

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO**

KAMAYRA GOMES MENDES

**OS ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO PRIVADA
BRASILEIRA ANTE A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL COMPARADA**

Manaus - AM

2018

KAMAYRA GOMES MENDES

**OS ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO PRIVADA
BRASILEIRA ANTE A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL COMPARADA**

Monografia apresentada como trabalho de conclusão de curso da Graduação em Direito da Universidade do Estado do Amazonas, como requisito à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Albefredo Melo de Souza Júnior.

Manaus-AM

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

KAMAYRA GOMES MENDES

OS ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO PRIVADA BRASILEIRA ANTE A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL COMPARADA

Monografia aprovada pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Estado do Amazonas, pela Comissão Julgadora abaixo identificada.

Manaus, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente: Prof. Esp. Albefredo Melo de Souza Júnior
Universidade do Estado do Amazonas

Membro: Prof. Me. Emerson Victor Hugo Costa de Sá
Universidade do Estado do Amazonas

Membro: Prof. Dr. Túlio Macedo Rosa e Silva
Universidade do Estado do Amazonas

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, José Américo e Maria Lucirene, cujo amor, superação e sabedoria sustentaram-me no caminho até aqui.

Ao Eric. Peixe e tartaruga unidos para fazer a diferença nesse oceano.

À sociedade, principal interessada nos esforços acadêmicos dispendidos para a melhoria comum e responsável pelo sustento da Universidade pública do Estado do Amazonas.

AGRADECIMENTOS

À natureza e ao tempo.

Aos meus pais, José Américo e Maria Lucirene, que superaram muitas dificuldades, mas nunca deixaram de acreditar no estudo dos filhos como um investimento para a vida.

Aos meus familiares, pelo apoio dado quando migrei para a cidade de Manaus em decorrência da faculdade, principalmente à minha irmã, Kadrine, que me amparou nesse processo de transição.

Aos meus amigos Naelton, Flávia, Fernanda e Elinelson, essenciais para as mudanças ocorridas na minha vida, obrigada por todo o apoio e companheirismo, mesmo em momentos de saúde instável e ausência.

Ao Lucas, por todo o ensino diário e conversas que fazem o caminho do curso e da vida mais coloridos. Uma especial menção aos meus colegas de turma, muchachos Rildo, Hanna e Danyelle por todo o carinho e tempo de estudos juntos, mais uma etapa que se conclui e me deixa muito orgulhosa nossa ligação.

Ao meu companheiro, amigo e amor, Eric, por sempre querer o melhor para as pessoas.

A todos professores que passaram pela minha vida, que sendo fontes de inspiração e conhecimento, inspiraram-me ao sonho do magistério, dentre eles Annie, Sílvia, Lenilda, Jocifran, Vinícius e Jandeson.

Aos mestres que colaboraram diretamente com este trabalho, pelos empréstimos de livros, indicações de referências, conversas de incentivo e demais formas que foram primorosas para que se concretizasse a presente monografia.

Aos chefes e monitores que passaram por minha vida acadêmica e nos estágios, principalmente aos funcionários do Ministério Público Federal, Isabela, Fernando, Mariana, Ediany, que me fizeram amar ainda mais o direito coletivo, em especial os de grupos sociais vulneráveis.

Ao seu Carlos, trabalhador terceirizado que atuava na Universidade do Estado do Amazonas e que me ajudou a refletir sobre a prática terceirizante.

O Judiciário Trabalhista não é um bloco monolítico, sendo constituído a partir de uma arena de disputas. Daí porque o processo de construção de normas e das decisões judiciais não pode ser compreendido apartado das lutas que se dão nas sociedades no momento em que produzidas. (BALTAR, Eduardo de Andrade; BIAVASCHI, Magda Barros. **Terceirização: Relatório científico final**. Campinas: FAPESP, 2009, p. 139.)

O mundo atual, viva ele de confronto ou na coexistência, é um mundo onde os homens, os Estados, as civilizações, não podem nem se curvar sobre si mesmo, nem recusar as trocas, e nem, conseqüentemente, evitar ou negligenciar de se conhecer. (ANCEL, Marc. **Utilidade e Métodos do Direito Comparado: Elementos de Introdução Geral ao Estudo Comparado dos Direitos**. 1980, p. 128).

RESUMO

A terceirização, entendida como um fenômeno administrativo, consiste na possibilidade de uma empresa – a tomadora de serviços - realizar um contrato civil ou empresarial com outra empresa – a prestadora de serviços – de modo que esta última a forneça trabalhadores especializados para a realização de certas atividades. Esta relação trilateral funda-se na livre iniciativa e objetiva o alcance de maior produtividade, competitividade e otimização dos produtos e serviços disponibilizados, além da redução de custos e da forte burocracia do processo. Tais objetivos, entretanto, devem ser estimados juntamente com princípios consagrados internacionalmente como o valor do trabalho, a justiça social e, sobretudo a dignidade humana. Por conta dessa necessária ponderação e das recentes alterações legislativas e judiciárias sobre a temática em âmbito nacional, busca-se através do método dedutivo e do Direito Comparado, fonte do Direito do Trabalho brasileiro, a extração de informações e técnicas aplicadas em diferentes ordenamentos jurídicos no que tange a terceirização no setor privado, bem como seus graus de similaridade e diferença para com o que é disciplinado pelo ordenamento brasileiro, de forma a possibilitar novos questionamentos e perspectivas deste tema contumaz em tempos de globalização e que possui grande impacto na sociedade, sobretudo na vida dos trabalhadores e empresários.

Palavras-chaves: Terceirização. Setor Privado. Direito Comparado. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Outsourcing, understood as an administrative phenomenon, consists in the possibility of a company enter into a civil or business contract with another company - the service provider - so that the latter provides it with specialized workers for the accomplishment of certain activities. This trilateral relationship is based on free initiative and aims at achieving greater productivity, competitiveness and optimization of the products and services made available, as well as reducing costs and the strong bureaucracy of the process. These goals, however, must be estimated along with internationally recognized principles such as the value of work, social justice and, above all, human dignity. Due to this necessary weighting and recent legislative and judicial changes on the subject at the national level, it is sought through the deductive method and Comparative Law, source of Brazilian Labor Law, the extraction of information and techniques applied in different legal systems in the which deals with outsourcing in the private sector, as well as its degrees of similarity and difference to what is regulated by the Brazilian system, in order to allow new questions and perspectives of this theme in times of globalization and that has a great impact on society, especially in the lives of workers and entrepreneurs.

Keywords: Outsourcing. Private sector. Comparative law. Labor law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ELEMENTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	13
2.1 NOMENCLATURA.....	13
2.2. CONCEITO SOB O VIÉS ADMINISTRATIVO E JURÍDICO.....	16
2.3 OS SUJEITOS E OS CONTRATOS DA RELAÇÃO TERCEIRIZANTE.....	20
2.4 HISTÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO.....	22
2.4.1 As mudanças nas relações de trabalho	23
2.4.2 Os modelos de produção industrial	27
2.4.3 A liquidez das relações trabalhistas em novos tempos econômicos e jurídicos	30
2.4.4 A terceirização a partir do século XX	33
2.4.5 O fenômeno no Brasil	35
3 A TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR PRIVADO NO DIREITO COMPARADO	38
3.1 O SETOR PRIVADO E O DIREITO DO TRABALHO.....	39
3.2 METODOLOGIA E ESCOLHA DOS PAÍSES PARA A COMPARAÇÃO.....	40
3.2.1 França	42
3.2.2 Itália	45
3.2.3 Argentina	48
3.2.4 Chile	49
3.2.5 Colômbia	51
3.2.6 Equador	53
3.2.7 Peru	54
3.2.8 Uruguai	56
3.2.9 Venezuela	58
3.2.10 México	59
4 BRASIL: ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO	61
4.1 A PRÁTICA JURÍDICA NACIONAL.....	61
4.2 A SÚMULA 331 DO TST.....	65
4.3 LEIN. 13.429/2015 E LEIN. 13.467/2017.....	70
4.3.1 Projetos de lei	71
4.3.2 Características a partir da reforma trabalhista de 2017	72

4.4 DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAR A ATIVIDADE-FIM.....	76
4.4.1 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324.....	76
4.4.2 Recurso Extraordinário 958252.....	77
4.4.3 Julgamento conjunto em agosto de 2018.....	79
5 PERSPECTIVAS DO TEMA NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO	86
5.1 O ESTUDO COMPARADO E A SÍNTESE COMPARATIVA.....	86
5.1.1 O Direito Comparado como fonte supletiva do Direito do Trabalho.....	87
5.1.2 Síntese comparativa.....	88
5.2 EFEITOS E IMPLICAÇÕES FUNDAMENTAIS	94
5.2.1 Impactos econômicos e sociais da terceirização.....	95
5.2.2 Perspectivas em tempos de crise econômica	96
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
REFERÊNCIAS	104

1 INTRODUÇÃO

As novas tecnologias, as mudanças de modelos econômicos hegemônicos, a globalização e a flexibilização, fruto da dinâmica crescente do mercado internacional e das relações sociais, possibilitaram o uso de técnicas administrativas e trabalhistas diferentes do modelo clássico bilateral de empregador-empregado. A terceirização, instrumento gerencial que consiste em uma ligação contratual atípica se tornou frequente pelas características de descentralização no processo de produção e dos efeitos que causa, sobretudo no campo econômico.

A configuração presente entre os sujeitos deste fenômeno é trilateral e “dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente” (DELGADO, 2017, p. 502). Tal fato se dá pela existência de um contrato de natureza civil ou empresarial entre a empresa terceirizante e a empresa terceirizada, enquanto esta tem para com o empregado um contrato de natureza trabalhista (CASSAR, 2015). Evidencia-se, pois, que a empresa tomadora de serviço não mantém um contrato direto com o trabalhador, apesar de ambos possuírem direitos e deveres a serem observados.

Mundialmente utilizada, a terceirização mostra-se um fato socioeconômico ao qual a ordem jurídica não pode se ausentar dada a importância da ponderação na solução de interesses contrários como o valor social do trabalho em relação à livre iniciativa.

Partindo do pressuposto de que o assunto se trata de um fenômeno global, pois presente em diversos países e historicamente foi assimilado por empresas estrangeiras que vieram se instalar em solo pátrio, ainda há pouco estudo sobre o tratamento jurídico da terceirização privada em outros ordenamentos, a fim de otimizar as aplicações efetuadas no âmbito interno, seja através da transmissão útil do direito alheio ao nosso, seja pelo enriquecimento das fontes utilizáveis pelo Direito do Trabalho nacional, vide a permissão dada pelo art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas na utilização do Direito Comparado como fonte jurídica supletiva do ordenamento.

Nesta direção, Ancel (1980, p. 141) assegura que o Direito Comparado é capaz de revelar a relatividade do direito nacional conduzindo-o a um superar da “simples formulação escrita e da única consideração de lei territorial ou da técnica jurídica específica”. Nesse sentido, Carlos Almeida (1998, p. 19) assevera que a formação comparativa contraria a tendência ao isolacionismo por expor que “as concepções e soluções do direito nacional não são as únicas concebíveis e nem sempre são as melhores”.

Um exemplo de construção teórica brasileira que vigorava através da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST (1993), e que se distinguia da prática de vários países era a diferenciação existente entre a terceirização de atividade-meio e atividade-fim, que definia inclusive a licitude ou não do instituto. Explicando, para Maurício Godinho Delgado as atividades-fim são aquelas “atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”, enquanto as atividades-meio são as “periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços” (2013, p.452).

Com a recente alteração legislativa desencadeada pela Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017, pela Lei da Reforma Trabalhista n. 13.467 de 31 de julho de 2017, bem como pela declaração do Supremo Tribunal Federal (2018) acerca da inconstitucionalidade de dispositivos da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o aval para terceirizar a atividade-fim, busca-se no Direito Comparado a compreensão do porquê desta mudança através da observação das diferenças e similaridades entre os diversos ordenamentos jurídicos de países com mecanismos jurídicos semelhantes, a fim de confrontar perspectivas do tema, principalmente no que tange à licitude e a responsabilidade que impacta o obreiro e o empregador.

No contexto do trabalho que aqui se delineia, o principal objetivo do estudo foi analisar o tratamento jurídico dos ordenamentos internacionais sobre a terceirização em setores privados, comparando, a título de reflexão, a tutela trabalhista estrangeira com a adotada no Brasil, mais especificamente no setor de serviços. Para maior claridade, isso foi feito por etapas.

Primeiro, buscou-se discorrer sobre o fenômeno da terceirização no mundo examinando o tratamento jurídico trabalhista de diversos países sobre a terceirização. Em seguida, foi necessário descrever o modelo de terceirização brasileiro, a fim de compará-lo com os países examinados e sintetizar as informações. Por fim, buscou-se incrementar a síntese comparativa com perspectivas do tema no ordenamento jurídico pátrio, já sob o viés crítico da análise.

Para concretizar as tarefas acima, o trabalho foi desenvolvido com observação ao método dedutivo, sendo a conclusão de dados e enunciados gerais extraídos de legislações nacionais e estrangeiras, documentos, livros, artigos, teses, súmulas e sítios eletrônicos que forneceram conteúdo pertinente para o alcance finalístico do projeto.

A definição do termo terceirização, bem como a história de tal fenômeno foi oriunda de doutrina interdisciplinar e análise qualitativa de dados provindos de estudiosos das áreas econômicas, sociais e jurídicas.

Após, com o método da microcomparação, que consiste em comparar institutos jurídicos afins em ordens jurídicas diferentes através da compreensão, análise, síntese e conclusão crítica,

buscou-se compreender como é praticada a terceirização no setor privado de determinados países em relação à cultura jurídica brasileira.

Os referidos tópicos e procedimentos estão dispostos em quatro capítulos, cada qual contribuindo de forma própria para a construção teórica da monografia.

No primeiro capítulo após a introdução foram abordados os elementos gerais da terceirização, tais como a nomenclatura, conceitos, definições contratuais e pessoais, bem como a prática ao longo da história, a fim de compreender de forma panorâmica o fenômeno terceirizante na atualidade e suas implicações na seara trabalhista.

No segundo capítulo foi desenvolvido os métodos próprios do Direito Comparado no que tange a terceirização no setor privado, objetivando a análise da prática na França, Itália, Argentina, Chile, Colômbia, Equador, Peru, Venezuela, Uruguai e México, a fim de vislumbrar como um fenômeno global se desenvolve e é regulamentado pelo sistema trabalhista nesses países.

No terceiro capítulo foi dado enfoque ao Estado brasileiro, principalmente para a regulamentação jurídica da terceirização no setor privado, tanto por meios legislativos, quanto jurisprudenciais, já com a inclusão de recentes modificações no ordenamento pátrio.

Por fim, no último capítulo houve a síntese comparativa das diferenças e similitudes do tratamento jurídico trabalhista da terceirização no setor privado dos países do capítulo 2 para com o Brasil, abordado no capítulo 3, a fim de se estabelecer perspectivas ao tema com base nos estudiosos da terceirização.

Estes capítulos, portanto, completam a apresentação do trabalho e se relacionam pela importância de acrescentar entendimentos acadêmicos e aprimorar o debate que se desenvolve em torno de tão importante prática, reiterada em tantos lugares e juridicamente atual, dada as alterações legislativa e jurisprudenciais ocorridas.

2 ELEMENTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização concebida como um fenômeno administrativo repercute na seara trabalhista devido à forma com a qual a relação contratual é desenvolvida, a dinâmica de seus atores e os impactos resultantes dessa prática. Por isso, seu conceito originalmente gerencial foi sendo assimilado pela prática trabalhista e disciplinado por doutrinas, jurisprudências ou outras fontes do Direito, a fim de regular tal comportamento crescente inicialmente no setor público, que depois foi adotado e multifacetado nas esferas privadas.

Há especial complexidade dos contratos ditos terceirizados, pois a rede formada pelas empresas se diversificou e assumiu formas distintas, mantendo como elo o fracionamento de estruturas produtivas.

Dada a importância do instituto, neste capítulo foram abordados os elementos gerais e introdutórios da terceirização, sendo eles: as explicações da nomenclatura no Brasil face a de outros países; o conceito da prática para a ciência administrativa e jurídica; as formas de contrato que tal relação desenvolve, bem como os sujeitos da tríade envolvidos; e em seguida foi recapitulada a história da terceirização, resultante de modificações sociais, econômicas e laborais, ocorridas sobretudo a partir do século XX.

