estabelecem fins

materiais relacionados aos direitos fundamentais, para cuja consecução é necessária a edição de normas infraconstitucionais.

A vedação ao retrocesso, além de característica dos princípios em geral, também é consagrada como princípio específico do Direito do Trabalho, como se verá a seguir. Além disso, serão analisados o princípio da proteção ao trabalhador, consagrado no Direito do Trabalho e na própria Constituição (art. 7º, *caput*) e o princípio da progressividade dos direitos trabalhistas, afim de fundamentar a discussão a respeito das leis em estudo (Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017).

4.1 Princípio da proteção ao trabalhador como base do Direito do Trabalho

Considerando que o Direito do Trabalho surgiu a partir das lutas operárias que ocorreram após a Revolução Industrial, em razão da exploração desenfreada e péssimas condições de trabalho a que eram submetidos os trabalhadores, é de se esperar que a proteção do trabalhador seja a principal preocupação do ramo trabalhista.

A exploração do trabalhador tinha como principal causa sua hipossuficiência em relação ao empregador, que detinha os meios de produção, enquanto que a mão-de-obra era abundante, tornando quase nulas as possibilidades de negociação entre as partes. Assim, o princípio da proteção ao trabalhador se funda na desigualdade fática entre empregador e empregado.

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com contratantes no Direito Civil. A finalidade do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado. Em face deste desequilíbrio existente na relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual. (Cassar, 2014, pág. 213).

A doutrina¹⁴ classifica o princípio da proteção como sendo um gênero que possui três espécies, dele derivadas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador.

¹⁴ Cassar (2014); Martins (2010); Delgado (2019); Garcia (2017); Leite (2020).

Por força do princípio *in dubio pro operário*, o intérprete da lei “deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta por aquela que seja mais favorável ao trabalhador” (Cassar, 2014, pág. 225). Trata-se, portanto, de um princípio que visa direcionar a interpretação de regras já existentes no direito do trabalho, seja uma lei, uma disposição jurídica ou até mesmo uma regra convencionada.

Para que seja possível invocar a aplicação do princípio *in dubio pro operário*, é necessário que os requisitos da dúvida razoável e do acordo com a vontade expressa do legislador sejam preenchidos, a fim de que haja, de fato, possibilidade de interpretação mais favorável ao obreiro.

Já no que diz respeito ao princípio da aplicação da norma mais favorável, necessário que haja no ordenamento duas normas válidas versando sobre o mesmo tema, de modo que, ao verificar o caso concreto, o operador do direito opte sempre pela norma que mais favorece o trabalhador, independentemente da hierarquia entre tais normas.

A doutrina estabelece três momentos distintos em que o operador do direito pode invocar o princípio da aplicação da norma mais favorável, conforme explica Delgado (2019, pág. 234-234):

No instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização das normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação no sentido da regra trabalhista). A visão mais ampla do princípio entende que atua, desse modo, em triplíce dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

Nesse sentido, é possível compreender que o princípio da aplicação da norma mais favorável influencia o direito do trabalho em diversos níveis, desde a fase de criação da lei, no processo legislativo em si, até a fase de aplicação e interpretação das leis, “agindo como verdadeira fonte material” (Delgado, 2019, pág. 236).

Por fim, importante tratar do princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador. A esse respeito, destaca Martins (2010, pág. 69):

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro.

Essa espécie do gênero do princípio da proteção é de suma importância no Direito do Trabalho na medida em que tem o objetivo de evitar a retirada de direitos já adquiridos pelo trabalhador ao longo de seus anos de trabalho. Além disso, tem o condão de garantir que quaisquer circunstâncias mais vantajosas encontradas pelo trabalhador devem prevalecer sobre sua condição anterior (Cassar, 2014).

“Todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada – art. 468 da CLT” (Cassar, 2014). Significa dizer que, os direitos concedidos pelo empregador ao longo do contrato de trabalho, ainda que não estejam nele previstos, devem prevalecer sobre o ajustado formalmente.

Ao permitir que o empregado usufrua desta condição que lhe é mais favorável que aquela prevista no contrato de trabalho e na lei, o empregador limitou seu poder potestativo de variar e vinculou-se ao cumprimento dessa nova condição, por tacitamente ajustada pela habitualidade. Na verdade, estas benesses se incorporaram de forma definitiva ao contrato de trabalho daquele empregado. (Cassar, 2014, pág. 215).

Para aplicação desse princípio, necessário que sejam cumpridos dois requisitos: a “existência de uma condição concreta anterior ou de uma norma anterior aplicável àquela situação concreta” além de “situação ou norma nova, distinta da anterior e aplicada voluntariamente, de forma habitual pela empresa, e que seja mais vantajosa que a anterior” (Cassar, 2014, pág. 215).

Dessa maneira, a realidade concreta mais favorável deve prevalecer à realidade formal do trabalhador, inserido também neste princípio a impossibilidade de retirar do trabalhador direitos adquiridos ao longo de seu contrato de trabalho, visando sua proteção em relação ao empregador.

O princípio da proteção, de um modo geral, engloba todas essas vertentes, a fim de que o trabalhador tenha ampla proteção de seus direitos, impedindo que sejam cometidos abusos de direito, retirada de benefícios ou exploração ilícita por parte do empregador. Trata-se de princípio basilar do Direito do Trabalho, uma vez que todo o sistema jurídico trabalhista se funda na proteção dos empregados.

Por essa razão, os demais princípios do Direito do Trabalho também buscam proteger o trabalhador, em seus próprios termos, preservando os direitos já conquistados e blindando a classe trabalhadora das tentativas de retirada de seus

direitos trabalhistas. Nem sempre, porém, esses princípios são respeitados, como será possível compreender posteriormente.

4.2 Princípio da vedação ao retrocesso social

Tão importante quanto fundar a base do Direito do Trabalho na proteção ao trabalhador é garantir que os direitos já conquistados ao longo de séculos de luta não serão retirados por qualquer alteração legal. O princípio da vedação ao retrocesso social busca garantir que os direitos trabalhistas já conquistados não regredirão, ceifando do trabalhador aquilo que já tem garantido.

As conquistas sociais não foram obtidas apenas através de normas constitucionais, mas através da via infraconstitucional, concretizando os direitos fundamentais previstos na Constituição e, por conta disso não admite o retrocesso através de normas ordinárias, o que afrontaria diretamente o estabelecido na Carta Magna (...) Assim, o princípio da vedação do retrocesso social trata de proteger direitos fundamentais sociais em seu núcleo essencial e não apenas de ser idealizado de forma geral, mormente quando o núcleo essencial remete à garantia do mínimo existencial à dignidade da pessoa humana. (Derossi, 2014, pág. 10).

A vedação ao retrocesso social tem o objetivo de impedir que a sociedade retorne a práticas primitivas e nocivas à dignidade humana, nos mais diversos segmentos do direito, mas principalmente no que diz respeito ao Direito do Trabalho. Esse princípio pressupõe uma interpretação evolutiva dos direitos fundamentais, e a busca pela efetividade desses direitos constitucionalmente garantidos.

Na atual ordem Constitucional, é possível afirmar que a Constituição é a base de todos os direitos fundamentais e todas as leis infraconstitucionais anteriores, que foram recepcionadas, devem ser interpretadas à luz da Constituição. Do mesmo modo, toda e qualquer legislação aprovada após a entrada em vigor da Constituição de 1988 deve seguir seus princípios e parâmetros, sob pena de ser considerada inconstitucional, devendo ser retirada do ordenamento jurídico.

Não obstante o princípio da vedação do retrocesso não ser expresso, o mesmo decorre do sistema jurídico constitucional, entendendo que se há um direito já realizado por uma norma constitucional, este restará incorporado ao patrimônio jurídico e, dessa forma, não poderá ser suprimido por outra norma. (...) A vedação do retrocesso destina-se à concretização dos princípios constitucionais por meio de normas infraconstitucionais. (Derossi, 2014, págs. 11-12).

Trata-se, portanto, de um princípio que imprime uma conduta negativa, qual seja, a de não regredir nos direitos sociais já conquistados ao longo dos séculos, direitos esses que foram constitucionalmente assegurados, uma vez que os direitos sociais foram previstos pela Constituição de 1988 (Título I, Capítulo II).

Além de ser direcionado ao legislativo, impedindo a criação de leis que promovam o retrocesso social, esse princípio direciona-se também ao judiciário, na medida em que constitui uma diretriz interpretativa das normas, em seus aspectos de validade e existência, já no momento de aplicação (Silva et al., 2023, pág. 02).