2.1 NOMENCLATURA

A gênese etimológica da palavra terceirização adveio do latim *tertiarius*, em que *tertius* significa terceiro. Juridicamente, a terminologia é utilizada quando há um terceiro que é encarado, em um primeiro momento, como pessoa estranha à relação despontada. (AMATO NETO, 1995).

De acordo com Gustavo Garcia (2017, p. 13) “a terceirização envolve uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviço (empregador) e a empresa tomadora (contratante do serviço)”, daí advindo, conforme Delgado (2013), o seu termo em português resultado do neologismo formado a partir da palavra terceiro, devido à utilização de um intermediário e/ou interveniente neste processo de descentralização da atividade empresarial.

A essa constatação, Romita (1992, p. 3) alerta que o emprego do termo terceirizar, como denominação de passar para terceiros a execução da atividade essencial de um negócio não parece adequado, “pois as partes da relação jurídica já se denominam *primus* e *secundus*.”

‘Terceiro’, quanto a determinada relação jurídica, é todo aquele que não é parte dela”, mas como se demonstrará, seja através de contrato, seja através de responsabilidades legais, o terceiro dessa prática terceirizante é autorizado em diversos ordenamentos jurídicos a efetivamente integrar o polo de uma relação jurídico trabalhista.

Pertinente demonstrar que o que no Brasil usualmente é denominada terceirização, também é chamada de “desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização, reconcentração, focalização ou parceria” (MARTINS, 2001, p. 160-161) e serve para semanticamente definir uma estratégia administrativa com o objetivo de organizar e estabelecer trabalhos específicos em uma empresa através da contratação de outra (MARTINS, 2018).

Como o termo é hodiernamente vinculado à expressão ‘*outsourcing*’, onde ‘*out*’ significa fora e ‘*source*’ fonte para representar uma fonte externa que é utilizada para satisfazer uma função, Basso (2008) esclarece que o referido termo em inglês é a terceirização de serviços ou a produção de componentes transferida a outra empresa para executá-los dentro ou fora dos muros da tomadora, mas ainda no âmbito nacional, exceto nos serviços de informática que independem de distância.

Já Segundo Pereira Neto (2010), *outsourcing* seria apenas um tipo de terceirização de áreas estratégicas para a empresa, enquanto a terceirização *latu sensu* envolveria serviços mais rotineiros, que normalmente não tem tanto valor agregado e estão mais distantes do denominado ‘*core business*’¹ da empresa.

Para Peyrano (2000), a tradução da expressão inglesa faz referência ao recurso de utilizar fontes externas para conseguir mérito no fim pretendido.

Marcelino (2007) compreende que é necessário entender que o sufixo ‘*sourcing*’ semanticamente engloba espécies de terceirização, que dependem do termo central ou prefixo para fazer mais sentido. De acordo com Oliveira, neste sentido *outsourcing* (1994, p. 28), “significa a prestação de serviços por terceiros a alguma entidade cuja atividade principal não é aquela”.

A fim de clarificar demais impasses, exemplifica Marcelino (2007) que nessa linha de variância, o termo *dumb sourcing* significa a terceirização de serviços meio da empresa, como ocorre com a vigilância; *multisourcing* engloba o departamento da empresa que é terceirizado por várias subcontratadas; *co-sourcing* significa um parceria que abrange não apenas a prestação de serviços específicos, mas envolve até a definição de estratégias para o uso da

¹ Core business equivale à parte principal de um negócio, que é definida a partir da estratégia central para o mercado e leva em consideração clientes, produtos, tecnologia e mercado (FREITAS, 2016).

tecnologia da informação; *smartsourcing* é a terceirização resultante da formação de alianças, visando a atuação no mercado com os melhores produtos e alta competitividade; *global sourcing*, ao fim, agregaria um fornecimento global, diretamente relacionado com a internacionalização dos mercados.

Em espanhol usualmente se denomina *subcontratación* para fazer referência a um fenômeno de terceirização ou descentralização de serviços da empresa, números em que uma parte geral da atividade econômica é realizada por empresas auxiliares através de seus próprios trabalhadores.

Rodríguez-Disosdado (2014, p. 217) ao dispor sobre tal conjectura deixa cristalino que nessa situação há uma empresa denominada principal que encarga a outra “denominada contratista, subcontratista o de servicios, la realización de una obra o la prestación de un servicio con sus propios trabajadores, asumiendo la principal la obligación de pagar un precio cierto a esta auxiliar.”. Albuquerque (2014) complementa ao ressaltar que nos países latino-americanos como Uruguai e Argentina o termo mais usual é *tercerización*.

Marcelino (2007) ao falar sobre o termo terceirização na França, por exemplo, explica que *sous-traitance* seria o processo específico de terceirização em que há uma empresa subcontratada prestando serviços dentro da empresa principal, enquanto *extériorisation* expressa o trabalho realizado fora da empresa.

Nessa direção, Carelli (2014, p. 58) explica que a prática:

Em Portugal é subcontratação, nos Estados Unidos é entendido como “outsourcing”, na França por “sous-traitance” ou “extériorisation”, na Itália “subcontrattazione”, e na Espanha “subcontratación”. Todas essas denominações, exceto a brasileira, demonstram a existência de um contrato civil de entrega de atividades a outra empresa.

Como esperado, naturalmente se denominaria à similar atividade nomes diferentes, seja pela distância geográfica e social que modifica a língua, seja pelas variâncias de regulamentação aos contratos envolvidos.

Sacco (2001, p. 54) ao discorrer sobre a traduzibilidade de termos jurídicos, arremata que “as palavras não têm, de fato, significados absolutos e permanentes, e todo usuário da língua, cada vez que usa uma expressão confere-se-lhe um significado específico único”, pois a correspondência total entre diferentes expressões pertencentes a línguas diferentes só pode ser criada por elemento artificial.

Apesar de tais divergências linguísticas, o professor Andersen (2017, p. 16) esclarece que se nomeia no Brasil o fenômeno da subcontratação de serviços por terceirização, “não por

parecer o termo mais correto, mas por ser, de fato, o termo mais utilizado pela doutrina e jurisprudência para se referirem ao tema”.

Acerca desta afirmação, Martins (2018, p. 28) alerta que o correto nominalmente é chamar o fenômeno terceirizante de contratação e não subcontratação, “pois os trabalhadores são contratados efetivamente pelo empregador e não subcontratados por outra empresa”. Como se verá, há contratos distintos na terceirização que a tornam peculiar e de difícil definição, por isso se aborda o viés administrativo junto ao jurídico no momento de conceituar a atividade.

2.2. CONCEITO SOB O VIÉS ADMINISTRATIVO E JURÍDICO

É imperioso, mas difícil, precisar um conceito ou uma definição que abarque o consenso do que vem a ser a terceirização dadas as divergências ideológicas, políticas, teóricas e epistemológicas dos estudiosos, do constructo legislativo e da população em geral sobre determinado tema.

Entretanto, buscou-se tal intento considerando o preceito para o direito do trabalho assinalado por Nascimento (2011, p. 64) de que “conceito é o quadro das ideias” enquanto a definição seria “a síntese do conceito através de linguagem própria. Portanto, definir é escolher o menor número de palavras que traduzam sinteticamente os conceitos”.

Primordialmente, a conceituação de terceirização adveio da seara econômica e segundo Carelli (2014) não considerava os efeitos jurídicos trabalhistas, pois como técnica administrativa não se centralizava na gestão de pessoas, mas sim em constituir-se como um método redutor de custos a fim de melhorar o desempenho, a qualidade e, por fim, a competitividade de determinada empresa ou órgão.

Sob o prisma empresarial, Nascimento (2011), assegura que a necessidade de especialização, o aumento da produtividade, redução de custos e melhor desenvolvimento das novas técnicas de administração fomentaram a contratação de serviços prestados por outras empresas.

Nesse sentido, Sussekind (1999, p. 201) defende que “a horizontalização da produção de bens ou serviços, mediante contratação de pessoas físicas ou jurídicas especializadas em determinados segmentos da empresa contratante” seria, em suma, a definição do que conceitualmente é a terceirização.

A economista Kon (2004), descreve que o repasse da operacionalização de algumas atividades paralelas da empresa a terceiros criaria uma parceria que possibilitaria à empresa

principal se concentrar nas tarefas essenciais à área de atuação, o que causaria diminuição de custos e otimização operacional, tudo o que uma empresa, a priori, gostaria de implementar para que pudesse se estabelecer e se perpetuar.

Gustavo Garcia (2017) aduz que a terceirização engloba a prestação de serviços a terceiros, através da transferência de certas atividades da empresa tomadora a empresas prestadoras de especializados serviços.

Pontua Saratt (2000) que terceirizar é utilizar uma ferramenta administrativa advinda da filosofia empresarial, promovendo a compra reiterada de serviços especializados e que permita à empresa tomadora concentrar energia em sua atividade principal.

A fim de sintetizar tais ideais, a doutrina de Marcelino (2007) assevera que essas perspectivas consideraram que o conceito de terceirização está atrelado ao objetivo final da empresa de reduzir gastos, contratando para isso uma empresa interposta. Fica claro que a estratégia, a metodologia e os métodos da atividade empresarial, são os criadores ou propulsores da terceirização (MARTINS, 2018).

Na esfera civil em que trata sobre a responsabilidade contratual, Nascimento e Nascimento (2014, p. 652) averbam que “terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originalmente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado”.

Tais posicionamentos supracitados refletem o olhar sobre a atividade civil, econômica e a administração empregada, bem como à imperatividade da livre iniciativa empresarial. Entretanto, não se atentam ou englobam em seu espectro semântico e cognoscitivo os atores da relação e o vínculo empregatício configurado com as correspondentes responsabilidades entre as partes.

Dada essa situação, a prática trabalhista acabou estudando e conceituando o instituto da terceirização, a fim de romper a inércia jurídica que repousava sobre o tema. Já averiguando nuances positivas e negativas, Martins Filho (1993, p. 833), assevera que a terceirização:

(...) trata-se, na sua vertente positiva, de descentralização empresarial tendente à especialização de funções, com vistas ao incremento de eficiência produtiva. No entanto, a vertente negativa, quando visa a redução de custos através da liberação de encargos sociais, encontra-se óbice no ordenamento jurídico- trabalhista, protetivo do hipossuficiente.

Uma das doutrinas mais respeitadas na esfera trabalhista, Delgado segue mencionando que “a fórmula da terceirização permite a desconexão entre a relação socioeconômica de real prestação laborativa e o vínculo empregatício do trabalhador que seria correspondente com o próprio tomador de seus serviços” (2017, p. 44).

As consequências desse deslocamento, segundo Marcelino (2013, p. 43), são a “supereexploração do trabalhador, a redução de proteção legal, a fragmentação da classe trabalhadora e a discriminação do terceirizado em relação ao *status* do empregado diretamente contratado”, o que afrontaria o pilar do Direito do Trabalho, qual seja o princípio da proteção.

Nota-se que os doutrinadores e especialistas na esfera jurídica trabalhista demonstram que a terceirização tem impacto real sobre a relação trabalhista, uma vez que há o desmembramento de clássica forma de contrato de trabalho - vínculo do empregado e tomador de serviço - em prol de uma nova dinâmica estratégica que envolve um terceiro, o prestador de serviço que atua intermediando a força de trabalho, e que, portanto, merece aguçada atenção do ordenamento.

A seguir, para fins de outros esclarecimentos conceituais, primou-se por clarear algumas diferenças que poderiam surgir durante o desenvolvimento do acervo teórico do trabalho. A primeira consistiu em verificar se há distinções entre terceirização externa da interna.

A terceirização externa, como pressuposto basilar, fragmenta uma empresa em múltiplas colaborações, o que conseqüentemente afasta os trabalhadores do núcleo final do produto ou serviço a ser realizado e pode ser vislumbrada na terceirização de etapas de produtos, dentre os mais conhecidos está a fabricação de componentes eletrônicos e industrializados (CASSAR, 2015).

A terceirização interna, em oposição, divide em cada empresa os trabalhadores, pois em um mesmo ambiente há a concomitância dos trabalhadores com vínculo com a tomadora e os outros que são terceirizados (MAEDA, 2017). Diante desse quadro, Viana, Delgado e Amorim afirmam que “já é possível produzir sem reunir (...) e reunir sem unir “ (2011, p. 57).

Em relação às espécies de atividade normalmente terceirizadas, há uma classificação organizacional e em outros ordenamentos, jurídica, distinguindo o que seriam tarefas acessórias, de meio ou de fim. As primeiras englobam serviços de limpeza e vigilância, cujo intuito é conservar o ambiente de trabalho onde ocorrem as outras atividades de meio ou específicas. As de meio, por sua vez, envolvem serviços como o departamento pessoal, recursos humanos ou a manutenção de maquinário e se articulam muito mais à logística, instrumental ou a administração de pessoas e grupos de trabalho da empresa (MARTINS, 2018).

Por fim, as atividades-fim referem-se, conforme Delgado, a “atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”, (2013, p.452), e podem ser exemplificadas nas atividades de venda ou produção final de um setor.

Há quem classifique como Martins (2018) a terceirização lícita ou ilícita, a depender do grau de regulamentação local e o acompanhamento de preceitos instituídos no balanceio entre liberdade econômica e proteção ao trabalhador.

No que tange a área ou setor de atuação, há a diferença entre as áreas públicas e privadas, sendo estas um conjunto de atividades e organizações que não contam com a participação ou ligação governamental. Assim, no geral, possuem mais liberdade gerencial que o setor público, este marcado por compromissos mais acentuados com a sociedade e com respeito aos vínculos normativos e políticos consagrados em determinado tempo e lugar (CASSAR, 2015).

Concernente à duração, há distinção entre trabalhadores temporários e os que possuem prazo indeterminado. No Brasil, Cassar (2015) sustenta que a terceirização temporária é aquela de curto período, para atender a uma demanda eventual e autorizada pela Lei n. 6.019/1974, enquanto a permanente é a de contratação contínua e regular, para atividades permanentes da empresa como as de serviços e vigilância respaldados pela Lei n. 7.102/1983.

Pertinente ainda, trazer à baila o posicionamento da OIT sobre tal tema. Devido ao viés internacional da prática, a Organização Internacional do Trabalho chegou a discutir indiretamente a problemática na sua 85ª Reunião ocorrida em 1997, quando se debateu a subcontratação laboral.

Definiu-se que a subcontratação de bens e serviços é a dinâmica em que uma empresa confia a outra a oferta de bens ou serviços, e esta se compromete a realizar o trabalho por conta própria e risco, e com seus próprios recursos financeiros, materiais e humanos, nos quais a autonomia da terceira pessoa prevalece na gestão de sua própria empresa nos aspectos administrativos, financeiros e de recursos humanos, independentemente de quem a contrata, porque o que está envolvido é produzir um resultado final (OIT, 1997).

Já a subcontratação laboral tem como objetivo único ou predominante a oferta de trabalho pelo subcontratado para a empresa usuária, que pode pedir às partes interessadas que trabalhem em suas instalações junto com seus próprios empregados ou que o façam em outro lugar, se a organização da produção assim exigir (OIT, 1997).

Tais debates continuaram e na 95ª Conferência, em 2006, foi aprovada a Recomendação nº 198 (OIT, 2006) sobre a relação de emprego que postulou o princípio da primazia da realidade sobre as formas trabalhistas independentemente da qualificação legal ou contratual e promove a eliminação de dispositivos nacionais que supõem incentivos ao uso de deformidades encobertas de relações de trabalho. Tal mecanismo é uma defesa para possíveis

abusos de poder decorrentes da terceirização que cada vez mais é empregada pelos setores públicos ou privados.

Ao fim desse tópico, entendeu-se como essencial esclarecer sob qual escopo conceitual se apoiou a pesquisa. Para fins basilares, o conceito da terceirização pode ser assim sintetizado:

Terceirização, conceitualmente, define-se como a técnica de gestão de pessoas pela qual se dá a transferência, por iniciativa do contratante, da execução de quaisquer de suas atividades - inclusive a sua atividade principal -, a terceira pessoa para esse fim contratada, com força de trabalho própria. Aquele primeiro se denomina tomador de serviços; ao segundo, prestador de serviços. A execução das atividades transferidas dá-se pela força de trabalho dos empregados do prestador de serviços, no interesse do tomador de serviços. (FELICIANO; TOLEDO FILHO; DIAS, 2018, p. 246).

2.3 OS SUJEITOS E OS CONTRATOS DA RELAÇÃO TERCEIRIZANTE

A conceituação de temas conexos ao instituto da terceirização, como se nota, é fundamental para compreender sua sistemática, principalmente neste trabalho que visa analisar a dinâmica terceirizante não somente no Brasil, mas a sua difusão e regulamentação trabalhista em outros países. Dentre os principais focos de análise da questão está em compreender quem são os sujeitos e os contratos que tornam tal prática peculiar.