Nesse sentido, o professor Ingo Wolfgang Sarlet entende que o princípio tem como bases a dignidade da pessoa humana, os princípios da confiança, da segurança jurídica, da máxima efetividade das normas constitucionais, e o Estado Social, entre outros fundamentos axiológicos. Não obstante o princípio da vedação do retrocesso não ser expresso, Sarlet defende que este decorre do sistema jurídico constitucional, de modo que se há um direito já realizado por uma norma constitucional, este restará incorporado ao patrimônio jurídico e, dessa forma, não poderá ser suprimido por outra norma. Assim, o princípio deve ser aplicado como uma imposição ao legislador de não desregulamentar ou flexibilizar os direitos sociais. (Silva et al., 2023, pág. 02).

Tal princípio tem o condão de proteger a proteção dos direitos sociais constitucionalmente assegurados, e conseqüentemente auxilia na preservação de direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, além de garantir maior efetividade das normas constitucionais e preservar a segurança jurídica e o direito adquirido pelos trabalhadores.

Não é suficiente que a Constituição seja respeitada como norma maior no ordenamento jurídico pátrio, de forma formal, mas que seus preceitos, princípios e direitos não sejam de fato aplicados e observados no dia-a-dia do direito. É necessário que os operadores observem, de fato, as normas constitucionais, tanto na feitura de leis ordinárias, que necessariamente devem se subordinar à Constituição, quanto na interpretação de leis existentes, que muitas vezes, de forma furtiva, retiram direitos e impõe ônus ao trabalhador.

Portanto, mais do que a efetividade formal das normas constitucionais, o que se busca com a aplicação do princípio da vedação ao retrocesso social é verdadeira efetividade material, que nos dizeres de Soares (2010) tem a mesma conotação de eficácia social, na busca pela realização efetiva dos fins buscados pela norma. Somente dessa maneira será possível alcançar a evolução dos direitos sociais.

4.3 Princípio da progressividade dos direitos trabalhistas

Enquanto que o princípio da vedação ao retrocesso social imprime um comando negativo no sentido de proibir a retirada de direitos sociais já conquistados, o princípio da progressividade dos direitos trabalhistas traz um comando positivo – o da obrigatoriedade de promover a evolução dos direitos do trabalhador.

O princípio da progressividade pressupõe que “o Estado tem o compromisso de garantir o exercício progressivo dos direitos (...) sociais” (Motta e Carvalho, 2020, pág. 124). Dessa forma, é possível afirmar que o princípio da vedação ao retrocesso social deriva diretamente do princípio da progressividade.

Para que o princípio da progressividade seja, de fato, respeitado, é necessário que o Estado efetive medidas prestacionais em constante evolução (Motta e Carvalho, 2020). O descumprimento desse princípio gera consequências catastróficas aos direitos sociais, já que culminam na redução de direitos sociais, ou flexibilização daqueles já existentes.

É certo que as Reformas promovidas em contextos de crise econômica, invariavelmente, não observam a vedação do retrocesso social, retirando ou reduzindo direitos sociais. O Estado, muitas das vezes camuflando sua inaptidão para gerir os recursos públicos, lança mão da “reserva do possível” para deixar de implementar os direitos sociais ou, ainda, mitigar os direitos já existentes através de reformas sociais, como a previdenciária, a trabalhista e a prometida reforma administrativa. Portanto, ainda que diante de crises econômicas, cumpre ao Estado garantir a execução de políticas destinadas a grupos sociais desfavoráveis e em situação de vulnerabilidade. Objetiva-se, dessa maneira, garantir a efetividade dos direitos sociais e, por consequência, a vedação ao retrocesso social. (Motta e Carvalho, 2020, pág. 129).

Caso a premissa da necessidade de constante evolução dos direitos sociais embutida no princípio da progressividade seja de fato cumprida, ao mesmo tempo em que se promove a melhoria dos direitos trabalhistas, impede-se o retrocesso social. As consequências do descumprimento desses princípios trabalhistas é, quase sempre, a flexibilização ou retirada de direitos por meio de “Reformas”.

As leis em estudo, quais sejam, a Nova Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista, são resultado dessa violação ao princípio da progressividade dos direitos trabalhistas, já que em inúmeros aspectos, violam e flexibilizam direitos trabalhistas anteriormente consolidados, causando prejuízos aos trabalhadores.

Nesse sentido, “a realização progressiva significa que os Estados, independentemente de seu nível de desenvolvimento econômico ou da quantidade de recursos materiais de que dispõem, devem adotar medidas imediatas e futuras que permitam progressivamente a integral efetivação dos direitos” (Caldas, 2017, pág. 225).

A justificativa de crises econômicas muito utilizada quando da aprovação de reformas que retiram ou mitigam direitos sociais não pode ser aceita como válida, já que fere diretamente o princípio da progressividade dos direitos sociais, da vedação ao retrocesso social e até mesmo do princípio da proteção, implícito na Constituição da República.

A crescente flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil tem gerando grande insatisfação social, piora significativa no quadro econômico e um grande sentimento de insegurança jurídica, já que as pessoas nunca sabem quando será aprovada uma lei que ceifará direitos já consolidados ao longo dos anos.

A preservação dos princípios do Direito do Trabalho é vital para que os direitos sociais constitucionalmente assegurados sejam mantidos, e para impedir que a constante flexibilização desses direitos resulte em prejuízos enormes para os trabalhadores e para todo o ramo jurídico trabalhista, formado mediante lutas sofridas ao longo das décadas de sua evolução.

Aceitar essas mudanças sem questionamentos é o mesmo que aceitar a regressão dos direitos sociais como um todo, ignorando a necessidade de constante evolução social por meio de ações afirmativas do Estado e da comunidade jurídica, cenário que não pode ser aceito sem discussão.

5 A TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA IMPLEMENTADA PELA REFORMA TRABALHISTA E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

Se antes do texto da Reforma Trabalhista a terceirização no Brasil era uma exceção, permitida apenas para certas atividades-meio das empresas, e em razão disso, deveria ser devidamente justificada para ser utilizada, após a Reforma, passou a ser ampla e irrestrita, permitida em todas as etapas da produção, inclusive na atividade-fim, conforme visto alhures.

A Reforma implementou verdadeiro estímulo à terceirização, “mediante o afastamento de restrições e controles significativos sobre o processo terceirizante” (Delgado, 2019, pág. 555), em oposição à todo o arcabouço jurídico anterior a ela, que através da regulação da terceirização, buscava proteger o trabalhador das consequências do trabalho terceirizado.

Há uma desvirtuação do seu objetivo e a terceirização vem sendo usada como mecanismo mercantil de redução do custo do trabalho, no qual prevalecem condições indignas, menores salários, mais acidentes e fragmentação da união entre os trabalhadores (Lênio Streck para Revista TRT Rio, 2018, pág. 06-07).

As alterações feitas pelo texto da Reforma podem ser consideradas, “lamentavelmente, de inequívoco direcionamento precarizante” (Delgado, 2019, pág. 558), o que leva o trabalhador a sofrer as consequências desse trabalho precário, mas plenamente legal, em razão das alterações legislativas.

Inicialmente, no que diz respeito ao salário percebido pelos empregados regulares e os terceirizados, explica Delgado (2019, pág. 559):

Embora a jurisprudência trabalhista dominante entenda que o salário equitativo somente se aplica aos contratos de trabalho temporários (art. 12, “a”, Lei n. 6019) e às hipóteses de terceirização ilícita em entidades estatais (neste caso, OJ 383 da SDI-I/TST), o fato é que, mesmo a terceirização lícita provoca inegável discriminação de trabalhadores no mercado socioeconômico. Nessa medida, a ausência do salário equitativo em toda e qualquer hipótese de terceirização configuraria desrespeito ao princípio constitucional da antidiscriminação, enfaticamente expresso pelo art. 3º, IV, da Constituição (“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil ... promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”). Note-se que o princípio antidiscriminatório, no caso das relações de trabalho, está também acentuado pelo art. 7º, caput e inciso XII, da CF/88 (“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”). Esse viés discriminatório salienta-se também pelo fato de a terceirização de curto prazo, meramente

provisória, ensejar a conduta isonômica – conforme tradicional na Lei do Trabalho Temporário desde 1974 e prevalecente na atualidade (art. 12, “a”, Lei 6.019). Dessa maneira, torna-se injustificável que o critério do salário equitativo não seja estendido exatamente aos trabalhadores submetidos à terceirização de longo curso, por tempo indeterminado, de duração longínqua entre as partes.

Assim, o primeiro ponto que merece ser citado no que diz respeito às consequências enfrentadas pelo trabalhador com a terceirização irrestrita implementada pela Reforma é a diferença salarial, aceita pelo legislador, que não tornou a equiparação obrigatória para os trabalhadores em regime de terceirização, ainda que de longo curso e por tempo indeterminado.

Os economistas Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn, em um artigo publicado em 2017 na revista “Estudos Econômicos”, da Universidade de São Paulo (USP), analisaram um conjunto de seis ocupações tipicamente terceirizáveis no Brasil e concluíram que os trabalhadores terceirizados ganham salários 3,6% menores que os trabalhadores diretos. (Revista TRT Rio, 2018, pág. 07).