Preliminarmente, o foco de tal exposição será observar a terceirização sob o viés trabalhista privado, logo se primou por discorrer sobre os sujeitos e contratos do setor de serviços, o mais usual. Assim sendo, temos que a tríade formada por trabalhador, prestador de serviços e tomador de serviços se relaciona, pois:

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação da força de trabalho no mercado capitalista: **o obreiro**, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; **a empresa terceirizante**, que contrata este obreiro firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinente; **a empresa tomadora de serviços**, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2013, p. 430) (grifo nosso).

Dessa forma, a denominada ‘empresa tomadora de serviços’, que na verdade pode ser uma pessoa física e/ou jurídica a depender do lugar e da regulamentação local, procederá com a procura e contratação de uma outra empresa para prestar serviços designados em contrato, não reservando, consigo, os requisitos ensejadores do vínculo de emprego com o empregado que fornecerá a mão-de-obra (Andersen, 2017).

Ao passo que a ‘empresa terceirizante’, também chamada pelas doutrinas já citadas neste trabalho como empresa prestadora de serviço, é aquela contratada civilmente para a execução continuada do serviço terceirizado que finda por ser responsável direta na manutenção

dos empregados que procederão com a realização do trabalho contratado. Perfaz-se, então, um contrato trabalhista entre a prestadora de serviços e o empregado (DELGADO, 2013).

Por fim, o ‘obreiro’, também intitulado de trabalhador terceirizado ou empregado terceirizado é o trabalhador que depreende a sua força laboral para uma finalidade previamente acordada entre a prestadora de serviço e a tomadora de serviço (CASSAR, 2015). Ele tem vínculo trabalhista com a primeira, mas atua para a consecução da atividade da última.

Em uma visão bem crítica, Viana (2012, p. 201) assevera que o trabalhador terceirizado é o próprio objeto do trabalho, pois “seu corpo está exposto na vitrine: a empresa tomadora vai às compras para obtê-los, e de certo modo o pesa, mede e escolhe” e assim o angaria para ser partícipe nessas discrepantes relações jurídicas.

Essas diferenças de responsabilidades e articulações entre os sujeitos são melhor verificadas na disparidade de contratos existentes, de um lado o contrato civil ou empresarial entre a tomadora de serviço e a prestadora de serviço e de outro o contrato de trabalho entre a prestadora de serviço e o trabalhador.

O contrato entre o trabalhador e a prestadora de serviço, no Brasil, segue o clássico contrato trabalhista que em sua maioria é celetista, ou seja, cumpre com os requisitos exigidos na CLT (1943) em seus arts. 2º e 3º, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física - excluindo, pois, a pessoa jurídica -, de forma não eventual - visando uma continuidade para a mesma fonte -, onerosa - com uma contraprestação em forma de salário-, pessoal e com subordinação (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Nota-se que o aspecto da pessoalidade - que se refere à intransferibilidade do prestador dos serviços próprios do contrato *intuitu personae* - e sobretudo da subordinação - quando se está sob poder e direção de outrem - existe apenas entre a prestadora e obreiro, pois conforme Cassar (2015) se em algum caso a tomadora de serviços utilizar-se de seus poderes a fim de subordinar o trabalhador, haverá desvirtuamento da prática terceirizante e o consequente deslocamento contratual de vínculo laboral entre a tomadora e o empregado.

Nesse sentido, ressalta-se que na terceirização o vínculo empregatício se forma com a prestadora de serviços, desde que regular, ou seja, naqueles casos em que os requisitos formadores da relação de emprego entre o tomador e o trabalho não estiverem presentes ou nos casos previstos em lei. Segue apontando que “caso contrário, de acordo com a regra trabalhista, (princípio da *ajenidad*), o vínculo de emprego será sempre com seu real empregador, ou seja, com o tomador” (CASSAR, 2015, p. 480).

Já no que tange aos tipos de contrato entre a prestadora de serviço e a tomadora de serviço no âmbito privado, vislumbra-se um numerário grande de acordos que podem ser realizados, todos de natureza cível que podem versar sobre responsabilidades e procedimentos, desde que respeitadas as normas públicas e o trabalhador. Nesse sentido, Nascimento e Nascimento (2014, p. 652) já declaravam que o núcleo conceitual da terceirização é justamente a transferência de algo de dentro para fora da empresa contratante-originária.

Os principais contratos civis empregados na terceirização, segundo Martins (2018, p. 67) são a empreitada e a subempreitada, a prestação de serviços e a parceria, mas é lícito às partes estipular contratos atípicos, observando-se as normas gerais contratuais. Na esfera do Direito Comercial, o contrato pode ter características especiais. É possível combinar elementos de propriedade industrial como a licença de patentes, de marcas ou know-how com elementos de pesquisa, subempreitada, fornecimento, *engineering*, locação de mão de obra, concessão mercantil, representação comercial autônoma ou franchising (MARTINS, 2018).

Percebe-se assim, que o importante é a verificação do intuito do terceirizante em proceder com a contratação de terceiros para desverticalizar a empresa.

Feitos tais apontamentos, o conceito de outros pormenores vai depender muito do ordenamento jurídico e das especificidades históricas, sociais e políticas envolvidas entre os três atores mencionados na formalização de seus contratos.

Conceitos sobre a natureza jurídica da terceirização, bem como a responsabilidade pelo empregado ou das atividades trabalhistas estão ligadas mais proximamente às legislações ou práticas nacionais do que a atividade de terceirizar em si.

Por isso, é necessário a partir de agora voltar-se à história da terceirização como um fenômeno global para então vislumbrar diferenças da terceirização praticada e regulada aqui em relação a de outros países.

2.4 HISTÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO

Na sistemática de constantes mudanças sociais, a terceirização representa uma evolução da realidade histórico-cultural que deve ser analisada para melhor compreensão de seus reflexos nas relações trabalhistas.

Nesse esteio, fez-se necessário entender, de antemão, o caminho histórico das relações de trabalho que culminaram, na atualidade, em dinâmicas laborais que se distinguem das clássicas relações trabalhistas consolidadas com o advento do modelo social do início do século

XX tendo em vista a construção da necessidade dos sistemas econômicos em cada fase histórica até a proeminência do capitalismo e do ultraliberalismo nos anos 70 (DELGADO, 2017) e a propagação do modelo terceirizante em diversos países, inclusive o Brasil.

2.4.1 As mudanças nas relações de trabalho

O trabalho como fruto do processo em que “o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza” sempre existiu na concepção de Marx (2012, p. 255). Intrínseco à espécie, a essencialidade basilar do trabalho é notória em prol de elementos instintivos como a busca pelo alimento, a defesa ou o abrigo.

Em uma digressão histórica, o trabalho como “relação social que envolve diversos tipos de relações – trocas econômicas, cooperação, dominação, subordinação – entre indivíduos ou até entre classes sociais” (BEVORT, 2012, p. VII-VII) passou por diversas fases notáveis, isto porque as sociedades se organizam de formas diferentes ao longo do tempo para produzir os bens e serviços destinados ao atendimento de suas necessidades.

Com os mecanismos de poder e luta formados já nas primeiras reuniões humanas denominadas tribos, intensifica-se a prática de escravizar outros povos para que se execute trabalhos mais penoso (SUSSEKIND, 1999), e é a partir da escravidão que se vislumbra o surgimento do trabalho subordinado em favor de terceiro (CASSAR, 2015).

Inicialmente, a escravidão foi o motriz de grandes civilizações e persiste paralelamente em maior ou menor grau ao longo da história. O desvalor do trabalho físico “próprio do *animal laborans* para os gregos foi vislumbrado também na Mesopotâmia, Índia, China, Egito, entre os hebreus e mais recentemente na própria América pré-colombiana” (FELICIANO, 2013, p. 46), o que corrobora sua disseminação por diversos pontos geográficos, com diferentes graus de proteção aos escravos, justificáveis pela condição de coisa que esses trabalhadores eram reconhecidos na relação laboral.

Por volta do século XXI a.C, a locação de trabalho começou a considerar a existência de uma prestação de trabalho livre, consolidada no Direito romano com a figura dos arrendamentos, corporações, bem como das locações.

Conforme assevera Feliciano (2013), no que tange a locação de serviços, havia a modalidade de locação de força de trabalho decorrente de obra, *locatio conductio operis*, antecedente histórico do contrato de empreitada e a locação de força de trabalho modulada pelo

tempo, *locatio conductio operarum*, antecedente tanto do contrato civil de prestação de serviços, quanto do trabalhista.

Nos séculos seguintes após a dissolução do império romano, as invasões e guerras inviabilizaram o fluxo de rotas comerciais, o que valorizou a posse de terra e o poderio dos feudos. Tal época possui como característica a servidão dos servos ao senhor feudal e do trabalho paralelo de artesãos autônomos (CASSAR, 2015).

Em análise a estas formas laborais que supõem sujeição pessoal e não a subordinação, Delgado (2012, p. 82) pontua que:

A existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho.

Tal subordinação começa a prosperar nos primeiros contornos de passagem de uma sociedade medieval majoritariamente rural para a formação de diversas sociedades urbanas e comerciais que se aglomeraram em refúgio às invasões, pestes e cruzadas.

Tais centros urbanos alteraram a forma de trabalho vista anteriormente e fomentaram o êxodo de trabalhadores para as vilas e cidades, culminando nas primeiras agremiações denominadas corporações de ofício, que inicialmente eram compostas por mestres e aprendizes, “que tanto regulamentavam a técnica e as trocas como também muitos dos direitos dos trabalhadores que estavam sob a sua égide” (FELICIANO, 2011, p. 50) e posteriormente por companheiros em oposição às maestrias, que monopolizavam o desenvolvimento e a regulação das atividades laborais.

Durante a Revolução Francesa, em 1789, as corporações de ofício são extintas através da Lei Chapelier de 1791 e o liberalismo é difundido no que se refere às relações trabalhistas. Somado a este momento, a Revolução Industrial é o estopim de intensas mudanças no que tange a postos de trabalho. No século XIX a utilização de crianças e mulheres a longas jornadas em atividades industriais mobilizou a criação de controles a exploração da mão de obra e a proteção aos trabalhadores (CASSAR, 2015).

Segundo o estudo de Feliciano (2013), nesse novo contexto, o fenômeno do trabalho se metamorfoseou, dado que a igualdade formal e os regimes de liberdade primavam pelo acordo de vontade entre prestador e tomador de serviços, de forma que qualquer pretensão especial de tutela nas relações laborais haveria de ser decidida entre os contratantes.

Em complemento à análise de tais mudanças, Mascaro (2013, p. 2) discorre que são essas “condições estruturais sociais, como o comércio, a exploração do trabalho mediante trabalho e a mercantilização das relações sociais que deram especificidades à religião, à moral, à política e também ao direito, e por sua vez constituíram o capitalismo”.

Tais tendências de reprodução do capital através das mercadorias acabaram por considerar o próprio trabalho uma mercadoria, ou “um fator de riqueza a partir dos liberais” (FELICIANO, 2013, p. 26).

Partindo desta nova aceção, regulamentações mostraram-se necessárias para assegurar os contratos existentes entre patrões e empregados, o que desencadeou a estruturação de subjetividade jurídica para a massa populacional de escravos e servos a fim de torná-los consumidores ou então trabalhadores que pudessem vender sua força de trabalho. Conforme aponta Maeda (2017, p.20):

A subjetividade jurídica é imprescindível para o capitalismo, pois sem ela o trabalho humano não seria comercializável no mercado (...), isso se explica em razão do dinheiro ser elemento central das trocas no mercado, tornando as mercadorias equivalentes universais.

Assim, “ao contrário das dominações pré-capitalistas, a dominação capitalista é feita sempre por um intermediário, o direito. É por meio de suas formas que as relações sociais se estabelecem” (NASCIMENTO, 2011, p. 22). De igual forma, Delgado (2013, p. 79) afirma que o próprio Direito do Trabalho é produto do capitalismo, pois ata-se à evolução histórica desse sistema “retificando distorções econômico-sociais e civiliza a dinâmica econômica de uma sociedade civil”.

Exemplificando a atuação jurídica no mundo do trabalho e na economia da época, países como o México e a Alemanha implementaram em suas constituições visões protecionistas a direitos sociais, respectivamente em 1917 e 1919 e houve a consolidação de um aparato internacional de proteção ao trabalho com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Ademais, as instituições religiosas considerando o impacto social que causam começaram ainda no século XIX a disseminar a necessidade de garantias aos trabalhadores. Nessa seara de mudanças é publicada a Encíclica *Rerum Novarum* em 1891. Nela, o Papa Leão XIII trouxe uma interpretação mais cristã acerca dos malefícios da exploração do homem nas relações de trabalho, o que auxiliou na busca de tratamentos que considerem a dignidade do outrem nos mecanismos de exploração (CASSAR, 2015).

Todo esse crescente estabelecimento de direitos vislumbrado no limiar entre os séculos XIX e XX, resultante de um processo social e histórico, ganhou maior prestígio a partir da crise

de 1929. Ocorre que “por meio da centralidade do trabalho e do emprego, a nova matriz cultural submetia a dinâmica econômica do capitalismo a certa função social, ao mesmo tempo que restringia as tendências autofágicas, destrutivas, irracionais e desigualitárias desse sistema” (DELGADO, 2017, p. 31).

Implementa-se o *welfare state* sobretudo após a crise de 1929 e também a segunda guerra mundial, apesar do ambiente polarizado instaurado. Nesta época, o trabalho em indústrias e empresas urbanas começa a se fortalecer frente ao do espaço rural e pelo mundo espalham-se franquias e representantes de multinacionais, sobretudo para países da África e da América (DELGADO, 2017). O trabalho adquire contornos próprios e o Direito do Trabalho ganha respaldo jurídico em diversos países, consolidando modelos clássicos de trabalho, bem como direitos entre as partes.

A partir dos anos 70, entretanto, intensas mudanças voltaram a acontecer mundialmente principalmente desencadeadas pelos avanços tecnológicos e científicos que afetaram a comunicação, o capital e os transportes, o que caracterizaria o triunfo da globalização (FELICIANO, 2013).

Ianni (2001, p. 55) ao discorrer sobre a globalização preceitua que foi uma metamorfose qualitativa e não apenas quantitativa a responsável para que o capital adquirisse novas condições e possibilidades de reprodução. A internacionalização do trabalho, segue a autora, fruto que se intensificou com o fim da Guerra Fria e a desagregação do bloco soviético fez com que o modelo de empresas, corporações e conglomerados transnacionais prevalecesse ou se impusesse sobre as economias nacionais, o que alterou de forma significativa as práticas trabalhistas.

Mister ressaltar que o padrão de gestão empresarial também sofreu modificação e assim as formas de trabalho tradicionais começaram a serem alteradas e flexibilizadas para atender aos modelos diferenciados, bem como a uma população maior. Nas palavras de Delgado:

No cenário da forte crise econômica desencadeada no Ocidente, com a exacerbação da concorrência interempresarial e mundial, inclusive com a célere invasão naqueles anos, do mercado europeu e norte-americano pelo novo concorrente japonês, tudo associado ao desenvolvimento da chamada terceira revolução tecnológica e das condições macropolíticas então desfavoráveis ao Estado de Bem-Estar Social, passa-se a assistir à incorporação de novos sistemas de gestão empresarial e laborativa. (2017, p. 47)

Desta forma, é necessário compreender essas mudanças de gestão nas empresas pois são elas que desencadearam a utilização da terceirização em diversos países e conseqüentemente modificaram a organização do processo do trabalhado atual.

2.4.2 Os modelos de produção industrial

As referências históricas sobre os modelos de produção industrial são essenciais para o entendimento das mudanças administrativas que impulsionaram a utilização da terceirização no âmbito privado. A passagem do modelo fordista de produção, mais rígido, para modelos com novas formas de gestão apoiadas na flexibilidade do consumo, dos mercados e também dos processos laborais interferiu fortemente na subjetividade trabalhista, na acumulação de capital e nas condições de trabalho.

A revolução industrial do século XIX que se consolidou no século XX alavancou a racionalização do trabalho e demandou alternativas mais enfáticas da administração gerencial, bem como da engenharia de produção para melhor coordenação dos novos setores que se estabeleciam (GODINHO, 2017).

O sistema americano denominado taylorista começou a se disseminar no limiar dos anos 1900, quando o capitalismo dos Estados Unidos da América possuía bases de projeção no mercado global e cultural.