Com relação à precarização do trabalho, promovida pela terceirização irrestrita, impede destacar que precarização constitui “um processo multidimensional de institucionalização da instabilidade” (Silva e Campos, 2021, pág. 09), o que gera insegurança jurídica no campo do Direito do Trabalho, já que, mesmo cumprindo todos os requisitos para configurar relação de emprego, por força da lei, a terceirização retira dos trabalhadores os direitos trabalhistas inerentes a sua condição.

Destaca-se que um funcionário “terceirizado”, exercendo uma prestação de serviço que seja lotada na atividade fim de uma empresa, pode preencher todas as características previstas na CLT para configurar uma relação de emprego (pessoalidade, habitualidade, subordinação, mediante remuneração), e mesmo assim não ser empregado, não possuindo os direitos inerentes a esta condição. Isso porque a tomadora de serviços estará contratando, através de uma empresa terceirizada, funcionários que deverão estar a elas subordinados, sem, no entanto, arcar com os encargos decorrentes da relação de emprego, gerados por uma contratação direta, e sem a mínima garantia de emprego – sequer aviso prévio. Ou seja, o trabalhador terceirizado passa a poder ser comparado a uma máquina alugada, que deve ser posta à disposição do tomador mediante o pagamento de preço previamente acertado com a empresa, e deve ser trocada sempre que o “cliente” desejar. (Gomes, 2019, pág. 32).

A terceirização irrestrita promove, portanto, verdadeira impessoalização do trabalhador terceirizado, que passa a ser enxergado como ferramenta útil nas mãos da empresa contratante, mas facilmente descartável, caso seja vislumbrada possibilidade de maior lucro. É justamente desse tipo de conduta que o Direito do

Trabalho visa proteger o trabalhador, que já fora encarado como mero instrumento e explorado até a morte em fábricas no auge da Revolução Industrial.

A exploração irrestrita de mão-de-obra terceirizada causa enormes prejuízos ao trabalhador, que não é valorizado na empresa em que está trabalhando, pois sua verdadeira contratante é a fornecedora dos serviços de terceirização, que não leva em consideração a função efetivamente exercida ou o salário pago na empresa fim.

Por essa razão, os trabalhadores terceirizados são prejudicados em seus salários, sua jornada de trabalho, seus direitos trabalhistas e sua dignidade. No que diz respeito à garantia de direitos trabalhistas, a ministra do STF, Rosa Weber, manifestou-se a esse respeito.

Ainda, a ministra Rosa Weber, do Supremo Tribunal Federal, durante o julgamento da ADPF 324 citou que manejou diversas carteiras de trabalho de trabalhadores terceirizados envolvidos no processo, e percebeu que estes trabalharam 7 ou 8 anos no mesmo posto, perante a empresa tomadora – confirmando, assim, a pessoalidade da prestação de serviços – mas que neste período tiveram entre 6 ou 7 empregadoras, fato que os privou de diversos direitos, principalmente as férias, que passam a ser sempre indenizadas, e nunca gozadas (Gomes, 2019, pág. 34).

Dessa maneira, ainda que o trabalho permaneça fiel em seu posto de trabalho na empresa contratante de mão-de-obra terceirizada, sofre a perda de seus direitos trabalhistas na empresa tomadora de serviços, já que as mesmas usam de mecanismos para evitar pagar os direitos trabalhistas.

Com essa troca quase que anual de empresa terceirizadora, o trabalhador perde direitos como FGTS, gozo de férias, seguro-desemprego, maternidade ou acidente, além de ter de recorrer, muitas vezes, ao judiciário para perceber suas verbas trabalhistas, dada a instabilidade de muitas das empresas fornecedoras de mão-de-obra terceirizada.

A terceirização irrestrita afeta ainda a coletividade dos trabalhadores (Gomes, 2019), na medida em que impede a criação de uma identidade coletiva, uma vez que muitos trabalhadores que trabalham no mesmo local estão duramente separados pela maneira como se deu sua contratação – se direta ou terceirizada. Sem sua força coletiva, os trabalhadores perdem grande parte de sua capacidade de negociação, submetendo-se a condições degradantes de trabalho por falta de opção.

Ao optar pela terceirização, com a mudança de parte de sua força de trabalho, a empresa visa a diminuição concreta e imediata de seus custos, de modo que escolhe pagar à empresa interposta valor menor do que o salário que anteriormente pagava aos empregados que exerciam aquelas atividades.

Assim, o que acontece na prática é que, num lapso temporal de semanas, é possível encontrar trabalhadores terceirizados exercendo funções idênticas às exercidas por antigos empregados (que foram demitidos para a contratação da terceirização), dentro do mesmo ambiente laboral, subordinados às mesmas pessoas, mas recebendo salários inferiores aos dos ocupantes dos cargos, apenas pela existência de uma empresa interposta, intermediadora da mão-de-obra. (Gomes, 2019, pág. 35).

Dessa forma, resta claro que a terceirização irrestrita não tem o condão de facilitar a contratação de pessoas ou de auxiliar em uma citada crise econômica, mas sim, o de legalizar a precarização do trabalho, institucionalizando a retirada legal de direitos trabalhistas por meio de manobras como a intermediação da contratação de trabalhadores.

Outro ponto que merece destaque é o fato de que os trabalhadores terceirizados possuem jornadas de trabalho mais longas, o que favorece o esgotamento físico e mental do trabalhador, além de contribuir para o aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Segundo dados do Dieese (2017) “Em relação à jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes”. Essa jornada elástica contribui para a ocorrência de acidentes de trabalho, uma vez que o trabalhador em longas jornadas chega à estafa, perdendo sua capacidade de concentração. (Favarin, 2018, pág. 123).

Assim, em razão da busca incessante pelo lucro, e da contratação de mão-de-obra terceirizada primariamente para reduzir os custos e aumentar a produção, os trabalhadores são submetidos à maiores jornadas, causando doenças como *burnout*, depressão, tendinite e demais doenças ocupacionais, além de aumentar o risco de acidentes de trabalho.

Além disso, o trabalhador terceirizado sofre discriminação moral, tanto de seus colegas de trabalho como da própria empresa contratante, já que “o trabalhador está inserido temporariamente na estrutura da empresa, e não faz parte dos planos de carreira, nem é considerado funcionário efetivo” (Favarin, 2018, pág. 127).

Por essa razão, são discriminados pelos demais e tratados de forma diferente dos demais funcionários pela empresa, o que pode gerar grande sofrimento. Importante apontar, também, a alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados, especialmente nas empresas fornecedoras de mão-de-obra terceirizada.

Isso se dá pelas condições degradantes de trabalho a que são submetidos, pelos salários menores do que os colegas diretamente contratados e pela humilhação moral e física que precisam passar para permanecer no emprego. Além disso, as próprias empresas se beneficiam dessa rotatividade, eximindo-se de pagar direitos trabalhistas por tempo de contratação, ainda que o trabalhador permaneça na mesma função na empresa contratante.

O que se vê, na prática, é a contratação mais barata de trabalhadores para exercer as mesmas funções em empresas, porém, recebendo valores menores. O desemprego aumenta, pois as empresas que optam pela terceirização desligam os trabalhadores diretamente contratados, e a crise econômica, que foi utilizada para justificar a terceirização irrestrita, só se agrava.

O texto legal, mascarado com bons ideais, oculta a realidade da grande maioria dos trabalhadores terceirizados no país – insegurança jurídica, trabalho precário, retirada de direitos constitucionalmente assegurados, como a igualdade e a proteção do trabalhador, além de caracterizar verdadeiro retrocesso social, como se verá a seguir.

Por fim, impende destacar um estudo realizado pela professora Marcela Soares, da Universidade Federal Fluminense (UFF), que afirma que “a legalização da terceirização irrestrita, permitida com a Reforma Trabalhista de 2017, favorece as possibilidades da expansão da escravidão contemporânea” (Fiocruz, 2023).

A condição análoga à escravidão deve ser identificada por quatro situações de forma independente: jornada exaustiva, condições degradantes, servidão por dívida e trabalho forçado. (...) Então, eu caracterizo a escravidão contemporânea como uma resignificação de formas híbridas de exploração da força de trabalho, ou seja, que carregam elementos tanto transitórios da passagem da escravidão legal ao assalariamento como também carregam elementos muito característicos da escravidão como a violência, a forma de submissão e dominação que essas pessoas passam. E ela também é influenciada pelas transformações atuais da precarização do trabalho. (...) Então, com a Reforma Trabalhista de 2017, houve a legalização de práticas ilegais que já existiam, como o negociado com empregador se sobrepor à lei e a terceirização para a atividade fim. A terceirização irrestrita é algo terrível e que tem corroborado com aumento da escravidão contemporânea. (...) mesmo com a diminuição dos recursos para a fiscalização da escravidão contemporânea, houve um aumento de 300%, de 2017 a 2022, de pessoas resgatadas, de acordo com dados da auditoria fiscal do Ministério do Trabalho. Além disso, levantamentos também mostram que, de 2010 a 2014, a terceirização correspondia a aproximadamente 90% das pessoas resgatadas nos dez maiores flagrantes. A legalização da terceirização irrestrita, permitida com a Reforma Trabalhista de 2017, favorece as possibilidades da expansão da escravidão contemporânea. (FIOCRUZ, 2023).

A partir da normalização de práticas que precarizam as condições de trabalho, como é o caso da terceirização irrestrita, abre-se espaço para que a exploração do trabalhador também seja irrestrita, de modo que, sob o manto da legalidade formal, sejam retirados direitos trabalhistas fundamentais, direitos estes que sequer são conhecidos pelos trabalhadores, já que a terceirização, a princípio, é legal.

O risco de aumento da escravidão contemporânea em razão da terceirização irrestrita é alarmante, e por si só, deveria ser motivo para revisão dessa alteração legislativa, que apesar de todas as ponderações a respeito dos riscos aos direitos trabalhistas, foi considerada constitucional pelo STF.

5.1 Violação ao princípio da vedação ao retrocesso social em razão da precarização do trabalho promovida pela terceirização irrestrita

Conforme se verifica, a terceirização irrestrita promove a precarização da relação de trabalho e a redução de direitos trabalhistas, ferindo a isonomia e a proteção do trabalhador assegurados pela Constituição de 1988. Trata-se de verdadeira desvalorização do trabalhador, e permissão da redução de custos das empresas em detrimento dos direitos trabalhistas.

Em razão de ter restado claro que a terceirização irrestrita ceifa dos trabalhadores inúmeros direitos trabalhistas em favor do capital, favorecendo as empresas e deixando o trabalhador em situação de isolamento, insegurança jurídica e abrindo portas inclusive para o aumento da escravidão contemporânea, fica clara a violação do princípio da vedação ao retrocesso social promovida por essa mudança legislativa.

A Reforma Trabalhista tornou-se alvo de diversos estudos pelos principais doutrinadores do Direito do Trabalho em razão de suas inúmeras alterações que trouxeram malefício e redução de direitos dos trabalhadores, e em sua grande maioria, as alterações favorecem os empresários, utilizando a justificativa da necessidade do mercado, do desenvolvimento econômico e até mesmo do aumento de postos de trabalho.

O que se verificou na prática, mais de cinco anos após a aprovação do texto da Reforma, foi uma diminuição significativa dos direitos trabalhistas, através da permissão legal para que o empregador optasse por burlar esses direitos, com

mecanismos fornecidos pela própria Reforma. A terceirização irrestrita é um claro exemplo dessas manobras.

Com a contratação de mão-de-obra terceirizada através de uma empresa intermediadora, a empresa reduz seus custos com pessoal, eliminando diversos direitos trabalhistas, como pagamento de férias, FGTS, 13º salário, equiparação salarial e previdência social.

Além disso, contribui para o desemprego, dispensando o trabalhador diretamente contratado, com salário condizente com sua função, para contratar trabalhadores terceirizados, que não possuem vínculo direto com a empresa, repassando apenas o salário seco que pretende pagar, deixando os direitos trabalhistas a encargo da empresa fornecedora de mão-de-obra.

O Direito do Trabalho se sedimentou sob o fundamento do princípio da proteção, que garante que “o trabalhador deve ser protegido nas relações contratuais, para que não haja disparidades em seu contrato de trabalho, objetivando a promoção das necessidades fundamentais do ser humano” (Favarin, 2018, pág. 115).

A partir desse princípio, o arcabouço jurídico trabalhista se firmou em direitos fundamentais do trabalho, estabelecendo a Constituição de 1988 um rol de direitos fundamentais mínimos que devem ser garantidos aos trabalhadores. Significa dizer que a sociedade evoluiu, garantindo direitos sociais históricos de proteção e promoção de direitos humanos no campo justralhista.

A Reforma Trabalhista, porém, promoveu a retirada de diversos direitos já consolidados aos trabalhadores, constituindo retrocesso social, ferindo diretamente o princípio da vedação ao retrocesso social. Conforme visto alhures, esse princípio tem o condão de proteger a sociedade de movimentos que retirem direitos fundamentais, firmados para proteger a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Violar esse princípio traz consequências desastrosas para a sociedade.

Os interesses econômicos desmedidos se sobrepõem aos direitos sociais históricos. O que se busca com a terceirização irrestrita não é meramente o conceito de atividade-fim e atividade-meio, face às possíveis permissões de contratação de mão-de-obra, mas sim, colocar em cheque 200 anos de história do Direito do Trabalho, assentando em risco o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, fundamento da República. (Favarin, 2018, pág. 115).

A flexibilização de direitos do trabalho promovida pela Reforma Trabalhista constitui afronta aos princípio da vedação ao retrocesso social, ignorando séculos de

lutas por direitos mínimos aos trabalhadores, permitindo ao empregador utilizar de mazelas e brechas na lei para oferecer o mínimo possível ao obreiro, que em razão de sua hipossuficiência, nada pode fazer a respeito.

Corre-se o risco de retornar a um estado de completa desregulação na esfera trabalhista, deixando o trabalhador à mercê de convenções coletivas sem o parâmetro dos direitos fundamentais no âmbito social, em flagrante retrocesso social, permitindo a exploração irrestrita da mão-de-obra em prol do lucro e do capital.

Essa supremacia do negociado sobre o legislado foi instituída na Reforma Trabalhista, conforme explica Leite (2020, pág. 707), tratando-se de “um novo sistema de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando conflitarem com as disposições previstas em lei”.

Além dessa brecha, a Reforma Trabalhista, ao permitir a terceirização irrestrita, possibilita ao empregador diminuir seus custos e importar-se exclusivamente com o lucro da empresa, ignorando quaisquer necessidades dos trabalhadores terceirizados, já que por força da Lei, eles não são de sua responsabilidade.

Como resultado tem-se a desregulamentação de direitos duramente conquistados ao longo de décadas, precarizando cada vez mais as condições de trabalho, sujeitando os trabalhadores a jornadas excessivas, sem férias, sem o descanso semanal, sem a convivência familiar, em flagrante desrespeito ao princípio da dignidade humana e ao princípio da proteção. (Favarin, 2018, pág. 116).

Nessa lógica, resta claro que o trabalhador terceirizado tinha seus direitos resguardados antes da Reforma Trabalhista, já que somente poderia ser contratado para realização de atividades-meio, tratando-se de modalidade específica e excepcional de trabalho, não constituindo precarização.

Atualmente, com a aprovação da nova Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista, o trabalhador se vê diante de uma terceirização irrestrita, modalidade claramente precarizadora do trabalho, que não garante ao trabalhador a proteção necessária, e o coloca em situação de desvantagem e instabilidade.

Resta clara a violação do princípio da vedação ao retrocesso social, já que flagrante a precarização do trabalho promovida pela Reforma, a retirada de direitos mínimos do trabalhador terceirizado, a instabilidade de trabalho enfrentada pelo obreiro, e a desvalorização do trabalhador.

Essa violação prejudica toda a ordem jurídica just trabalhista, na medida em que retorna o trabalhador a um status de mero objeto a disposição do empregador,

menos importante do que o lucro ou a diminuição de custos da empresa, devolvendo a sociedade a um estado de desregulação social e desvalorização humana.

Vive-se um retrocesso social que remete ao período da Revolução Industrial, no qual os trabalhadores explorados, homens, mulheres e crianças, sujeitos a péssimas condições de trabalho, lutavam por melhores condições de trabalho, organizavam-se em grupos almejando sucesso em suas lutas e ao longo dos anos foram conquistando direitos sociais, consagrados pela Constituição de diversos países, pela Organização Internacional do Trabalho e pela Declaração Universal de Direitos do Homem. Hoje, verifica-se o retrocesso desses direitos conquistados, após anos de luta por melhores condições, em que o Estado do bem-estar dá lugar ao liberalismo econômico e o mercado domina as relações de trabalho, afastando direitos e garantias dos trabalhadores. (Favarin, 2018, pág. 132).

Essa tendência de precarização e retirada de direitos trabalhistas fere os princípios mais basilares do direito, inclusive a dignidade da pessoa humana, uma vez que o direito a um trabalho digno e a direitos sociais mínimos são necessários para uma vida digna e para o mínimo existencial previsto no texto Constitucional.

O retrocesso social é claro, e representa “verdadeira mercantilização da mão-de-obra trabalhadora, traduzida, na prática, na total descaracterização do princípio protetivo do trabalhador” (Vieira, 2018, pág. 39), que permite sua desumanização, a precarização do trabalho, e o regresso a um estado de desregulação trabalhista.