Frederick Wislow Taylor (1856-1915) publicou em 1903 o livro ‘Administração de Oficinas’ onde discorreu sobre a racionalização laboral estudando o tempo de produção e os movimentos das máquinas e dos trabalhadores a fim de estabelecer metodologias de padronização e divisão necessária em cada etapa produtiva, de tal forma que buscou eliminar os movimentos dos trabalhadores que fossem inúteis ou fatigantes e substituir por ações eficientes e mais simples (CHIAVENATO, 2000).

Posteriormente, em 1911, publicou ‘A teoria da Administração Científica’, onde desenvolveu um método de gestão trabalhista que “viabilizou a simplificação e a agilização do treinamento da mão de obra, mesmo não qualificada, além de potenciar, significativamente, a produtividade do trabalho” (DELGADO, 2017, p. 46).

Há de se esclarecer que o controle e a disciplina mostraram-se presentes nesse método, haja visto que o intuito era eliminar a autonomia e as regras pessoais empíricas dos trabalhadores na produção e no tempo ocioso, a fim de aumentar a produtividade dos agentes. A abordagem foi de baixo para cima e das partes para o todo, a fim de afastar das empresas a ociosidade sistemática dos operários e uniformizar métodos, técnicas e tempo (ANDRADE; AMBORINI, 2009, p. 52).

A gerência científica do trabalho e o redesenhar de cargos em um contexto vertical incidia inegavelmente na produtividade laborativa, mesmo que isso significasse uma rotina

mecanizada ao trabalhador. Acerca dos mencionados aspectos, Chiavenato (2000, p. 52), discorre precisamente que:

Os mesmos princípios que Taylor adotou para conciliar os interesses entre patrões e empregados foram a causa de transtornos e críticas sofridas posteriormente. O fato de supor que o empregado age motivado pelo interesse do ganho material e financeiro, produzindo o máximo possível (conceito do homo economicus), mas sem levar em consideração outros fatores motivacionais importantes, foi, sem dúvida, outro aspecto mecanicista típico dessa teoria. De um modo geral, a abordagem dos engenheiros americanos concebeu a organização dentro de um sentido mecânico e o emprego de técnicas mecanicistas passou a representar a desumanização do trabalho industrial.

Somado a tal posicionamento, Motta (1998) expõe que a organização não valorizou o fator humano nessa engrenagem estática idealizada, mesmo assim teve seus estudos seguidos por outros expoentes da importância do movimento e do tempo na administração, tais como Frank e Lillian Gilbreth, Henry Gantt e Hugo Munsterberg, mas foi com Henry Ford que os modelos gerenciais foram popularizados e melhor recepcionados.

Henry Ford, em 1903, começou a fazer experimentos administrativos no setor de embalagem de sua fábrica, a *Ford Motor Company*, também localizada nos Estados Unidos. Em 1908, popularizou o automóvel de modelo T, através de inovações ao trato taylorista (MAEDA, 2017).

No que se refere ao processo de trabalho, o fordismo empregou uma concepção abrangente e de extensa mecanização cujas características são a prática de gestão na qual se observa a separação entre concepção administrativa e execução laboral, e se baseia na fragmentação, repetição e simplificação do processo fabril, apoiado na linha de montagem acoplada à esteira rolante, que contínua e progressivamente se opõe a estaticidade do trabalhador (DELGADO, 2017).

Para melhor controle da operação e do tempo, os trabalhadores nessa dinâmica foram agrupados espacialmente, a fim de adquirirem o hábito da permanência e da fixação (BAUMAN, 1999, p. 120).

Na visão de Andrade e Amborini (2009), três aspectos suportam o sistema fordista, a de que o processo produtivo deve ser planejado, ordenado e contínuo, os fluxos de operação devem ser rotineiramente avaliados e o trabalhador deve receber o trabalho a ser feito, assim prima-se pela intensificação, economicidade e produtividade.

Ao discorrer sobre esse modelo que aproximou por um longo prazo as pessoas que compram trabalho das que vendem, Bauman (2008, p. 34) relata que “qualquer um que conseguisse seu emprego como jovem aprendiz na Ford poderia estar certo de terminar sua vida

de trabalho no mesmo lugar”, pois gerou-se uma estratificação dentro de uma empresa a espera cargos mais elevados na hierarquia interna.

A tríade produtividade, renda e consumo do regime fordista apoiou-se no emprego, produto de conflitos sociais e políticos (DIAS, 2002).

Os sistemas de produção supracitados funcionaram bem durante a grande depressão estadunidense, dado o desemprego e a pobreza desencadeada pela queda da bolsa de valores em 1929, entretanto, não conseguiram manter a prevalência face a “chegada da segunda guerra, quando houve aumento da procura de trabalhadores e diminuição da oferta de mão de obra” (MOTTA, 1998, p. 48).

Com o insurgimento de guerras e da intensificação das produções e inovações tecnológicas ocorridas, o modelo de produção taylorista/fordista apoiado no conceito burocrático começou a perder adeptos para outras formas de abordagem administrativa.

Após a segunda guerra mundial, o capitalismo japonês impulsionado pela alta especialização educacional, o desenvolvimento da tecnologia e robótica, além da abertura de mercado, disseminou um modelo de gestão empresarial diferenciado (MARTINS, 2018), cujo maior expoente foi o vice-presidente da empresa Toyota, o engenheiro Taiichi Ohno (1912-1990).

As principais características do denominado movimento toyotista são o método *just in time*, onde desenvolve ideia de proativismo do trabalhador frente ao trabalho a ser realizado, a orientação da produção pela demanda e principalmente a flexibilização do aparato produtivo através da dinamicidade do trabalhador (ANDRADE; AMBORINI, 2009, p. 58).

Numa breve contextualização, fica claro que após 1970 o mundo vivenciou uma forte crise econômica, desencadeada pela concorrência interempresarial e regional, como a entrada de países asiáticos no conjunto decisório da economia mundial, “associada a intensa evolução tecnológica, além de condições macropolíticas desfavoráveis ao Estado de Bem-Estar Social” (DELGADO, 2017, p. 47), impulsionadas pela crise do petróleo, onde países absorveram ares de estados neoliberais e passaram a ser favoráveis a privatizações, redução de políticas sociais e abertos a alterações legislativas no campo trabalhista (DELGADO, 2017).

Feliciano (2013, p. 60) cristalina que os altos custos da verticalização empresarial e da inflexibilidade da produção em massa típica dos anos anteriores foram mitigadas com “o downsizing, as terceirizações e as equipes multiquilificadas com seus esquemas flexíveis de gerenciamento”, a fim de enfrentar a crise econômica e também flexibilizar a produção e os serviços.

Denota-se, pois, que a verticalização das empresas não foi vista como essencial por esse sistema em um contexto de competitividade, por isso que a subcontratação de empresas, a delegação de tarefas instrumentais ou de meio, bem como o atendimento pontual à demanda se destacaram (FELICIANO, 2013).

Em arremate a este tema, Singer (2014) observa que a grande empresa taylorista e fordista, marcada pela verticalização de todas as etapas de produção, pela extensão e pela estrutura hierárquica e burocrática análoga a da administração pública, com multinacionais competitivas em razão de seu gigantismo e dos consequentes ganhos de escala, deixa de ser paradigma ou única fórmula possível de sucesso.

Já é factível com a informática ou com a contratação de empresas prestadoras de serviços – caso da terceirização - coordenar fornecedores sem integrá-los em um mesmo comando, o que ameniza custos, mitiga a burocracia, dinamiza e otimiza a empresa e torna os serviços das empresas mais atraente aos clientes (MARTINS, 2018).

O Direito do trabalho, como não poderia deixar de ser, foi afetado por tais mudanças. Sobre a flexibilização ocorrida, a modificação social e o início da regulamentação laboral, Nascimento e Nascimento (2014, p. 1025) preceituam que:

As transformações verticais e horizontais ocorridas no direito individual do trabalho a partir de 1970 culminaram na intensa flexibilização dos contratos de trabalho. Mudaram os tipos de empregadores e os tipos de trabalhadores, logo novas necessidades exigiram resposta do Direito do Trabalho. As mudanças horizontais começaram com novos tipos de contrato como a prazo e no sentido vertical através das modificações de estruturas empresariais.

2.4.3 A liquidez das relações trabalhistas em novos tempos econômicos e jurídicos

A transição entre as fases do capitalismo industrial para o do financeiro-especulativo tem por característica a expansão do modelo produtivo toyotista, em conjunto com a redução de custos e as terceirizações, bem como pela disseminação da microeletrônica, robótica, biotecnologia e da gradual mercantilização do tempo e do conhecimento (FELICIANO, 2013, p. 60).

A sociedade diante desses novos dilemas adota outras posturas inclusive quanto ao trabalho e os serviços no âmbito privado. O acesso a tantas informações e a variabilidade do mercado torna os empregos e vínculos trabalhistas cada vez mais fluídos, rápidos, líquidos (BAUMAN, 1997, p. 6).

A estabilidade, tão essencial para a segurança dos trabalhadores antigos que muitas vezes ficavam a vida toda vinculada a uma empresa começa a perder espaço para os serviços

pontuais e temporários, todos objetivando o conforto pessoal e familiar, os resultados rápidos e a acumulação de capital na mão dos que melhor gerenciem seus recursos.

O sociólogo Bauman (1997, p. 32) ao examinar essas práticas passa a utilizar o termo sociedade líquida-moderna, por entender que a fluidez, a incerteza e a flexibilidade atuam de maneira predominante nas relações sociais e passaram a superar a lógica e preceitos de ordem e regulação da época anterior.

Neste ponto, serão destacadas as mudanças nas relações econômicas e sociais que desencadeiam modelos flexíveis nas relações de trabalho e culminam na própria terceirização enquanto fenômeno praticado globalmente.

Inicialmente, é pertinente recordar que os ciclos econômicos do século XX encontraram-se diante de três grandes eixos a saber; o liberalismo, o Estado de Bem-Estar social e por fim o Estado Neoliberal que disseminou e consolidou a hegemonia neoliberal com dantescas influências sobre as formas de trabalho e na terceirização (DELGADO, 2017).

O liberalismo do século 18, fomentado pelos ideais iluministas frente ao Estado mercantilista e controlador, estabeleceu fulcral entendimento de que o bem-estar de uma sociedade dependia da propriedade privada dos meios de produção, da liberdade de empreender e das forças reguladoras do mercado livre e da concorrência (ROSSETTI, 2011, p. 64).

Ocorre que posteriormente as ideias socialistas se deflagraram contra este modelo de exploração. Em menor grau, economistas denominados marginalistas desenvolveram aparato teórico com vistas a comprovar a efetividade de máximo benefício social sem a prática de interferências grandes como era proposto pelos socialistas (ROSSETTI, 2011, p. 66).

Posteriormente, John Maynard Keynes (1996) ajudou no desenvolvimento da macroeconomia, principalmente após a depressão de 1929 que desencadeou números altos de desemprego (DELGADO, 2017). Os temas centrais do Estado de Bem-Estar keynesiano adotado por vários países giravam em torno de novas análises sobre a relação que o Estado deve desempenhar como limitador de certas práticas mercadológicas que refletem na melhoria da sociedade e na benesse da própria economia.

Em suma, segundo BAUMAN (2008, p.34) “o Estado de bem-estar social era um mecanismo pensado para lidar com as anomalias, prevenir o afastamento das normas e tornar difusas as consequências se isto ocorresse assim mesmo”.

Ocorre que a crise petrolífera e econômica da década de setenta fez com que tal modelo fosse fortemente questionado. Primou-se então pela retomada de métodos que supervalorizassem os lucros e a economia para melhoria do bem-estar de todos, com a

consequente diminuição do tamanho do Estado, o que segundo Maeda (2017) implicou em novas tecnologias e nova organização do trabalho somados à absorção dos trabalhadores do fordismo periférico no final dos anos 1960.

Porto (2014) sintetiza que nos anos 70, dada a convulsão econômica ocidental, ocorreu a crise do Estado de bem-estar social e a ascensão do ultraliberalismo, o qual defende um Estado mínimo, que não deve intervir nas relações contratuais privadas e, nesse sentido, inclui-se como pauta a desregulamentação do direito do trabalho.

No final do século XX, tal modelo de Estado também denominado como neoliberal se consagrou por vários países, inclusive nos da América do Sul e atualmente corresponde ao que se convencionou denominar de pós-fordismo ou pós-modernismo (MAEDA, 2017, p. 43).

No Brasil e em outros países como a Argentina, o Estado de Bem-Estar social é questionável e possivelmente nem foi aplicado, pois os países que passaram por ditadura tiveram em consequência governos já neoliberais nos anos 90 (MAEDA, 2017).

A modificação intensa de percepções espaciais/temporais propiciada pela globalização, associada a políticas neoliberais, o incremento de tecnologia da informação e de transporte, bem como da liberdade de movimento do capital e de pensamento fez com que as relações trabalhistas se tornassem menos estáveis, flutuantes, líquidas, pois se mitiga o compromisso com a atividade a ser realizada, valorizando-se o fruto financeiro desse processo laboral (JESSOP, 1995, p. 319).

Antigamente, a estabilidade no emprego era mais valorizada. Escolhia-se uma profissão e nela permanecia toda a vida, logrando o trabalhador êxitos e pesares por sua atuação (BAUMAN, 2008). Em comunidades e cidade interioranas, a personalidade do trabalhador ainda permanece mais atinente atrelada a sua profissão, desde o padeiro, até o médico do município, há o peso da atividade cotidiana e o reconhecimento direto do objeto e lugar de trabalho.

Conforme explica BAUMAN (2008, p. 33):

(...) a “modernidade pesada” era o tempo do compromisso entre capital e trabalho, fortificado pela mutualidade de sua dependência. Os trabalhadores dependiam de empregos para terem sustento; o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento. Esse encontro tinha um endereço físico; nenhum dos dois poderia se mover para outra parte com facilidade – as paredes maciças da fábrica mantinham ambos os sócios em uma prisão compartilhada.

Entretanto, este cenário foi gradualmente se modificando. Quanto mais uma cidade se expande ou se verticaliza, seja geograficamente, seja através da informação ou do investimento financeiro de fontes distintas a da comarca em que a empresa empregadora se encontre, menos se individualiza o trabalhador nesse processo e mais se promove a diminuição de custos, a

reorganização administrativa para dar efetividade e agilidade na entrega de serviços ou produtos (MAEDA, 2017).

MELHADO (2006, p. 60-67) apud FELICIANO (2013, p. 74) aponta que a corrente liquidez do ciclo dinheiro-mercadoria-dinheiro é basilar do sistema capitalista. O capital não tem vínculos culturais ou geográficos, distintamente do trabalho, e se desloca com facilidade de um ponto a outro do planeta e de um segmento a outro da economia. Está e não está, o que cria o paradoxo da onipresença. Por sua vez, o trabalhador possui mais limitações. Há vínculos afetivos e culturais que permeiam o ambiente em uma relação trabalhista, mas que tendem a sucumbir diante da necessidade econômica e dos novos redimensionamentos gerenciais. Neste cenário surge a terceirização e outras formas de flexibilização tempo espacial de uma relação laboral.

No caso da terceirização interna de serviços no setor privado, cria-se o vínculo empregatício com uma empresa denominada prestadora de serviços, enquanto atua-se no ambiente de uma tomadora de serviço, criando um vínculo afetivo, cultural e pessoal com uma empresa que não é diretamente responsável pelo trabalhador. Há uma ficção neste contato que se instala, o que reflete na rotatividade e não aderência fixa do trabalhador ao seu posto de trabalho. Relações trabalhistas líquidas em tempos líquidos. O valor do trabalho concentra-se no que é dinâmico, o retorno financeiro e as possibilidades de sustento, consumo e status que o mesmo desencadeia (FELICIANO, 2013).

Mas tal sistemática não atinge somente o empregado. O empregador neste processo também se reinventa e adquire novos comportamentos (MAEDA, 2017). Empresas verticalizadas, fortemente hierarquizadas e com processos burocráticos de fiscalização e atuação tornam-se menos competitivas no mercado de informação e prestação de serviços. O foco então é a reinvenção para a busca de retorno financeiro, com a amenização de custos e burocracia, bem como, em alguns casos, na melhoria da prestação das atividades ou serviços para sobreviver diante da concorrência.

2.4.4 A terceirização a partir do século XX

Como vislumbrado anteriormente, os sistemas gerenciais foram se modificando ao longo do tempo. Denota-se que um arsenal de mecanismos foi utilizado na dinâmica empresarial até a recorribilidade e amplitude da utilização da terceirização, sobretudo a partir do século XX.

Carelli (2014, p. 58) ao constatar que terceirização em sentido amplo não é recente, exemplifica que na fase pré-industrial o produtor distribuía matéria-prima como a lã entre as famílias camponesas ou oficinas independentes para então recolher o produto e vendê-lo, era o denominado *putting-out system*. Da mesma maneira as corporações de ofício e depois as cooperativas realizavam trabalhos intermediários para fabricantes maiores. Com o tempo, para maior uniformização e valorização do produto, passou-se a aglomerar as etapas de produção nas fábricas e posteriormente a verticalizar empresas.

Antes, contudo, da fase privada, aponta-se que a terceirização começou a ocorrer de forma moderna a partir das necessidades bélicas dada a urgência da situação. No estudo de Silva e Almeida (1997), a terceirização como subcontratação pode ter sido galgada já em 1859, devido à abertura dos portos japoneses para a entrada de novas máquinas de guerra e da indústria têxtil, o que acarretou na externalização de trabalho a pequenas empresas da região.

Para Queiroz (1992), o início da terceirização como marco de desverticalização da produção, deu-se na verdade nos Estados Unidos por volta de 1940, quando o referido país estabeleceu alianças industriais com países europeus para a produção de armamentos, visando o combate ao nazismo. Acontece que as indústrias de armamento não conseguiam abastecer o mercado, dado o aumento excessivo da demanda e da necessidade de aprimoramento das técnicas de produção e do produto, daí que se transferiu diversas etapas para terceiros.

O autor Rubens Castro (2000, p. 75) destaca que:

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então.

Fora do âmbito bélico, o desenvolvimento da terceirização se deu nas indústrias automotivas e têxteis dos anos 50, e na década seguinte instaurou-se no setor petrolífero, vindo a ganhar impulso a partir dos anos 80, tanto no setor privado quanto no setor público. (ESPONDA; BASUALDO, 2014).

A respeito dos desdobramentos no setor privado, a terceirização foi assimilada não somente pelo aspecto de aprimoramento das técnicas de produção, mas também, conforme Alves (2011, p. 411) “como instrumento decisivo para a concorrência e acumulação que surgiu numa temporalidade histórica específica: o tempo histórico do capitalismo global, caracterizado pela vigência do regime de acumulação flexível e pela crise estrutural do capital.”.

Exemplos de empresas pioneiras na implementação de modelos majoritariamente terceirizantes ocorreram principalmente nos Estados Unidos com a *Electronic Data Systems*

Corporation - EDS, seguida da *Arthur Andersen*, *Price Waterhouse*, *International Business Machines* - IBM e da *Kodak* que visavam a elevação da qualidade, resultados financeiros maiores e o desenvolvimento de novas estratégias. (COSTA, 2012).

No esteio de tais reestruturações, Esponda e Basualdo (2014) descrevem que a América Latina dos anos 90 começou a fazer uso maciço da terceirização a partir da abertura ocorrida por parte de governos neoliberais, em fases ditatoriais e posteriormente já em processos democráticos, conforme se pode verificar na Argentina, Uruguai, Chile, Paraguai, Equador e Brasil.

2.4.5 O fenômeno no Brasil

No caso do Estado brasileiro, as primeiras indústrias automobilísticas que aqui se instalaram tinham um método gerencial similar ao de uma tomadora terceirizada.

O mercado interno, sem uma regulamentação da atividade pela CLT e com grupos partidários como o UDN - Programa da União Democrática Nacional e o PSD - Programa do Partido Social Democrático favoráveis à abertura ao capital estrangeiro (CHACON, 1981), mostrou-se receptível a grandes multinacionais na metade do século XX. Delgado (2013) justifica que o Direito do Trabalho não inibiu ou regulamentou a prática nesse primeiro momento de 1930 e 1940 devido a terceirização não ter sido um marco que causasse impacto socioeconômico, tendo em vista a industrialização esparsa e pontual que começara a ocorrer.

Já nas idas de 1970, entretanto, tanto o setor bancário, automobilístico quanto outros ramos que devido a sua grandeza necessitavam de serviços de apoio, distribuição, comercialização e informação, começaram a terceirizar seus serviços laborais, época que a legislação brasileira começou a proceder com um controle regulamentar seja por via legislativa ou jurisprudencial (MARTINS, 2018).

Nos anos 80 emblemático o caso da empresa *Riocell* e a contratada *Florestal Guaíba* que foram objetos da Ação Civil Pública n. 1927/91 por sistematicamente utilizarem-se da figura da empreitada como uma forma de terceirizar (GUADAGNIN, 2008).

A partir dos anos 80, o economista e pesquisador Pochmann (2012) vislumbra quatro momentos distintos da história da terceirização no Brasil. A primeira, ainda na década oitocentista, expressa a focalização das empresas presentes no sul e sudeste, sobretudo estrangeiras, nas suas atividades principais, que culminou no aumento da taxa de terceirização do emprego formal em São Paulo de 11,7% a 58,2%. A segunda já nos anos 90 é caracterizada por cortes nos empregos

e perda da utilização da terceirização da mão de obra como um meio de modernização das empresas.

Após 1994, o Brasil conseguiu certa estabilidade após a aprovação do Plano Real, o que influenciou na terceira fase de redução de custos da força de trabalho e aumento da terceirização em bancos, financeiras e nos setores de contabilidade.

Por fim, a quarta dinâmica iniciada na década de 2000 tendeu mais à contratação de empregos formais do clássico modelo bilateral que de terceirizados, devido aos programas de incentivo do governo àquela forma de contrato.

De maneira geral, o tema da terceirização deslocou-se a ser um fenômeno mundial. De acordo com Statista (2017), o mercado global de terceirização foi avaliado em 88,9 bilhões de dólares em 2017 e a maior parte da receita veio da Europa, Oriente Médio e África, seguida pelas Américas. Índia, China e Malásia são os três principais países que terceirizam empresas. Entre os setores que mais terceirizam no âmbito privado estão os de serviço telefônico, contabilidade, tecnologia da informação, serviços de negócios, energia, saúde e produtos farmacêuticos, varejo, viagens e transporte.

No Brasil é comum terceirizar serviços de vigilância, portaria, limpeza, jardinagem e serviços gerais, tanto que a construção jurisprudencial se deu em torno dessas atividades. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE na pesquisa anual de serviços de 1999 constatou que o grupo de serviços de investigação, segurança, limpeza e vigilância era o mais utilizado no Brasil e à época empregava 992,1 mil pessoas, gerando um total de R\$ 5 bilhões em salários, mas que em contrapartida refletiam a baixa qualificação da mão de obra, pois os salários orbitavam o mínimo.

Apesar desses dados, o Brasil terceiriza bastante no setor financeiro, seja por conta de sua carga tributária complexa, quanto do numerário de trabalhadores disponíveis.

Nesse sentido, o estudo denominado Índice de Localização de Serviços Globais (GSLI, 2016) realizado pela empresa consultora *A. T. Kearney* junto a base de iniciativas governamentais de 55 países que promovem a terceirização de processos de negócio e que se baseia na atratividade financeira, no ambiente de negócios e na capacitação e disponibilidade de profissionais, o Brasil é o quarto país mais atrativo para terceirizar.

Em estudo com 2.751 empresários, sendo 150 deles brasileiros, a *International Business Report - IBR* da *Grant Thornton* (2015), reportou que duas em cada cinco empresas utilizam-se da terceirização para reduzir custos, melhorar a eficiência e se tornarem competitivas. Dentre

os serviços mais comuns estão os serviços de contabilidade (60% dos entrevistados fazem uso) e os serviços de folha de pagamento e recurso humanos (49%).

Pertinente mencionar que as áreas financeiras são comumente terceirizadas na América Latina, entretanto em outras regiões os empresários mostram-se mais receosos em terceirizar tal área devido aos dados confidenciais envolvidos.

Em tempos recentes, com as alterações mercadológicas, políticas e jurídicas, o trabalhador pode encontrar outros panoramas e por isso que juridicamente é válido analisar os direitos envolvidos na terceirização. A título de impacto, o IBGE (2015) verificou que há mais de 9,8 milhões de trabalhadores terceirizados no Brasil, e a região de maior incidência é no Nordeste (22,7%) e no Norte (22,4%) .

A Confederação Nacional da Indústria (2017) em pesquisa com 2.330 empresas de vários segmentos e portes no Brasil, relatou que 63,1% delas terceirizava parte de suas atividades. Notável a diversidade de atividades, desde montagem de equipamentos a consultoria, e os diversos objetivos, como a economia de recursos e de tempo, o aumento do padrão de qualidade dos serviços e produtos. Há diferenças e heterogeneidade inclusive entre os trabalhadores denominados terceirizados, pois tal categoria agrega profissionais com perfis distintos, tanto no gênero, idade, nível de escolaridade, experiência, habilidade e atuação.

O amplo leque de atividades e serviços é resultado da disseminação que ocorreu da terceirização pelos países, incluso o Brasil, principalmente após o século XX (MAEDA, 2017), marcada por perspectivas positivas e negativas a depender do ângulo que se interpreta os dados.

Tendo em vista tal situação, no próximo tópico será abordada a terceirização especificamente no setor privado e na área de serviços de determinados países próximos ao Brasil a fim de que no final se possa comparar os dados obtidos e fomentar o debate acerca dessa dinâmica.

3 A TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR PRIVADO NO DIREITO COMPARADO

A terceirização é um fenômeno global utilizado em maior ou menor intensidade a depender da regulamentação dos países ou das empresas neles instaladas. A preocupação e a regulamentação laboral perpassam por peculiaridades sociológicas, filosóficas e jurídicas que devem considerar não somente o empregador, mas também o empregado ou obreiro da tríade terceirizante, conforme foi tratado em capítulos anteriores.

Em continuidade, é necessário esclarecer que há uma lacuna no que tange a regulamentação internacional da terceirização, de tal monta que não há uniformidade no tratamento legislativo dado pelos países, seja no âmbito regional, seja no plano global (CARELLI, 2014). A Organização Internacional do Trabalho, a exemplo, não possui nenhuma convenção ou declaração sobre o tema, apesar da intensa globalização dos países e da utilização crescente da terceirização de serviços no setor privado (MAEDA, 2017).

Em 2015, a Confederação Nacional da Indústria realizou pesquisa sintética em parceria com a Consultoria Deloitte (2015) em 17 países tais como a Alemanha, Austrália, Bélgica, Bulgária, China, Chipre, Colômbia, Costa Rica, Croácia, Holanda, Hungria, Japão, Lituânia, Noruega, Peru, República Tcheca e Suécia para averiguar as formas de aplicação legislativa da terceirização nas áreas cível, trabalhista e previdenciária. Como era de se esperar, verificou-se no grupo distinções quanto à licitude, procedimentos contratuais e responsabilidades.

Martins (2018) arremata dispondo que há países que proíbem o trabalho temporário como a Suécia, através da Lei n. 1.877/80. Outros países permitem, mas fazem regulamentos acerca da questão como a Dinamarca por meio da lei n. 114/70, a Noruega e sua Lei n. 83/1971 e a França com a Lei 72 de 1972. Há ainda países sem legislação sobre o assunto que permitem a prática, sendo eles segundo o autor supracitado: a Grã-Bretanha, a Suíça, a Irlanda e Luxemburgo.

Após pesquisas sobre a continuidade dessa dinâmica de regulamentação ou não, foram observadas algumas alterações e países que antes não aceitavam totalmente a terceirização ou o trabalho temporário começaram a aceitar, como o Brasil (Lei 13.467/2017) e outros que permitiam e começaram a proibir.

A Rússia, a exemplo, após a Lei Federal de 05.05.2014 n. 116-FZ que entrou em vigor em 2016 e alterou o artigo 56.1 do Трудовой кодекс Российской Федерации², passou a proibir o trabalho emprestado, considerado aquele que é executado por um funcionário sob

² Código de Trabalho da Federação Russa – Tradução minha.

instrução do empregador nos interesses e sob o controle e supervisão de uma pessoa física ou jurídica alheia (Трудовой кодекс Российской Федерации, 2018), conceito similar ao da terceirização.

Dada essa divergência, serão analisadas diversas percepções de outros países com proximidade jurídica à do Brasil quanto a terceirização no setor privado, limitando-se inicialmente a pesquisar conceitualmente com o que é o setor privado, qual a metodologia para a escolha dos países e por fim dispor as características dos países em si e as normas que permeiam o tema na França, Itália, México, Uruguai, Colômbia, Chile, Peru, Equador, Venezuela e Argentina.

3.1 O SETOR PRIVADO E O DIREITO DO TRABALHO

Preliminarmente é basilar esclarecer o objeto sociogeográfico do estudo, qual seja a o setor privado e a prática de terceirização que nele ocorre.

A diferenciação entre público e privado remete, segundo Bobbio (1992), à civilização grega onde a pólis seria o espaço de atuação do cidadão em condições de proatividade moral e política e de ausência de desigualdade. De forma contrária, o espaço privado seria todo o ambiente onde ocorre as relações entre os cidadãos para com aqueles que não eram considerados cidadãos, quais sejam os comerciantes, as mulheres e os escravos nas casas. Ao público a coletividade e o poder, ao privado a sociedade dos desiguais.

Tal distinção foi aproveitada pelos romanos já nas primeiras delimitações sobre os direitos e deveres correspondentes ao âmbito de aplicação do setor público e do setor privado, onde em suma, este disciplinava o interesse dos privados e aquele os dos negócios romanos (BOBBIO, 1992).

Após a consolidação dos Estados Nacionais e as revoluções históricas para as mudanças de governo, o poder do chefe de Estado passou a ser regulado por leis e o espaço público transformou-se em espaço de relações entre desiguais (DINIZ, 2014). A burguesia e a elevação do mercado, por sua vez, passaram a serem reguladas por contratos, fixando certa igualdade formal entre os sujeitos em um ambiente de inerente desigualdade.

Nas palavras de Bobbio (1992, p. 53), esta é "a forma típica com que indivíduos singulares regulam suas relações no estado da natureza, isto é, no estado onde não existe ainda o poder público". Sintetiza ademais, que o âmbito privado é aquele onde não se faz presente, ao menos de forma majoritária, a ação do Estado.

No campo jurídico, Diniz (2014) elucida que a classificação entre a esfera pública e privada sofreu críticas ao longo da história e dúvidas quanto a sua funcionalidade, mas arremata que o Direito Público regula as relações em que o Estado é parte, enquanto o Direito Privado é o que “disciplina as relações entre particulares, nas quais predomina, de modo imediato o interesse de ordem privada, como compra e venda, doação, usufruto, casamento, testamento, empréstimo etc.” (2014, p. 273).

O direito privado e o setor privado se relacionam neste trabalho na medida em que o intuito é traçar um panorama jurídico de como se regulamenta a terceirização nos espaços em que não cabe a legislação pública e, por conseguinte, uma atuação pública, mas sim aquela que ocorre nas transações com interesses particulares.

Outrossim, o setor objeto deste estudo monográfico é o privado, encarado como aquele ambiente em que ocorrem acordos comerciais, empresariais, civis e trabalhistas em relações individuais e coletivas, reconhecidas ou tuteladas pelo Estado, mas que não possuem como parte direta ou núcleo central de interesses o ente estatal (MARTINS, 2014).

Desta forma, será verificada a relação administrativa, gerencial e laboral na terceirização que ocorre entre empresas e os trabalhadores de diversos países que possuem em comum as características que o Direito privado tutela.

3.2 METODOLOGIA E ESCOLHA DOS PAÍSES PARA A COMPARAÇÃO

O Direito Comparado é um dos mais ricos instrumentos de preenchimento de lacunas legais que pode ser utilizado pelo Direito do Trabalho pátrio, mas não há “utilidade sociojurídica, entrelaçamento político-econômico, aplicação otimizada do direito internacional ou sementeiras de teorias gerais sem um processo contínuo e progressivo de aproximações dogmáticas.” (FELICIANO, 2013, p. 190).

A aproximação dogmática pode ser dada pela Ciência do Direito Comparado com seus métodos, o escolhido para a função desse trabalho será o método histórico e o homônimo método comparativo.

A metodologia do primeiro consiste, conforme Droysen (2002) em investigar processos do passado para verificar a influência política e cultural na sociedade atual. Há uma análise e uma síntese.

Na análise, de acordo com o proposto por Diehl (1997), se opera com a heurística, ou seja, o recolhimento de fontes necessárias à análise; a crítica interna para verificar a validade

das fontes; a crítica externa, que dá veracidade ao considerar fatores externos ligados ao contexto; e a hermenêutica, onde se interpreta os documentos. Depois a síntese, que será descritiva e sucinta na presente pesquisa.