6 DISCUSSÕES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS

Diante das claras violações aos direitos trabalhistas do trabalhador terceirizado implantadas pela Reforma Trabalhista e nova Lei de Terceirização, a partir da permissão expressa da terceirização irrestrita, a doutrina brasileira fomentou acaloradas discussões a respeito da legitimidade dessas alterações.

Instigados pela dúvida a respeito não só da legalidade mas da própria constitucionalidade da terceirização irrestrita, os tribunais superiores foram provocados a decidir sobre as questões fundamentais no que concerne a permissão da terceirização de atividades-fim.

Além disso, em que pese grande parte da doutrina ser contrária às alterações legislativas no que dizem respeito à terceirização, as opiniões não são unânimes, havendo diferentes pontos de vista a respeito do tema e seus desdobramentos na sociedade brasileira.

Em razão disso, necessário que se faça uma análise das principais decisões tomadas pelo Supremo Tribunal Federal a respeito da terceirização como trazida pelas alterações legislativas de 2017, diante da dicotomia entre as decisões do STF e o posicionamento da doutrina, que critica não só as Reformas, mas também a manutenção das mesmas pelo Tribunal Superior.

6.1 Principais decisões proferidas no STF

O STF manifestou-se acerca da terceirização irrestrita na ADPF nº 324, no Recurso Extraordinário nº 948.25, e nas ADIs nº 5.685, 6.686, 5.687, 5.695 e 5.735. No caso da ADPF, a mesma foi proposta em 25/08/2014 pela Associação Brasileira do Agronegócio – ABAG, relator ministro Luís Roberto Barroso.

A Arguição foi proposta para discutir a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada para atividade-fim da empresa, sendo que o tema somente foi decidido em 30/08/2018, quatro anos após a propositura da ação, e após a aprovação da nova Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. Assim diz o acórdão:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E DE ATIVIDADE-MEIO. CONSTITUCIONALIDADE. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a

terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. **7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”.** 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324/DF, STF, 2018, grifo nosso).

Diante do acórdão acima colacionado, o Supremo colocou fim às especulações de inconstitucionalidade da terceirização irrestrita, levantada por grande parte da doutrina, sob o argumento de que a Constituição, por meio do princípio da livre iniciativa e livre concorrência, deixa a possibilidade de diversos modelos de produção, bem como a adoção de estratégias empresariais flexíveis.

Sobrepondo esses princípios ao princípio da proteção ao trabalhador, o Supremo entendeu que a terceirização não é responsável, sozinha, por precarizar o trabalho e prejudicar o trabalhador, mas tão somente seu exercício abusivo. A tese fixada determina que a contratante deve verificar a idoneidade e capacidade econômica da empresa terceirizada, além de reforçar a responsabilidade subsidiária desta com relação aos direitos trabalhistas e previdenciários.

Conforme explicitado anteriormente, a responsabilidade, que antes era solidária, ou seja, obrigava ambas as empresas, concomitantemente, passou a ser

subsidiária com a nova lei, o que foi reforçado pelo STF no julgamento da ADPF 324. Nesse caso, a empresa contratante somente se responsabiliza na impossibilidade completa de a contratante direta do terceirizado não cumprir com suas obrigações.

Restou determinado, com o julgamento, que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, de forma ampla e irrestrita, sendo que a única obrigação da empresa contratante é verificar a capacidade econômica da terceirizada, o que, em última análise, beneficia a própria empresa, que não terá de arcar com verbas trabalhistas, não garantindo a proteção dos direitos personalíssimos do trabalhador.

Por essa razão, ainda que o acórdão advogue no sentido de que essas medidas devem ser adotadas para impedir a precarização do trabalho, a prática mostra que não são suficientes para coibir os diversos malefícios trazidos pela terceirização irrestrita ao trabalhador, conforme demonstrado alhures.

O Recurso Extraordinário 958.252 foi julgado de forma conjunta com a ADPF pelo plenário do Supremo, tendo o Ministro Barroso proferido um só voto para ambos os processos. O RE foi proposto em 22/03/2016 sob relatoria do Ministro Luiz Fux, e também foi julgado em 30/08/2018.

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Em seguida, o Tribunal **fixou a seguinte tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante"**, vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018. (STF, 2023, grifo nosso).

Assim, além da confirmação pelo Supremo da licitude da terceirização irrestrita, foi fixada tese em sede de repercussão geral no sentido de reconhecer a licitude da terceirização entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das mesmas, não sendo necessário que haja relação entre os objetos sociais ou o ramo empresarial de atuação.

Para o Ministro Relator da ADPF, as estruturas de produção do mundo já foram flexibilizadas, não havendo razão para manter um modo de produção vertical, que engloba todas as etapas do processo produtivo, uma vez que o custo para isso é altíssimo, não se tratando “de uma divisão entre atividade meio e atividade fim, mas

saber se é bom para a lógica do negócio que determinadas atividades sejam prestadas por terceiros que são remunerados” (Marques, 2022, pág. 44).

O Ministro conclui que isso não é direito, mas sim economia, e que é melhor permitir a terceirização, responsabilizando subsidiariamente a empresa “do que a não terceirização que impede a contratação (...) quando o empregador não quer ter o ônus de contratar e depois ter que pagar todas as verbas rescisórias” (Marques, 2022, pág. 45). Aduz ainda que a regulação da matéria pelo TST trazia insegurança jurídica, na medida em que se fundava em conceitos indeterminados (atividade meio ou fim).

Assim, resta claro no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, que o princípio da proteção ao trabalhador não foi utilizado como parâmetro, já que o enfoque central foi a economia, e maneiras de otimizar o crescimento das empresas, uma vez que a contratação precária se sobrepôs ao direito constitucional das verbas rescisórias.

Conforme afirmou o próprio Ministro Relator, é melhor assegurar uma contratação precária, como é o caso da terceirização, do que arriscar a não contratação por empregadores que não querem pagar verbas trabalhistas aos funcionários, o que por si só evidencia o caráter puramente capitalista da decisão.

Para os ministros que seguiram o voto do relator, como o ministro Dias Toffoli, “em termos econômicos, os custos da mão de obra interferem no desenvolvimento financeiro e na geração de emprego, atingindo o próprio trabalhador”. Assim, a economia é colocada em evidência, enquanto o trabalhador fica no plano de fundo, sendo atingido de qualquer maneira, seja pelo custo econômico de seu trabalho, como fazem crer os ministros, ou pela precarização de sua mão-de-obra.

No julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 somente os ministros Marco Aurélio, Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber apresentaram votos divergentes, no sentido de entender pela improcedência dos pedidos. Para Marco Aurélio, “a possibilidade de terceirização na prestação de serviços o Direito do Trabalho sempre reservou caráter excepcional” (Marques, 2022), devendo, portanto, ser interpretada de forma restrita.

Contraopondo ainda o Ministro Barroso que defendeu que a terceirização ocorre na maioria dos países desenvolvidos pelo mundo, ao analisar o âmbito internacional, o Ministro Marco Aurélio, em sua divergência, mencionou a Recomendação nº 198/2006 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre o domínio das políticas nacionais, nas quais os países membros devem definir normativamente indicadores específicos da existência de uma relação de trabalho, sublinhando a integração do

trabalhador na organização da empresa, a personalidade na prestação do serviço contratado e a garantia da continuidade do vínculo no tempo, que são elementos incompatíveis com a terceirização irrestrita dos serviços. Na conclusão de seu voto, o Ministro entendeu no sentido de reconhecer-se a compatibilidade, não só com a Constituição Federal, mas também com a tradição jurídica da legislação protetiva no Brasil, da Súmula nº 331, por consequência, das decisões judiciais formalizados pela Justiça do Trabalho, na busca pelo almejado e necessário acesso à Justiça, e, assim, garantir a cada um o direito que lhe é devido. (Marques, 2022, pág. 50).

O Ministro Edson Fachin destacou a necessidade de interpretação conjunta dos princípios constitucionais, não sendo possível interpretar um em detrimento do outro, como foi feito com os princípios do livre mercado e iniciativa se sobrepondo ao princípio da proteção ao trabalhador.

Em que pesem os votos desses ministros, o resultado dos julgamentos se deu no sentido da permissão da terceirização irrestrita, tendo o julgamento um condão mais econômico do que trabalhista, já que os princípios do livre mercado e iniciativa se sobrepuseram aos princípios trabalhistas que garantem a proteção do trabalhador, dada sua hipossuficiência.