Já a metodologia comparativa, de acordo com Ancel (1980), constitui-se de quatro fase, quais sejam a da análise, onde se decompõem os elementos a serem comparados; a fase de confronto, onde é efetuada a comparação de cada componente separadamente, a fim de identificar semelhanças e diferenças entre os dados em comparação. Após vem a sintética, onde é elaborado um resumo dos resultados anteriores e, por fim, a apreciativa, onde são criticados os resultados e confrontados com outras perspectivas criteriosamente.

A metodologia histórica será aplicada para absorver dados históricos e de contextualização dos diversos países que serão comparados. Dentre os instrumentos, estão as fontes bibliográficas ou disponíveis em bases eletrônicas cuja crítica interna e externa será feita pela disponibilidade de dados e serão expostos em cada tópico de país.

A metodologia comparativa, por sua vez, está diretamente associada àquela e será aplicada ao longo do projeto, tanto neste capítulo com a análise, quanto nos posteriores com a comparação, síntese comparativa e o debate crítico sobre os resultados.

A iniciar pela fase de análise, é necessário averiguar quais serão os elementos a serem comparados sem focalizar em possível repetição de termos. O tratamento normativo trabalhista dado à terceirização ocorrida no setor privado é o elo comparativo dos ordenamentos dos países, seria equivalente ao *tertium comparandum* de Ancel (1980, p. 181).

Escolhido o elo, é necessário enfatizar o instituto para se comparar (FELICIANO, 2013, p. 191), que nesse caso será a terceirização. Eleito o instituto, passou-se a verificar que países seriam utilizados como elemento de pesquisa para a comparação. Segundo Feliciano (2013), para uma boa abordagem comparativa deveria ser observada: a compatibilidade normativo-ideológica, a utilidade sociojurídica, a proximidade cultural e linguística e a filiação histórica.

Ao visar a compatibilidade normativo-jurídica, primou-se em pesquisar países cujo sistema normativo tenham como base a *civil law*, pois tal modelo é o que permeia majoritariamente o ordenamento jurídico brasileiro.

A *civil law*, segundo Vicente (2014) é a base da família Romano-Germânica, cuja origem na civilização grega se expandiu para a Europa Continental, abrangendo os países latinos. Dentre suas características está a adoção da codificação de suas leis, sendo elas fontes imediatas do Direito Romano, a justiça no caso concreto, a existência de uma delimitação entre

o direito público e o privado, além da distinção entre os direitos material e processual, objetivo e subjetivo (VICENTE, 2014).

Em relação à utilidade sociojurídica, a orientação manejada foi no sentido de escolher ordenamentos normativos que possuísem maior relevância histórica e social para leis e jurisprudências que versassem sobre a terceirização, tal como é a França em relação à lei do Trabalho Temporário, nº 6.019/1974, que no Brasil abordou trabalho temporário e a terceirização de serviços e a Itália, que influenciou o regime trabalhista pátrio, através da Carta del Lavoro.

A proximidade cultural e linguística, por sua vez, foi pilar da decisão entre países que tenham base latina ou de abertura comercial à terceirização de forma mais similar possível a do Brasil, por isso primou-se por pesquisas na América do Sul, em países como Argentina, Chile, Colômbia, Equador, Peru, Uruguai e Venezuela o contexto cultural próximo que teve a América do Sul.

Ao fim, a filiação histórica de acentuação da utilização da terceirização a partir dos anos 90 e toda a construção de empresas fizeram prevalecer a escolha por países da América Latina, tal como o México.

Disciplinados os elementos gerais, passou-se aos específicos, que seriam as sub-análises que posteriormente seriam comparadas, que nesse caso são a abordagem jurídica trabalhista, e os aspectos de licitude e responsabilidade dos agentes envolvidos na terceirização. A investigação será dogmática cuja base é a investigação bibliográfica à legislação, jurisprudência e doutrina utilizando-se do método dedutivo.

3.2.1 França

A República francesa localiza-se no continente europeu e possui em torno de 63.460.000 habitantes (PORTAL BRASIL, 2018). Conforme disponibilizado no sítio eletrônico do Itamaraty (2018), a França ocupa posição central na formação cultural, institucional e econômica brasileira, sendo o 13º principal cliente do Brasil e o 10º principal fornecedor, em uma corrente de comércio bilateral superior a dez bilhões de dólares.

Apoiado igualmente sobre os fundamentos do sistema romano-germânico (DAVID, 2002), o ordenamento jurídico francês possui algumas peculiaridades devido a seu histórico de revoluções e greves no campo laboral que influenciaram algumas leis brasileiras.

De maneira geral, a Constituição da França não considera o judiciário como um poder do Estado, mas sim um órgão dotado de funcionalidade judicial, em decorrência do que

representava os juízes nos séculos de monarquia. A Revolução Francesa, nesse sentido, foi o marco da transmissão do poder ao Parlamento (MARINONI, 2009).

A partir deste momento, a lei passou a representar a vontade popular, de forma que o magistrado tinha o dever de restringir sua decisão ao texto legal. A teoria de Montesquieu para evitar a concentração unilateral de poderes, somou-se a de Rousseau que afirmava que a lei escrita deveria ser a expressão da vontade da Nação francesa. (WAMBIER, 2010).

Tal histórico é fundamental para se compreender o porquê das normativas do trabalho serem densamente discorridas em leis na França, e, por vezes, chegam a ser complexas, pois não se restringem ao *Code du Travail* [Código de Trabalho].

No que concerne à estrutura de resolução de conflitos, existem desde o século XV os denominados conselhos arbitrais que a priori foram integrados somente por empregadores. Em 1806, porém, foi instituído o *Conseils de Prud'hommes*, composto de representantes de empregadores e trabalhadores e que foi anterior à primeira lei trabalhista da França, oriunda de 1841 (SUSSEKIND, 1999). Existente até a contemporaneidade, o supracitado Conselho é um órgão independente do judiciário, que resolve os dissídios individuais trabalhistas e encontra-se presente por todas as cidades francesas.

Para entender de que forma é coordenada a terceirização no ordenamento francês tendo em vista essas estruturas citadas, menciona-se que há diversos contratos possíveis entre trabalhador e empregador a depender da categoria e o tipo de atividade exercida, a exemplo, tem-se os contratos de duração indeterminada e os contratos temporários.

Em seu arcabouço legal, a França, proibiu em 1848 o *merchandage*, que seria uma intermediação do trabalho realizada pelo *tâcheron* ou subcontratante e que havia sido incentivada pelo liberalismo econômico do século XIX (MAEDA, 2017). Segundo Martins (2018, p. 42), nesta relação estaria presente a figura do *marchandeur*, ou seja, daquele que “explora a mão de obra, mas que não tem capital ou outras garantias que possam ser dadas aos trabalhadores, ao contrário do subempreiteiro, que tem o material e o capital”.

Apesar da vedação ao *marchandage*, é permitida a subcontratação até para atividades-fim da empresa, desde que o poder de gestão seja de fato da terceirizada e não da contratante (MARTINS, 2018).

Sobre a proibição do *marchandage*, decisões recentes da Corte de Cassação mantiveram a aplicação das penas de multa quando ocorrem o desvio da função da terceirização, a exemplo, o caso n. 17-83.251 julgado pelo Tribunal de Cassação, Câmara Criminal, 23 de maio de 2018, onde a empresa NOZ entre 2010 e 2013 empregou 59 trabalhadores através de 11 empresas

intermediárias, apesar da direção ser apenas da empresa principal, com a finalidade de evitar aplicações do Código de Trabalho. Segundo o julgado uma operação é qualificada como um empréstimo ilícito de mão-de-obra quando a empresa utilizadora define as tarefas a executar e supervisiona os empregados disponibilizados.

Foi decidido que seria mantida a decisão da Corte de apelação de Angers, câmara corretiva, de 7 de fevereiro de 2017 que “pour prêt illicite de main-d’oeuvre et marchandage, l’a condamné à quatre mois d’emprisonnement avec sursis, à 30 000 euros d’amende, a ordonné une mesure d’affichage et a prononcé sur les intérêts civils”³.

No que corresponde ao trabalho temporário francês, as empresas são regidas pela lei de 03.01.1972 e pelo artigo 1.251-1 e seguintes do Código de Trabalho, para os casos de substituição por doença, acidentes de trabalho, maternidade, formação profissional ou sindical e demais licenças do circuito. Já a jurisprudência fixou o entendimento de que não era o contrato de intermediação proibido e sim o seu abuso (MARTINS, 2018).

Ressalta-se que outras formas atípicas de relações laborais são permitidas, como a empreitada, caso em que uma empresa subcontratada realiza parte da produção dentro da empresa contratante.

A terceirização em sentido *latu* pode ser dividida em duas, a externa e a interna. A primeira é denominada *externalización*, ou seja, uma subcontratação fora da empresa e a interna de *sous-traitance*, que por sua vez é regida pela Lei n. 75-1334 de 31 de dezembro de 1975.

Considerando o enfoque na terceirização de serviços, prestigiou-se o estudo da *sous-traitance*, que é, segundo o artigo 1º da lei referida, toda operação pela qual um contratante estabelece contrato com uma terceirizada, e sob este contrato para a responsabilidade desta executar o acordado através de trabalhadores próprios. Os funcionários contratados são pagos pela empresa contratada, *sous-traitant*, e serão subordinados a ela, mas o tomador tem o direito de saber quem são os funcionários que serão enviados a ele (MARQUES, 2013).

Em relação à responsabilidade contratual, os trabalhadores podem processar diretamente o empregador principal, *maître d’ouvrage*, quando o empregador intermediário não realizar o pagamento devidamente. Estabeleceu-se, pois, a responsabilidade solidária do trabalhador pela remuneração não realizada pelo prestador, o que inclui não somente o salário,

³ “por empréstimo ilegal de trabalho e *merchandage*, condenou-o a quatro meses de prisão e *sursis*, a uma multa de 30.000 euros, ordenou uma postagem pública do fato e ao pronunciamento dos danos no âmbito cível” (tradução própria).

mas o respeito às garantias sociais e previdenciárias, afim de que o tomador pague pelo que realmente produziu o obreiro (LEI 75-1334, 1975).

Ressalta-se que o dono, contudo, só está obrigado a pagar o previsto no contrato de subsídio na medida do que restou beneficiado. (LOKIEC, 2011).

Em arremate, é permitida a terceirização na França e no caso de fraude, pessoas físicas e/ou jurídicas podem ser declaradas criminalmente responsáveis pelo crime de *marchandage*, vide o artigo L8231-1 do Código de Trabalho (MARQUES, 2013).

3.2.2 Itália

A República da Itália, localizada no sul da Europa, possui 60.813.326 habitantes (2011), tem um sistema parlamentarista, com o presidente cumprindo mandato de sete anos (PORTAL BRASIL, 2018) e seu sistema de Direito tem por base o Civil Law (DAVID, 2002).

O intercâmbio comercial bilateral com o Brasil foi de 7,94 bilhões de dólares em 2015, com a Itália sendo um dos 10 países que mais investem no Brasil e que fomentam a criação de empregos. “Os dois países têm percepção convergente em muitos temas da atualidade internacional, sobretudo na promoção dos valores da democracia, da solução pacífica das controvérsias e do respeito ao Estado de Direito” (ITAMARATY, 2018).

A Constituição italiana datada de 1948 afirma já em seu art. 1º que “L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro” [A Itália é uma República democrática, fundada sobre o trabalho]. A proteção ao direito e dever do trabalho está por todo o conjunto constitucional italiano e foi base para políticas mais contenciosas em relação às formas de emprego possíveis.

Com base nisso, “em 1949, a Lei n. 264 de 1949 proibiu a mediação de trabalho e foi substituída pela Lei 1.369 de 1960”, que versava sobre os contratos trilaterais e estabelecia a inteira responsabilidade do tomador para com os trabalhadores de arrendatários de obras e serviços (MARTINS, 2018, p. 43).

O artigo 1º afirmava que era proibido ao empreendedor contratar, em subcontrato ou de qualquer outra forma, mesmo que com cooperativas, a execução de meros serviços cujo trabalho fosse pago por empreiteiro ou intermediário, qualquer que fossem a natureza do trabalho ou serviço designado.

Tal configuração continuou no decorrer do século, até que após a crise econômica europeia iniciada desde o ano 2000, uma série de reformas nas outrora legislações protecionistas ocorreram.

Nascimento e Nascimento (2014, p. 85-86) asseveram que:

A Itália, em 2000, apresentou um índice de desemprego de 53,5%. Visou atingir em 2010 uma taxa de ocupação razoável diante de um mercado de trabalho inflado por diversos fatores (...).

Na definição dos novos critérios de regulação do trabalho foram considerados dois aspectos centrais, o garantismo e a flexibilidade, com o propósito de superar o que foi denominado a estéril abordagem ideológica que determinou a paralisia ou a falência de muitas reformas, priorizando-se uma política de trabalho que não pode prescindir da realidade múltipla de um país de dimensões maiores e no qual devem ser adotadas medidas diferentes para as situações diversas.

A experiência de outros países da Europa demonstrava que a conveniência de conjugar um sistema de incentivos e amortizações que contribuíssem para a realização de um equilíbrio entre a segurança e a flexibilidade de modo a crescer vagas de trabalho e diminuir as formas de precarização do trabalho da qual pudesse surgir uma fratura no tecido social.

Assim a Lei n. 20 de 2003 seguida do Decreto Legislativo n° 276, de 2003, denominado de Decreto Biagi, revogou a Lei n° 1.369, de 1960, que proibia a intermediação de mão de obra, passando a considerar empregador quem agisse como tal faticamente, e estabeleceu em seu título III, artigo 20, especificações à terceirização.

Gianni Loy (2005) ao comentar tal acontecimento ocorrido durante o governo de Silvio Berlusconi, elucida que essa “flexibilização laboral que em países onde a prática da intermediação estava proibida, como na Itália, permitiu o nascimento do trabalho temporário e das empresas privadas de intermediação de mão de obra”. Por consequência outras formas de terceirização já são não somente permitidas, mas regulamentadas.

Os principais aspectos normativos dispostos pela Lei Biagi são o contrato de prestação de serviço ou *appalto di servizi*, no qual uma parte autônoma se obriga a prestar um serviço ou produzir algo a uma empresa que deve propiciar meios para a realização do acordado (FURQUIM, 2015).

A oferta de trabalho temporário é permitida por motivos de natureza técnica, produtiva, organizacional ou substitutiva, mesmo se referindo à atividade ordinária do usuário.

Caso haja subcontratação de obreiros pela pessoa responsável pelo serviço, este e a empresa tomadora ficam solidariamente responsáveis pelo pagamento das verbas remuneratórias dos subcontratados pelo prazo de um ano e mais além nos casos de obrigações previdenciárias (FAILLA; ROTONDI, 2012).

O *contratto di somministrazione di lavoro*, por sua vez, mais similar à terceirização brasileira, prevê que “a tomadora de serviços deve se informar o número de trabalhadores terceirizados, o enquadramento profissional, local do trabalho, cuidados com segurança, saúde e bem-estar do trabalho” e o salário igual para atividades iguais (DAL BON, 2015, p. 51).

Em termos conceituais, o referido contrato de trabalho pode ser celebrado por um tomador, designado *utilizzatore*, que se dirige a um prestador denominado *somministratore*⁴, que está autorizado a atuar com seus próprios trabalhadores, nos termos dos limites financeiros e autorizativos do Ministério do Trabalho e da Política Social. (Art. 20, 1 do DL n.276/2003).

O contrato de trabalho pode ser a termo ou indefinidamente. A oferta de emprego de terceirização permanente é possível, de acordo com o art. 20, 3, para: serviços de consultoria e assistência no setor de TI, incluindo a concepção e manutenção de redes de intranet e extranet, sites, desenvolvimento de software aplicativo, upload de dados; nas áreas de limpeza, custódia, serviços de portaria; nos serviços de estabelecimento, para o transporte de pessoas e o transporte e manuseio de máquinas e bens; na gestão de bibliotecas, parques, museus, arquivos, armazéns; nas atividades de consultoria de gestão, assistência em certificação, planejamento de recursos, desenvolvimento organizacional e mudança, gerenciamento de pessoal, pesquisa e seleção de pessoal.