Contudo, o que se observou do julgamento é que os votos favoráveis pela terceirização irrestrita analisaram sob uma perspectiva econômica, entendendo que tal fenômeno favorece o desenvolvimento empresarial e o aumento dos lucros e por isso não deve ser freado pela Justiça do Trabalho. Dizer que a terceirização não fragiliza os direitos do empregado, significa olhar, exclusivamente, para a perspectiva legal, deixando de se ater a realidade dos fatos dessa relação de emprego. (Marques, 2022, pág. 53).

Assim, a despeito da situação fática vivida pelos trabalhadores terceirizados, dos estudos feitos que demonstram os malefícios nos mais diversos âmbitos da terceirização irrestrita para o trabalhador, em sua saúde física e mental e em seu desenvolvimento na empresa, prevaleceu a fixação da tese no sentido da permissão da terceirização para toda e qualquer atividade.

Ainda com relação à terceirização, após a aprovação da nova Lei em 2017, foram propostas cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade, a fim de discutir o tema, sob o argumento de que a terceirização irrestrita viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, permitindo tratamento desigual entre terceirizados e contratados diretos.

As ADIs 5685, 5686, 5687, 5695 e 5735 foram propostas pela Rede Sustentabilidade, Confederação Nacional das Profissões Liberais, Partido dos Trabalhadores e Partido Comunista do Brasil, Confederações Nacionais do

Trabalhadores na Indústria Química e Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados e pela Procuradoria Geral da República, respectivamente (Marques, 2022).

Enquanto que a ADPF e RE acima analisados versavam sobre a súmula 331 do TST, que regulava a terceirização antes da Reforma, as ADIs visavam declarar a inconstitucionalidade material da Lei nº 13.429/2017, nova Lei da Terceirização, sob o argumento de que a ampliação irrestrita da terceirização ofende os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em 2017, o então procurador-Geral da República, Rodrigo Janot, apresentou ao STF ação contra a Lei das Terceirizações. Segundo Janot, a ampliação “desarrazoada” do regime de locação de mão de obra temporária para atender demandas complementares das empresas, aliada à triplicação do prazo máximo do contrato temporário de três meses para 270 dias, rompe com o caráter excepcional do regime de intermediação de mão de obra. Para o Procurador, o texto ainda viola o regime constitucional de emprego socialmente protegido (artigo 7º, inciso 1º, da CF), esvazia a eficácia dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (artigos 1º, 7º a 11, 170, incisos VII e VIII, e 193) e vulnera o cumprimento, pelo Brasil, da Declaração de Filadélfia e das Convenções 29 e 155 da OIT. (Marques, 2022, pág. 60).

A relatoria das ADIs recaiu sobre o Ministro Gilmar Mendes, que votou pela improcedência das mesmas, em julgamento realizado em junho de 2020, sendo seguido por seus colegas, sustentando os votos divergentes os mesmos ministros que votaram contrariamente à procedência da ADPF 324 e RE 958.252, Marco Aurélio, Ricardo Lewandowski, Rosa Weber e Edson Fachin.

Para Gilmar Mendes, o atual mercado de trabalho possui uma crescente especialização de agentes econômicos, o que inviabiliza a definição de atividades meio ou atividades fim, e em razão dessa modernização, os modelos de produção também devem ser flexibilizados para aumentar a oferta de emprego.

Cabe ressaltar que o “novo” pronunciamento do STF sobre a terceirização em nada é inovador. O Relator do caso, como ocorreu na relatoria do julgamento da ADPF nº 324 e do RE 958.252, realiza uma barganha com os direitos trabalhistas ao dizer que, se não houver trabalho, não há direitos a serem defendidos. Contudo, o altíssimo índice de desemprego no Brasil, não deve ser resolvido com a inserção dos desempregados em trabalhos que não garantam os direitos subjetivos previstos na Constituição do país. O Relator, ao defender o trabalho a qualquer custo, sobrepondo os direitos trabalhistas, fere não só a Carta Magna como leis infraconstitucionais, como a CLT. De acordo com seu entendimento, a vedação à terceirização de etapas produtivas relacionadas à atividade-fim não passa de um controle artificial, e inócuo, do mercado e das relações trabalhistas. (Marques, 2022, pág. 61).

Dessa forma, o STF manteve o entendimento de sobreposição da economia sobre os direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados, afirmando que a

terceirização é uma forma de reduzir o desemprego e auxiliar na modernização dos meios de produção. Contudo, esse entendimento não se funda em fatos, e não se comprova se comparado ao histórico do Direito do Trabalho.

O que a história demonstra é que a precarização do trabalho a exploração indiscriminada dos trabalhadores não é útil para melhorar a economia do país, para aumentar o emprego ou para modernizar os modos de produção, mas sim, gerar maior pobreza à classe trabalhadora, e enriquecer os donos dos meios de produção.

As consequências dessa exploração são desastrosas, já que a saúde e o bem estar dos trabalhadores fica comprometida, aumentando as desigualdades sociais, impossibilitando a efetivação da igualdade material, e perpetuando um estado de retrocesso social, ferindo de morte os valores e princípios da Constituição de 1988.

Vencidos os votos divergentes, a decisão das ADIs foi no sentido da improcedência, mantendo o entendimento de legalidade da terceirização irrestrita, e ausência de inconstitucionalidade formal e material da nova Lei de Terceirização, no mesmo sentido da ADPF 324 e RE 958.252, usados como precedentes.

6.2 Diferentes pontos de vista a respeito do panorama de terceirização

Diante dos estudos doutrinários realizados neste trabalho e o posicionamento do STF a respeito da terceirização irrestrita, resta clara a divergência de pensamento entre a doutrina majoritária no campo do Direito do Trabalho e os Tribunais Superiores. Enquanto que o STF entendeu, em sede de julgamento de diversas ações constitucionais, que a terceirização irrestrita não tem o condão de precarizar o trabalho, a doutrina em sua grande maioria entende o oposto.

Importante ressaltar que o TST – Tribunal Superior do Trabalho, manteve entendimento de que a terceirização deveria ser encarada como modalidade excepcional, e tratada como tal, até a mudança legislativa, reforçada pelo entendimento do STF. A súmula 331 trazia restrições à terceirização, que eram aplicadas plenamente no entendimento dos tribunais.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, que permite a terceirização irrestrita, foi posta a dúvida a respeito da permanência da súmula 331, já que a Lei, por si só, não tinha o condão de revogar o enunciado proferido pelo TST. Para dirimir essa divergência, o STF manifestou-se na ADPF 324 e RE 958.252 pela não aplicação da súmula, sob o argumento de que a mesma trazia insegurança jurídica ao tema.

Em razão de ter sido fixada tese em sede de repercussão geral, confirmando o conteúdo da Lei, no julgamento de 2018, o TST alinhou seu entendimento com a determinação do STF, e passou a aplicar a tese fixada pelo Supremo em seus julgamentos.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ADEQUAÇÃO AO ENTENDIMENTO DO STF (TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL NO STF - ADPF 324 E RE 958.252). TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ISONOMIA SALARIAL. O STF, em 30.08. 2018, no julgamento da ADPF-324 (Rel. Min. Roberto Barroso) e do RE-958252 (Rel. Min. Luiz Fux), com repercussão geral (Tema 725), reconheceu a constitucionalidade do instituto da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, afastando a incidência da Súmula 331 do TST. É necessário, pois, o exame da matéria à luz da tese firmada pelo STF, relativamente à legalidade irrestrita de terceirização de serviços, sendo irrelevante perquirir sobre a natureza das atividades exercidas pela empresa contratada. No caso vertente, o TRT afastou a ilicitude da terceirização, à luz do entendimento do E. STF. Consequentemente, não se viabiliza o reconhecimento da isonomia salarial em relação aos empregados da empresa tomadora de serviços e a condenação ao pagamento de direitos e benefícios legais, normativos e/ou contratuais daí decorrentes, em consonância com o entendimento do STF, no julgamento do RE 635.546/MG, segundo o qual "A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas" (Tema 383). Remanesce, contudo, a responsabilidade subsidiária em caso de eventual condenação, nos termos da decisão do STF (Tema 725) e da Súmula 331, IV/TST. Ressalva de entendimento pessoal deste Relator. Agravo de instrumento desprovido. (TST, AIRR 5127320135060021, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10/11/2021).

No julgamento, o TST nega a equiparação salarial entre trabalhador terceirizado e contratado direto, ressaltando que tal decisão foi tomada à luz do entendimento do STF, que fixou tese em sede de repercussão geral, já que o entendimento vai de encontro às demais decisões históricas do Tribunal do Trabalho.