Segue ainda sendo possível para atividades de marketing, análise de mercado, organização da função comercial; para a gestão de *call centers*, bem como para o lançamento de novas iniciativas empresariais, vide o Regulamento CE nº. 1260/1999; para a construção ocorrida dentro das usinas, para instalações ou desmontagem de plantas e maquinário, para atividades de produção específicas, com referência específica à indústria de construção e construção naval, que requerem mais estágios de processamento, o uso de mão de obra diferente por especialização daquela normalmente usada na empresa; e por fim, em todos os outros casos previstos por acordos coletivos de trabalho nacionais, territoriais ou empresariais celebrados por associações patronais e por empregadores comparativamente mais representativos.

Dal Bon (2015) fazendo análise ao artigo, explica que a terceirização em regra é por prazo determinado, mas pode ser por prazo indefinido como exceção taxativa disposta em lei.

Fato notório é a importância dos sindicatos e do direito coletivo para o país, de forma que a terceirização refletiu essa herança ao assegurar que os trabalhadores terceirizados restarão vinculados aos sindicatos da categoria presente na tomadora de serviços, e a responsabilidade desta pelo pagamento das verbas trabalhistas é solidária (OCCHINO, 2014).

⁴ É conhecido também como fornecedor ou prestador do serviço.

Mais recentemente ocorreram algumas alterações sobre a terceirização no país. A Lei n. 247 de 2007, em seu art. 1º, §46, aboliu o contrato de terceirização por tempo indeterminado. Assim dispõe: “46. È abolito il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato di cui al titolo III, capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni”⁵. Ressalta-se que o que estava definido até então nas outras modalidades segue amparado no ordenamento italiano.

3.2.3 Argentina

A República da Argentina, cuja localização é no Sul da América do Sul, possui cerca de 42.192.494 habitantes (PORTAL BRASIL, 2018) e faz fronteira com o Brasil. De acordo com o Itamaraty, após a redemocratização dos dois países na década de 80, houve intensa aproximação política e econômica de ambos.

A Argentina, tal como o Estado brasileiro, também possui raiz no sistema romano-germânica (DAVID, 2002) e vivenciou a expansão comercial estrangeira, marca do neoliberalismo dos anos 90, bem como as consequências dessa abertura em seu direito interno.

Em breve digressão da história de sua normativa laboral, muitas de suas leis protetivas ao trabalhador começaram a ser produzida ao longo do século XX.

O Departamento Nacional do Trabalho, criado em 1912, transformou-se em Secretaria do Trabalho e Previdência e posteriormente, a partir de 1944, no atual Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social da Nação, que possui como função solucionar os conflitos entre empregadores e trabalhadores. No mesmo ano foram criados os primeiros tribunais trabalhistas nas comarcas (CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO Y SERVICIOS, 2018).

No atual cenário, Martins (2018, p. 40) afirma que o país “coíbe a intermediação de mão de obra, admitindo apenas a locação temporária dos trabalhadores, prevendo solidariedade entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, para efeitos trabalhistas e previdenciários”. Ressalta-se que, de fato, a Norma trabalhista argentina permite o trabalho temporário em seu art. 99, entretanto, há outras formas de terceirização permitidas.

A lei de Contrato de Trabalho do país, de n. 20.744 de 1974, em seu art. 30 retrata a terceirização, ao dispor que:

⁵ Está abolido o contrato de subadministração de trabalho a tempo indeterminado, culminando sucessivamente em modificação ao disposto no título III, capítulo I, do Decreto Legislativo n. 276 de 10 de setembro de 2003 (tradução própria).

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

(...)

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social

Posteriormente, o artigo 32 menciona que quem terceiriza, subcontrata para a realização de trabalhos e obras ou ceda total ou parcialmente o estabelecimento para a realização de serviços de atividades principais ou acessórias deve exigir o cumprimento adequado das normas trabalhistas e de seguridade social.

Ao comentar os referidos artigos, Marques (2013) esclarece que há menção à atividade-fim de uma empresa, apesar de não haver uma uniformização de entendimento quanto a esse ponto na jurisprudência, mas se houver terceirização da atividade finalística, em geral é mantido o vínculo do empregador com o obreiro e a tomadora apenas responde solidariamente (MARTINS, 2018).

A responsabilidade pelo não cumprimento de regras laborais é solidária durante o tempo que o trabalhador ficou submetido à tomadora. Esta mantém ainda, o dever de exercer controle sobre o cumprimento das obrigações terceirizadas, de forma que não pode delegar a terceiros suas atividades administrativas (TORIBIO, 2017).

Para FALVO (2010), há diversos debates nesse sentido sobre a intermediação insolvente e a responsabilidade solitária dos sócios contratantes e administradores, de forma que as decisões não são coesas, pois ora são restritivas e ora são amplas, justamente pela imprecisão dos termos dispostos na lei do trabalho argentina.

3.2.4 Chile

A República do Chile, localizada ao longo da América do Sul, possui cerca de 17.067.369 habitantes (PORTAL BRASIL, 2018) e seus vínculos com o Brasil são proveitosos

nas áreas científicas, políticas e econômicas, sendo o Chile o segundo maior parceiro comercial do Brasil na América do Sul. Ademais, o intercâmbio comercial entre os dois países superou os US\$ 6,962 bilhões e é amparado pelo Acordo de Complementação Econômica (ITAMARATY, 2016).

A implementação da terceirização na América Latina se fortificou a partir dos anos 70 com a assimilação de um modelo de livre mercado focado em competitividade. No Chile, a terceirização foi especialmente desenvolvida desde a revogação da Lei n. 16.757 de 1968, já que a nova Constituição passou a prevê em seu artigo 19, número 21, que os únicos fatores limitantes para o desenvolvimento de uma atividade econômica seriam a moral, a ordem pública e a segurança. (WALTER, 2004)

Em 2006, a Lei de n. 20.123 de 2006 começou a regular o trabalho no regime de subcontratação, o funcionamento das empresas de serviços transitórios e o contrato de trabalho dos serviços transitórios, e que promoveu, segundo Falvo (2010) alterações no Código de Trabalho chileno, ao inserir dois incisos no art. 92, afim de especificar multa às empresas que utilizam serviços intermediários agrícolas ou empresas intermediárias não inscritas.

Segundo o art. 183-A da lei referida, trabalho terceirizado é aquele:

(...) realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Ou seja, os serviços de natureza esporádica não se enquadram no conceito de terceirização, apenas os que regularmente são contratados sob a égide de um vínculo trabalhista. É possível averiguar também há uma descrição ampla do trabalho terceirizado, o que possibilita a prática em todas as atividades econômicas (FALVO, 2010).

No que tange a responsabilidade, o art. 183-B assegura que a empresa principal será a corresponsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, incluída qualquer compensação legal correspondente para o término da relação de trabalho. Tal responsabilidade tem como limite o tempo em que o empregado prestou serviços em regime de subcontratação para a empresa principal. Assegura-se ainda que o trabalhador, ao entrar com a ação contra seu empregador direto, pode fazê-lo contra todos aqueles que possam responder a seus direitos.

O tomador, de acordo com o art. 183-C pode ser informado sobre o estado do cumprimento das obrigações trabalhistas de seus prestadores sempre que pedir. Ademais,

podem ser requisitados certificados de inspeção do Ministério do Trabalho e Previdência Social para que em até 90 dias tenha-se o aval da idoneidade de uma subcontratada.

Sobre tal atitude, o artigo 183-D complementa dispondo se a empresa principal tornar efetivo o direito a ser informado e das retenções dos outros artigos, responderá subsidiariamente às obrigações trabalhistas e previdenciárias que afetam os contratados e subcontratados. Ou seja, a responsabilidade não será nesse caso solidária. De igual forma, tal tipo de responsabilidade será aplicada nos casos em que a tomadora reteve os gastos da seguridade social e trabalho após a notificação dada pela Direção de Trabalho das Infrações à legislação trabalhista e previdenciária, apuradas nas auditorias realizadas nas contratadas ou subcontratadas, o que indica boa-fé contratual.

Conclui-se que o art. 183-E assegura aos trabalhadores todos os direitos protegidos pelo Código de Trabalho, sendo a responsabilidade direta com a subcontratada.

A empresa principal, por sua vez, deve tomar todas as medidas necessárias para proteger efetivamente a vida e a saúde dos obreiros, seja qual for sua dependência, o que encontra amparo no artigo 66 da Lei n. 16.744 e no artigo 3 do Decreto Supremo n.º 594 de 1999 do Ministério da Saúde chileno.

Falvo (2010) elucida que o Chile adota uma postura contrária à precarização trabalhista ao prezar pela idoneidade das empresas envolvidas, sem, contudo, impedir que ocorra a terceirização em atividade-fim.

3.2.5 Colômbia

A república da Colômbia está localizada na parte noroeste da América do Sul e possui em torno de 46.366.364 habitantes (PORTAL BRASIL, 2012). Seu setor econômico e empresarial se expandiu e se estabilizou no século XXI, de forma que o comércio bilateral do país com o Brasil cresceu 165% e passou a ser de US\$ 4,1 bilhões (ITAMARATY, 2014).

A base jurídica do país é o Civil Law do Sistema Romano-germânico (DAVID, 2002) e o direito do trabalho possui estruturas presentes em todos os departamentos, com a sede central em Bogotá.

No que tange a terceirização, esta começou a ser melhor regulamentada na Colômbia a partir da Lei 50 de 1990, que estabeleceu as condições sob as quais a terceirização seria permitida, prática que “em 2006 já respondia por 25% dos trabalhadores formais e 20% dos desempregados” (OLIVEIRA, 2013, p. 192).

Os decretos 4.369 e 4.588 de 2006 estabeleceram algumas condições para evitar abuso de direito, especificando quais os serviços terceirizáveis e as responsabilidades previdenciárias que teriam que ser mantidas. Em 2010, conforme Oliveira (2013), a Lei n. 1429 de 2010 proibiu a mediação laboral através de cooperativas ou qualquer outro tipo de ligação que prejudicasse os direitos dos trabalhadores à saúde e segurança.

A partir de 2011, a Colômbia dispôs em seu Código Substantivo do Trabalho sobre a possibilidade de terceirizar e a distingue do fato de simplesmente intermediar o contato entre um trabalhador e uma outra empresa.

Nesse sentido, o art. 34 e 35 do Código supracitado é claro ao dispor que uma empresa contratada e terceirizada é independente e, por tanto, representante de seus trabalhadores e com eles nutre um contrato trabalhista. Ela pode ser contratada para a execução de uma ou várias atividades em benefício alheio, por um preço determinado, desde que assuma todos os riscos instrumentais trabalhistas.

Contudo, o beneficiário, dono da obra, ou simplesmente tomador, “será solidariamente responsável com a prestadora em relação ao valor dos salários e das indenizações que façam jus os trabalhadores e que não sejam estranhas à atuação da empresa”, solidariedade que não obsta que o beneficiário estipule com o contratante sobre as garantias de cada caso ou para que ajuíze uma ação de regresso pelo pagamento dispendido a esses trabalhadores, tal como disposto no artigo 34 do Código Substantivo do Trabalho Colombiano de 2011.

Posteriormente, emitiu-se o Decreto n. 583 de 2016, que estabeleceu como ilegal a prestação de serviços permanentes nas atividades finalísticas da empresa por funcionários de empresa intermediária e fixou critérios de fiscalização administrativa para o reconhecimento de terceirização ilícita.

O mencionado Decreto foi derogado pela Resolução n. 2021 de 2018 do Ministério do Trabalho, que aborda a terceirização como uma prática não proibida pela legislação colombiana.

Com base nessa Resolução, fixou-se o conceito de que terceirização é relação contratual de natureza civil ou comercial cujo objeto sejam os bens e/ou serviços de terceiro especializado, que executa sua atividade com autonomia, independência e trabalhadores próprios. Essa conformação não é a regra, mas pode ser executada no país.

A intermediação laboral, por sua vez, passa a ser o envio de trabalhadores de empresas cadastradas e autorizadas na forma dos artigos 71 da Lei 50/1990 e do Decreto 4369/2006 para colaborar temporariamente com outras empresas, dinâmica que se assemelha ao trabalho

temporário da Lei brasileira 6.019/1974. Ressalta-se que as cooperativas colombianas nesse cenário foram proibidas de intermediar seus trabalhos.

No que concerne à responsabilidade, Martins (2018, p. 41) assegura que se não houver idoneidade financeira das empresas intermediárias quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas de seus empregados “haverá solidariedade passiva com a empresa tomadora de serviços. Os trabalhadores também podem exigir a retenção de pagamentos devidos ao terceirizado”.

3.2.6 Equador

A República do Equador, localizada no noroeste da América do sul e que conta com 15.223.680 habitantes (PORTAL BRASIL, 2018), possui um fluxo comercial com o Brasil na ordem de US\$ 797 milhões, além de fluxo humanitário e técnico (ITAMARATY, 2018).

O Equador enquanto ordenamento jurídico é abrangente às diversidades. No campo trabalhista, foi em 13 de julho de 1925 que se criou o Ministério de Prevenção Social e Trabalho, época em que havia convergência ao florescimento de leis com o intuito de proteger o trabalho, dado o desenvolvimento industrial associado aos acontecimentos internacionais como a criação da OIT (VELASTEGUÍ, 2009).

Por mais que houvesse oscilações posteriores, hodiernamente a abordagem à terceirização é realizada inclusive pela Constituição equatoriana de 2008, que em seu artigo 327 proíbe a terceirização de atividades finalísticas das empresas ou que afete o direito dos trabalhadores. Assim dispõe:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

O mandato constituinte n. 8 pormenoriza algumas questões. Em seu artigo 3, esclarece que poderão ser celebrados contratos com pessoas físicas ou jurídicas autorizadas como prestadoras de atividades complementares pelo Ministério do Trabalho e Emprego, desde que as atividades sejam complementares, quais sejam, as de vigilância, segurança, alimentação, mensageiro e limpeza, não relacionadas à obra ou do processo produtivo do usuário.

No art. 4, é explicitado que a responsabilidade será solidária em relação à tomadora e a prestadora no que se refere aos trabalhadores. Estes, inclusive, de acordo com seu tempo de serviço anual, participarão proporcionalmente do percentual legal das utilidades líquidas das empresas usuárias, em cujo lucro o trabalho é realizado ou o serviço é prestado.

Além disso, os trabalhadores que trabalham nessas empresas terão todos os direitos consagrados na Constituição Política da República equatoriana, nos acordos e resoluções da OIT ratificados pelo Equador, presentes no Mandato referido, no Código Trabalhista, na Lei de Seguridade Social e demais normas aplicáveis.

Prossegue o art. 5, dispondo que no contrato de trabalho firmado entre a empresa que se dedica a atividades complementares e cada um de seus trabalhadores, em nenhum caso poderá ser fixado uma remuneração inferior ao padrão mínimo básico ou ao piso salarial da atividade.

Ademais, tem-se que a empresa terceirizada ou prestadora não pode ter para com a tomadora nenhuma relação de matriz, filial, subsidiária, nem participação societária dos representantes legais que subscrevem o contrato.

Em relação às disposições gerais em vigor no Equador, poderão ser contratadas civilmente, conforme o ponto 2 do mandato constituinte n. 8, os serviços técnicos desde que suas atividades sejam especializadas e não constituam às próprias e habituais da tomadora. A lei exemplifica que a questão com atividades de contabilidade, publicidade, consultoria, auditoria, jurídica, sistemas da informação e outros, que serão prestadas por pessoas naturais ou jurídicas e que manterão relação laboral direta e bilateral com seus possíveis trabalhadores.

3.2.7 Peru

A República do Peru, cuja forma de governo é presidencialista com sistema multipartidário, está localizada no noroeste da América do Sul, possui em torno de 29.496.000 habitantes e pauta seu sistema de Direito na família romano-germânica (PORTAL BRASIL, 2010). Possui intercâmbio comercial com o Brasil na ordem de US\$ 3,184 bilhões, além de assinarem o Acordo de Ampliação Econômica-Comercial Brasil-Peru em 2016 (ITAMARATY, 2018).

No que menciona a terceirização, o ordenamento jurídico peruano dispõe da Lei n. 27.626 de 2002, que define a forma de execução da terceirização em cooperativas; a Lei n.

29.245 de 2008, que regulamenta os serviços de terceirização nas empresas e o Decreto Supremo n. 006 de 2008 que complementar a lei anteriormente citada.

Em 2002, o país editou a Lei n. 27.626 que dispõe sobre a intermediação de mão-de-obra e a possibilidade de serviços serem executados por meio de empresas de serviços especiais, temporárias, complementares ou por cooperativas. Limitou-se o número de trabalhadores cooperados a um quarto do total de trabalhadores que tivessem vínculo direto com a tomadora, além de se proibir a execução permanente de serviços principais da empresa por meio de cooperativas, mas em compensação, os trabalhos de natureza temporária ou complementar poderiam ser prestados por cooperativas, inclusive no campo finalístico da empresa, de acordo com o artigo 11.