Vale ressaltar que o relator do processo, Maurício Godinho Delgado, respeitado doutrinador de Direito do Trabalho, expressa opinião doutrinária diversa do esboçado nos julgamentos proferidos no TST e nos demais tribunais do trabalho, à luz do que foi decidido no STF. Nesse sentido, afirma Delgado (2019, pág. 568-569, grifo nosso):

Mantém-se ainda dominante a interpretação de que, desde que seja considerada lícita a terceirização – e não se tratando de trabalho temporário –, não seria aplicável o salário equitativo. (...) tal compreensão jurídica deve merecer críticas, entretanto. **Em primeiro lugar, o papel histórico do Direito do Trabalho sempre foi exatamente resistir ao assédio das forças e ideias econômicas mais extremadas, que buscam acentuar a mercantilização do trabalho humano na dinâmica da economia e da**

sociedade. E essa resistência história não tem sido incompatível com o bom funcionamento do capitalismo; apenas restringe que ele atue sem limites sociais e humanísticos. Em segundo lugar, a fórmula terceirizante, se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em *mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do País.* (...) Em terceiro lugar, há claros preceitos constitucionais e justralhistas brasileiros que, lidos em conjugação sistemática entre si e com os aspectos acima apontados, indicam na direção da comunicação remuneratória entre o contrato do trabalhador terceirizado e o padrão prevalecente para os empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços.

O que se verifica, portanto, é que as decisões tomadas pelo STF no sentido de permitir a terceirização irrestrita, sobrepondo os valores de mercado aos direitos trabalhistas, inviabilizou qualquer discussão jurisprudencial acerca do tema, uma vez fixada tese de obrigatoria observância pelos tribunais, mas não impediu que a doutrina permanecesse questionando essa modalidade de terceirização e seus efeitos para o trabalhador.

Como bem pontuou o doutrinador, a função do Direito do Trabalho é de resistir à mercantilização do trabalho humano, restringindo a atuação ilimitada do capitalismo, a fim de proteger o trabalhador. Isto porque, historicamente, essa mercantilização gerou abuso de direitos e feriu a dignidade humana dos trabalhadores submetidos a formas degradantes de trabalho.

Assim, a comunidade jurídica permanece se manifestando contra a terceirização irrestrita, e reforçando seu caráter precarizante das relações de trabalho, maléfico ao trabalhador, e inócuo para solucionar questões como desemprego, além de incapaz de melhorar a economia, já que se baseia na exploração do trabalhador.

Em estudo realizado pela IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2018), foram publicados diversos artigos, escritos por inúmeros autores, que chegaram à conclusão de que a terceirização promove a precarização das condições de trabalho (Pelatieri et al., 2018), aumentam a diferença remuneratória, jornada e acidentes de trabalho (Rabelo et al., 2018), e que terceirizar atividade fim é alugar o trabalhador (Fonseca, 2018).

Se analisada, porém, do ponto de vista empresarial, especialmente da contratante de mão-de-obra terceirizada, a terceirização apresenta vantagens como “desburocratização, alivia a estrutura organizacional, qualidade na prestação de serviços, melhoria do produto final, especialização na prestação de serviços” (Mendes e Mungo, 2018, pág. 05).

Esse ponto de vista somente reforça que às custas do trabalhador, a empresa aumenta seus lucros, especializa seus serviços e melhora seu produto, sem, contudo, remunerar adequadamente o terceirizado, ou pagar-lhe quaisquer verbas trabalhistas, visando apenas seu desenvolvimento e lucro.

Portanto, podem ser expostos três diferentes pontos de vista acerca do panorama atual da terceirização no Brasil: o primeiro é o ponto de vista jurisprudencial, sedimentado pelas recentes decisões do STF, no sentido de que a terceirização irrestrita traz modernização ao modelo de produção e melhora na economia, não tendo o condão de promover a precarização por si só.

O segundo ponto de vista é o doutrinário, sendo o entendimento da doutrina majoritária de que a terceirização irrestrita viola os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, precariza as relações trabalhistas e prejudica o trabalhador, não sendo capaz de melhorar a economia ou modernizá-la, mas tão somente de transformar o trabalhador em um produto a ser utilizado enquanto necessário.

E o terceiro ponto de vista é o empresarial, que visualiza na terceirização irrestrita como uma oportunidade de redução de custos de produção e de esquivar-se de contratar diretamente trabalhadores, pagando seus direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos, aumentando seu lucro e reduzindo suas responsabilidades, tanto econômicas quanto sociais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do presente estudo foi possível compreender melhor o atual panorama da terceirização no país a partir da regulamentação dada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, reforçada pelas decisões do STF em sede de repercussão geral, por meio de ADPF, ADI e Recurso Extraordinário.

Nota-se que a terceirização foi implementada no país de forma restrita e excepcional, sendo que historicamente, no Brasil e no mundo, a terceirização se desenvolveu de forma cautelosa, ante a suas peculiaridades. Antes da regulamentação feita pelas novas leis supracitadas, a terceirização no Brasil era permitida somente para atividades-meio das empresas, mediante justificativa para essas contratações, dada sua excepcionalidade.

A Súmula 331 do TST regulamentava o tema, já que o legislador não tratava de forma mais profunda da matéria, e determinava que a empresa contratante de mão-de-obra terceirizada era solidariamente responsável pelos direitos trabalhistas do obreiro, ou seja, responsável na mesma medida que a empresa fornecedora dessa mão-de-obra.

Além disso, as atividades-fim, ou seja, aquelas que possuem ligação direta com o objeto da empresa, não podiam ser terceirizadas, e caso fossem, estava caracterizada a terceirização ilícita, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, garantidos os direitos do trabalhador.

Os princípios do Direito do Trabalho formam uma base para a interpretação e criação de leis, e muitos foram constitucionalizados com o advento da Constituição de 1988, com vistas a garantir, com o status constitucional, verdadeira proteção ao trabalhador, já que o trabalho digno, como direito social, passou a ser considerado como promotor da dignidade humana.

O princípio da proteção ao trabalhador é a base do Direito do Trabalho, já que em razão da hipossuficiência do trabalhador com relação ao empregador, não há paridade negocial, o que coloca o obreiro em posição de desvantagem, que deve ser mitigada pela legislação protetiva, promovendo a igualdade material.

Além disso, o arcabouço justtrabalhista consagra os princípios da vedação ao retrocesso social e da progressividade dos direitos trabalhistas, sendo o primeiro uma obrigação negativa, tanto da sociedade quanto do Estado, de impedir que haja retrocesso e retirada de direitos já conquistados pelos trabalhadores, e o segundo

uma obrigação positiva de promover a progressão do campo do Direito do Trabalho, e nunca a regressão a práticas históricas comprovadamente danosas ao obreiro.

Em que pese todo esse arcabouço jurídico constitucional, as recentes mudanças legislativas, em especial a Reforma Trabalhista, promoveram verdadeiro retrocesso no campo do Direito do Trabalho, ceifando direitos já consolidados, e reduzindo os trabalhadores a meros instrumentos de desenvolvimento econômico.

No tocante ao tema da terceirização, as alterações permitiram a terceirização irrestrita, inclusive das atividades fim das empresas, que passaram a poder terceirizar toda sua mão-de-obra, eximindo-se completamente de responsabilidades trabalhistas. As consequências para os trabalhadores foram profundamente desastrosas.

Estudos demonstraram que o trabalhador terceirizado tem desvantagem salarial, é submetido a uma jornada mais longa e cansativa, estando mais sujeito a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, além de serem submetidos a assédio moral dos colegas diretamente contratados, perdendo sua sensação de pertencimento e sua consciência de classe.

Além disso, podem passar anos no mesmo posto de trabalho na empresa contratante, mas serem desligados inúmeras vezes da empresa à qual é vinculada, sendo privado de direitos trabalhistas como férias, 13º salário, seguro-desemprego, maternidade ou acidente, dentre outros.

Esses trabalhadores não são motivados e nem cotados para promoções nas empresas em que realmente prestam serviços, o que leva a uma grande rotatividade de trabalho, prejudicando o trabalhador a longo prazo, já que não é capaz de estabelecer carreira.

Estudos também demonstraram que a terceirização irrestrita facilita as formas de escravidão contemporânea, já que não gera vínculo empregatício direto com o tomador de serviços, e reduz os trabalhadores à condições análogas à escravidão, o que não pode ser admitido.

Ficou clara a violação ao princípio da vedação ao retrocesso social causada pela terceirização irrestrita, na medida em que esta promove a precarização do trabalho e o tratamento semelhante ao que era feito à época da Revolução Industrial – a redução do trabalhador a mero instrumento, descartável, útil apenas para cumprir os propósitos de lucro da empresa.

Essa desumanização do trabalhador promove o retrocesso social, ceifando direitos fundamentais trabalhistas, impedindo a efetivação da dignidade humana e da igualdade material, e priorizando o lucro e o capital em detrimento do ser humano e de suas necessidades mínimas para uma existência digna.

O retrocesso social foi confirmado pelo Supremo Tribunal Federal, que ao decidir sobre o tema, em 2018 e em 2020, firmou o entendimento de que é lícita a terceirização irrestrita, sobrepondo valores econômicos, como o da livre iniciativa e livre mercado, aos valores sociais e trabalhistas.

As decisões vincularam todos os tribunais do país, que tem decidido no sentido de não conceder direitos como equiparação salarial aos trabalhadores, que não tem reconhecido o vínculo empregatício, embora presentes todos os requisitos, ainda que sob protestos da comunidade jurídica.

O crescente movimento de liberalismo econômico no país, que culminou na Reforma Trabalhista, gera grande insegurança jurídica no Direito do Trabalho, já que a retirada de direitos já sedimentados tem sido reforçada pelo Supremo em suas decisões, que mantém a tendência de priorizar o capital em detrimento do homem.

Em que pese o dever do STF de fazer valer a Constituição, e guardar seus princípios, garantindo sua aplicabilidade, sob a ótica dos princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social, as recentes modificações legislativas e decisões do Supremo tem condão patentemente inconstitucional.

REFERÊNCIAS

A legalização da terceirização irrestrita, permitida com a reforma trabalhista de 2017, favorece as possibilidades da expansão da escravidão contemporânea. Fiocruz, 2023. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-legalizacao-da-terceirizacao-irrestrita-permitida-com-a-reforma-trabalhista-de>. Acesso em: 11 set. 2023.

A terceirização irrestrita e seus reflexos. Revista Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ano II, n. 6, Set-Dez/2018. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21078/9877201/06+-+TRT+em+Revista+6/a09e00f6-a0c9-be12-b8ea-3651b0720a62>. Acesso em: 11 set. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. **Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro.** Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. **Lei do Trabalho Temporário.** Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Lei da Seguridade Social.** Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Lei da Terceirização.** Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. **Reforma Trabalhista.** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 set. 2023.

CALDAS, R.F. **Há progressividade e não retrocesso nos direitos humanos sociais no Brasil?** TRT, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115871/2017_caldas_roberto_progressividade_retrocesso.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 set. 2023.

CAMPOS, A.G. **A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação.** Ipea, 2018. Disponível em:

https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terc_do_trab_no_brasil_novas_e_dist_persp_para_o_debate_cap_07.pdf. Acesso em: 04 set. 2023.

CARVALHO, A.C.L. **Direito do Trabalho: curso e discurso.** Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, V.B. **Direito do Trabalho.** 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

Contratos, licitações e terceirização. TJMG, 2022. Disponível em:

<https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2023/contratos-licitacoes-e-terceirizacao.htm>. Acesso em: 04 set. 2023.

CORREIA, H. **Direito do Trabalho.** 11ª ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEROSSI, L.D.C. **O princípio da vedação do retrocesso social e os direitos sociais.** Escola da Magistratura do Rio de Janeiro, 2014. Disponível em:

https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/2semestre2014/trabalhos_22014/LucianaDerossi.pdf. Acesso em: 06 set. 2023.

DUTRA, R.Q. **Formação histórica do direito do trabalho.** Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, ed. 1, julho de 2020. PUCSP, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/371/edicao-1/formacao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 16 mar. 2023.

FARIAS, J.M.A. **Direito Constitucional do Trabalho: sociedade e pós-modernidade.** São Paulo: LTr, 2015.

FURTADO, M. **Terceirização de mão-de-obra: principais pontos sobre a lei.**

Convenia, 2023. Disponível em: https://blog.convenia.com.br/principais-pontos-do-projeto-de-lei-da-terceirizacao-da-mao-de-obra/#4_Tarefas_permitidas_por_lei. Acesso em: 04 set. 2023.

FAVARIN, P.C. **A terceirização irrestrita e as consequências nos direitos de personalidade dos trabalhadores.** UNICESUMAR, 2018. Disponível em:

<https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/990/1/Poliany%20C Revelaro%20Favarin.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

GARCIA, G.F.B. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOMES, D.M.P. **Reforma Trabalhista e direito ao trabalho: precarização e a (in)constitucionalidade da Lei da Terceirização.** João Pessoa, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/14292/1/DMPG30042019.pdf>. Acesso em: 05 set. 2023.

LEITE, C.H.B. **Curso de direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MACHADO, L.T. **A (i)licitude da prática da “pejotização” como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017**. Florianópolis, 2019.

Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/203285/TCC%20finalizado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 set. 2023.

MARQUES, F.A.P. **A terceirização de forma irrestrita no âmbito do Direito do Trabalho: análise da decisão do Supremo Tribunal Federal proferida no julgamento da ADPF nº 324, do Recurso Extraordinário nº 958.252 e das ADIs nº 5.685, 6.686, 5.687, 5.695 e 5.735**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/18835/1/FAPMarques.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3ª ed. São Paulo, Saraiva, 2012.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, G.S.S.; LEAL, R. **Terceirização: breve histórico e evolução no que tange à atividade-fim e o poder diretivo do contratante**. Migalhas, 2020.

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/319128/terceirizacao--breve-historico-e-evolucao-no-que-tange-a-atividade-fim-e-o-poder-diretivo-do-contratante>. Acesso em: 04 set. 2023.

MENDES, C.O.B.; MUNGO, E.L.L. **A terceirização e as vantagens para a economia da empresa tomadora e as relações trabalhistas**. UNIVAG, 2018.

Disponível em: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/157-891-1-PB.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

MOTTA, A.L.S.; CARVALHO, A.C. **A progressividade dos direitos sociais no contexto de crises econômicas e reformas**. Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v. 8, n. 8, jan./jul., 2020. Disponível em:

<https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/100/89>. Acesso em: 06 set. 2023.

NASCIMENTO, A.M.; NASCIMENTO, S.M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

NETO, A.R.J. **Terceirização – Requisitos e Cuidados**. Rota Jurídica, 2022.

Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/rota-trabalhista/terceirizacao-requisitos-e-cuidados/>. Acesso em: 05 set. 2023.

NETO, J.C.B.; MONTENEGRO, N.L.J. **Direito do Trabalho e terceirização das relações de trabalho frente as normativas da OIT**. Anais do Congresso Brasileiro

de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1321-1339, out/2020. Disponível em: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/juvenicio,+DIREITO+DO+TRABALHO+E+TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O+DAS+RELA%C3%87%C3%95ES+DE+TRABALHO+FRENTE+AS+NORMATIVAS+DA+OIT-1.pdf>. Acesso em: 04 set. 2023.

Os 11 tipos de terceirização explicados. Brinquedoteca, 2022. Disponível em: <https://brinquedoteca.net.br/blog/os-11-tipos-de-terceirizacao-explicados/>. Acesso em: 04 set. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho de Campinas. Recurso Ordinário Trabalhista nº 35.2017.5.15.0059. Recorrente: Vanessa Aparecida Mariano Costa e outros. Recorrido: Novelis do Brasil LTDA. Relator: Des. João Batista Martins César. Campinas, 26 de novembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1133119605/inteiro-teor-1133119608>. Acesso em: 22 mar. 2023.

SILVA, T.L.; CAMPOS, J.P.A. **A terceirização e a Reforma Trabalhista: contribuiu para a precarização do trabalho?** UNA, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14194/4/TCC.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

SILVA, C.M.G.N.; PEREIRA, N.M.F.S.; ROBALINHO, A.B.; HERMES, M. **O princípio da vedação ao retrocesso.** MPF, 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pge/publicacoes/Oprincipiodavedaoaoretrocesso.pdf>. Acesso em: 06 set. 2023.

SOARES, D.A. **Direitos sociais e o princípio da proibição de retrocesso social.** Centro Universitário de Brasília – UNICEUB, 2010. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/190963/dilmanoel.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 06 set. 2023.

SOUZA, D.M.; TROVÃO, C.J.B.M.; SILVA, M.R.; MELO, J.W.F. **Caracterização histórica do mercado de trabalho no Brasil: da Consolidação à Reforma Trabalhista.** Revista de Desenvolvimento Econômico – RDE, ano XXIII, v.2, nº 49, agosto de 2021. Salvador/BA, p. 102-134.

STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. STF, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 04 set. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 – Distrito Federal.** Requerente: Associação Brasileira do Agronegócio – ABAG. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 958.252 – MG.** Requerente: Celulosa Nipo Brasileira S/A. Relator: Min. Luiz Fux.

Brasília, 30 de agosto de 2018. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 12 set. 2023.

Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. IPEA, 2018. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 12 set. 2023.

VAZ, V.A. (Org.). Centro Universitário de Formiga – UNIFOR/MG. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. 7ª ed. Formiga: 2020. Disponível em:
<https://www.uniformg.edu.br/index.php/biblioteca/normalizacao-de-trabalhos-academicos>. Acesso em: 22 ago. 2023.

VIEIRA, M.A. **A (im)possibilidade da terceirização irrestrita no Brasil**. UNB, 2018. Disponível em:
https://bdm.unb.br/bitstream/10483/22001/1/2018_MarceloAlvesVieira_tcc.pdf. Acesso em: 11 set. 2023.