Ressalta-se que em casos de fraude à lei será aplicado o princípio da primazia da realidade e o conseqüente vínculo direto do obreiro com a empresa tomadora desde o começo da prestação de serviço, vide o artigo 5°.

Após a legislação aplicável às cooperativas, em 2008 começou a viger lei específica que disciplina a terceirização para a empresa, qual seja a de n. 29245 de 2008, que regulamenta os direitos e as obrigações pertinentes às relações triangulares que envolvam a vinculação empresarial.

Segundo o artigo 2° da lei n. 29245, a terceirização é a:

contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

A terceirização técnica, então, consiste na subordinação dos trabalhadores às atividades e das obras definidas e especificadas pela empresa tomadora em contrato (FALVO, 2010).

O art. 3° estabelece algumas hipóteses de serviços terceirizáveis. Dentre eles estão os contratos de gerência, os de obra, terceirização externa ou os que tenham um terceiro que faça uma parte do processo produtivo e atue no âmbito interno de outra, mas tal artigo não é taxativo.

Os direitos trabalhistas dispostos pela Carta Política e os previdenciários ainda ficam assegurados e qualquer desvirtuamento do contrato pode ser denunciado perante o Poder Judiciário ou a Autoridade Administrativa do Trabalho. Este órgão, inclusive concede o Registro Nacional de Empresas Terceirizadoras às empresas que almejam serem terceirizadas.

No que tange à responsabilidade, o artigo 9° da Lei estabelece que a empresa tomadora é solidariamente responsável pelo pagamento de direitos e benefícios laborais em caso de terceirização interna e que tal compromisso se entende por um ano após o desligamento do

trabalhador de seu cargo. Já a empresa prestadora segue com suas responsabilidades podendo ser acionadas no prazo da prescrição laboral normal.

A tomadora possui direito de a uma ação de regresso contra a prestadora e em caso de insolvência sem que haja fraude ou falta de vigilância da tomadora, esta adquire privilégios de crédito laboral

Adverte-se que a solidariedade em matéria de seguro complementar de atividade de risco se dispõe pelas Normas Técnicas de Seguro Complementar de Trabalho de Risco, vide o Decreto n. 003-98-AS. Ou seja, em casos de acidentes ou doenças laborais, o regime de reponsabilidade encontra requisitos e componentes mais específicos, dada a situação do trabalhador.

Por fim, menciona-se que o não cumprimento às normas implicará em vínculo empregatício direto com a empresa principal, ou seja, haverá a desnaturalização do contrato de terceirização (FALVO, 2010).

No que tange ao Decreto Legislativo n. 1038 de 2008, sua finalidade é a facilitação da fluidez do Acordo de Promoção Comercial Peru-Estados Unidos. Aborda a prática ao dispor que:

La tercerización es una manera de alentar activamente la participación de agentes privados en la generación de empleo, actividad que debe ser adecuadamente regulada a fin de compatibilizar la cautela de los derechos laborales de los trabajadores con la promoción de la actividad privada.

Pouco depois, o Decreto Supremo n. 006-2008-TR 12/09/2008 ditou algumas complementações à Lei n. 29245 e ao Decreto n. 1038.

Dentre as responsabilidades das empresas que terceirizam está a manutenção do registro do fluxo de trabalhadores que estão presentes nas tomadoras e no caso de despedidas estas devem atualizar a planilha eletrônica regulada pelo Decreto Supremo n. 018-2007-TR.

Em relação à desnaturalização supramencionada na Lei, esta ocorre quando a empresa tomadora não tiver autonomia empresarial, quando a tomadora subordinar os trabalhadores e nos casos de prestação de serviços após os prazos de cancelamento de registro. O Ministério do Trabalho e Promoção de emprego elabora uma lista pública de empresas prestadoras cujo registro foi cancelado. Notificada do cancelamento, a tomadora está impedida de despedir os trabalhadores.

3.2.8 Uruguai

A República Oriental do Uruguai, localizada no extremo sul da América do Sul e com uma população correspondente a 3.251.526 habitantes (PORTAL BRASIL, 2011), mantém regime de cooperação abrangente com o Brasil, seja no âmbito político, cultural, social quanto no econômico, com uma corrente de comércio bilateral de 4 bilhões (ITAMARATY, 2016).

O ordenamento jurídico do país pauta-se no sistema romano-germânico (DAVID, 2002) e a estrutura trabalhista é similar à brasileira. No campo gerencial, a partir dos anos 90, o setor de serviços de transporte e silvicultura se expandiu no país, paralelamente à reestruturação produtiva e reorganização dos processos de trabalho. Objetivando a redução de custos trabalhistas e limitação a atividade sindical, o setor empresarial mudou e passou a utilizar mais a terceirização (RACCIATTI, 2008).

Visando a regulamentação do fenômeno, o Estado uruguaio possui três legislações que regulamentam o trabalho terceirizado, quais sejam, as Leis n. 18.098 de 2007, n. 18.099 de 2007 e n. 18.251 de 2008.

A Lei n. 18.099 cuja finalidade é estabelecer medidas de proteção ao trabalhador mediante o processo de descentralização de negócios, dispõe em seu artigo 1º que o empregador ou empresário que usa subcontratados, intermediários ou fornecedores de mão de obra, será solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas com relação a esses trabalhadores contratados, bem como o pagamento das contribuições para a segurança social, para a entidade provisória de acidente ou doença profissional e igualmente passível de responsabilidades penais.

A ressalva quanto a essa responsabilidade solidária é de que ela está limitada às obrigações acumuladas durante o período de subcontratação, intermediação ou oferta de trabalho.

A depender do tipo de contrato é possível a ação de regresso entre as empresas que optem pela prática da terceirização. Os trabalhadores, por sua vez, devem ser avisados sobre as suas condições de emprego e o salário deve observar as convenções coletivas, decretos executivos para a realização de categoria correspondente ou a que corresponda aos trabalhadores da empresa tomadora, de acordo com o artigo 5 da lei referida.

Já a legislação de n. 18.098 é específica para os organismos estatais, de forma que não será objeto do presente trabalho. Por sua vez, a Lei n. 18.251 de 2008 aborda a responsabilidade laboral nos processos de descentralização empresarial, e é baliza para a definição das atividades permitidas, de forma que classifica a subcontratação, a intermediação e o fornecimento de mão de obra.

Para Falvo (2010), a definição das atividades é ampla e acaba por incluir todos os tipos de trabalho, não sendo uma barreira efetiva contra a terceirização.

Em continuação à verificação da Lei n. 18.251/2008, o art. 6º oportuniza à tomadora a exigência de certificação da prestadora, de forma que esta cumpra com as obrigações trabalhistas de seus trabalhadores. Se assim o fizer, a responsabilidade solidária transformar-se-á em subsidiária.

Falvo (2010, p. 27) conclui assegurando que o regimento uruguaio permite a triangularização das relações de trabalho, ao dispor “conceitos amplos de empresas intermediárias, subcontratadas e fornecedoras de mão de obra”.

Em contraprestação a tal fato, “a legislação de 2008 estimula que os empresários principais fiscalizem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas terceiras, mediante a concessão da responsabilidade subsidiária”.

3.2.9 Venezuela

A República Bolivariana da Venezuela, localizada no norte da América do Sul, possui 27.150.095 de habitantes (PORTAL BRASIL, 2011), e atualmente vive em crise econômica, de forma que houve intenso decréscimo de trocas econômicas do país, inclusive para com o Brasil (ITAMARATY, 2016).

O Direito do Trabalho é reconhecido e estabelecido no artigo 84 da Constituição Nacional e apesar de ser possível apreciar diversas fases após a separação do país da Gran Colômbia, as condições econômicas afetam em sobremedida os trabalhadores.

Antes disso, Martins (2018) menciona que já em 1936 o país possuía uma lei que em seu artigo 3º mencionava a figura do intermediário de serviços como empregador. Tal lei foi revogada e o Estado primou por implementar modelos de controle ao ambiente de trabalho, de forma que passou a não mais ser permitida a terceirização (SATURNO, 2011).

A Constituição venezuelana no art. 94 dispõe que a “ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos”.

Já de acordo com o segmentado na Lei Orgânica do Trabalho de 1991, em seu artigo 47, a terceirização restou proibida, por ser considerada fraude, cometida pelo empregador com o propósito de desvirtuar ou obstaculizar a aplicação da legislação laboral. Assim descreve:

**Artículo 47.
Tercerización**

A los efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley

Como resultado de tal mandamento proibitivo, a Lei trabalhista determinou um período de adaptação de três anos, iniciado em 07 de maio de 2012 e encerrado em maio de 2015, para que empresas públicas e privadas incorporassem à folha de pagamento todos os trabalhadores terceirizados.

Não é permitida a contratação de entidade de trabalho para executar obras, serviços ou atividades de caráter permanente relacionadas com o processo produtivo direto da contratante; a contratação de obreiros através de intermediários ou a criação de entidades para evasão de obrigações laborais; a realização de contratos ou convênios fraudulentos que utilizem formas jurídicas civis ou mercantis ao invés de trabalhista, se for o caso, ou qualquer outra forma com o intuito de fraude, vide art. 48 da Lei Orgânica do Trabalho.

Em caso de descumprimento das referidas regras, todas as obrigações derivadas da relação trabalhista serão aplicadas, e a tomadora ou empresa principal incorporará os trabalhadores contratados que possuíram o direito à imobilidade laboral até serem incorporados por entidades de trabalho.

3.2.10 México

Os Estados Unidos Mexicanos, localiza-se na América Central e possui 114.975.406 de habitantes (PORTAL BRASIL, 2012). De acordo com o Itamaraty (BRASIL, 2018), o Brasil e México são, respectivamente, as maiores economias da América Latina, pois representam 65% do PIB regional. Os investimentos recíprocos orbitam os US\$ 30 bilhões e ambos têm em comum a atratividade para a instalação de empresas estrangeiras.

No que concerne ao ordenamento jurídico mexicano, o país faz parte do sistema romano-germânico (DAVID, 2002) e é um dos maiores contribuintes na consagração de direitos sociais em instrumentos jurídicos.

O país, apesar do liberalismo econômico presente na época, criou em 1915 as bases de sua Justiça do Trabalho para fiscalizar a matéria e em 1917 consagrou na sua Constituição, diversos direitos sociais-trabalhistas, sendo por isso, reconhecido como um dos primeiros países a legislar sobre o protecionismo laboral (SUSSEKIND, 1999).

O transcorrer do tempo implicou em modificações econômicas e no final do século XX o país vislumbrou a implementação de regimes neoliberais, fomentadas principalmente pelo vizinho, Estados Unidos e pelos acordos no NAFTA - Tratado de Livre Comércio de América do Norte. A instalação de empresas transnacionais implicou em aumento da subcontratação de empresas pequenas, fato sentindo em quase todos os países da América Latina (MARQUES, 2013).

Seguindo essa linha, nos anos 2000, a terceirização no país já chegava a ser de 26,8% na indústria de transformação, 32,7% no comércio e 21% nos serviços (DEAN; RODRÍGUES, 2011). Em decorrência do aumento da prática, em 2012 foram efetuadas algumas reformas na legislação trabalhista que outrora vigorava e a terceirização passou a ter como escopo uma responsabilidade solidária em casos de subcontratações ilegais.

Na abrangência do artigo 14 e 15 da Lei Federal do Trabalho mexicano, compreende-se que para a terceirização, cabe a observação à regra da responsabilidade solidária em relação às obrigações trabalhistas, a isonomia salarial e de condições de trabalho similares a dos trabalhadores que executem tarefa igual na tomadora, desde que se verifique critérios geográficos e demais circunstâncias que podem influir em condições de trabalho naturalmente desiguais.

Ao estudar os artigos referido, Martins (2018, p. 45) dispõe que a terceirização tratada “deve ser de serviços especializados e não pode compreender tarefas iguais ou semelhantes às realizadas pelos demais trabalhadores a serviço do tomador. Caso não sejam observados esses requisitos, o vínculo fica estabelecido com a tomadora dos serviços”

Em 2015, através da Revisão n. 244, a Segunda Sala da Suprema Corte de Justiça da Nação mexicana se pronunciou sobre a constitucionalidade do artigo referido. Abordou, em síntese, que não havia violação de direitos com o enunciado e nem uma abertura à vulnerabilizar o princípio da segurança jurídica, já que continuaria cabendo ao tomador supervisionar a segurança dos trabalhadores.

Ademais, a regulamentação da terceirização estaria justificada, segundo a revisão citada, na necessidade de conveniência social, já que regular um direito é limitá-lo para fazê-lo compatível com o ordenamento social.

4 BRASIL: ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO

Percorrido o arsenal de informações sobre a terceirização no ordenamento jurídico laboral de outros países, salutar a necessidade de aprofundamento no arcabouço jurídico que consolidou a terceirização no Brasil, pois é através do desenvolvimento legislativo e jurisprudencial que se pode trabalhar mais efetivamente a cultura jurídica de um país tradicionalmente do sistema *civil law*.

Neste capítulo será abordada, portanto, a prática jurídica nacional, o caminho legislativo, doutrinário e também jurisprudencial construído no país que demonstram a peculiaridade da terceirização brasileira e por fim as inovações ocorridas com a denominada reforma trabalhista.

4.1 A PRÁTICA JURÍDICA NACIONAL

As formas de desverticalização de produção vislumbradas durante a Primeira e Segunda Guerra mundial que culminaram no crescimento da produtividade bélica e da economia americana foram sendo assimiladas por vários polos industriais no mundo. Tais modelos de gestão trazidos principalmente por multinacionais ao Brasil resultaram na ascensão da terceirização no âmbito privado brasileiro.

Ressalta-se que atividades similares à terceirização já haviam sido dispostas no Direito nacional, a exemplo da ‘locação de serviços’ prevista no antigo Código Civil, Lei nº 3.071 de 1916. Em posterior momento, já nos últimos anos do governo de Getúlio Vargas, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que revogou a locação de serviços, mas disciplinou a ‘empreitada’, uma externalização utilizada sobretudo na seara da construção civil, (Carelli, 2014).

Assim prevê o artigo 455 da CLT ainda em vigor no Brasil:

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

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

Delgado (2013, p. 437) recorda que a CLT prevê também “a pequena empreitada em seu artigo 652, a, III” apesar das menções celetistas não despontarem grandes referências à terceirização.

Por volta de 1950, começaram a serem instaladas no Brasil montadoras automobilísticas, mas o trabalho autônomo ou informal ainda era maioria e o que havia de vínculo trabalhista era estritamente bilateral. No final dos anos 60, já durante o regime militar e sua nova política econômica, a ordem jurídica começou a se referir mais destacadamente ao fenômeno da terceirização (DELGADO, 2013).

Apointa Martins (2018) que em 1966 foram editados o Decreto-Lei n. 1.212 e 1.216 que permitiam serviços de segurança a serem realizados por particulares a bancos. Noutro passo, desde 1967 já existiam empresas cuja atividade era limpeza e conservação, as primeiras a serem mais comumente terceirizadas.

Mister salientar que a prática terceirizante no setor privado estava sendo efetuada “independente de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico”, conforme pontua Delgado (2013, p. 438). Em contrapartida a tal destaque, Nascimento (2011, p. 236) assegura que, em princípio, não há irregularidade de tal procedimento ter acontecido pois “nada impede que duas empresas façam um determinado tipo de contrato não vedado pela legislação empresarial e como expressão da liberdade econômica”.

Como se denota nesse primeiro momento, a regulamentação de atividades no âmbito privado mostrou-se esparsa e pouco determinante. No setor público, ao contrário, abria-se a possibilidade de a terceirização ser regulamentada de forma mais intensa através do Decreto-Lei n. 200/1967 e da Lei n. 5.645/1970.

O referido Decreto-Lei n. 200 de 1967, em seu art. 10, § 7º, previa que para “melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle”, a Administração Federal poderia transferir tarefas executivas a empresas privadas (BRASIL, 1967).

Dúvidas restaram quanto à extensão dos procedimentos de descentralização, e assim, foi redigida a Lei n. 5.645/1970, visando complementar àquele, dispondo em seu art. 3º, parágrafo único, um rol de atividades indiretas e instrumentais que poderiam ser terceirizadas pelos entes públicos, quais sejam, as relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas (BRASIL, 1970).

Ao comentar as referidas atividades, Delgado (2013) elucida que se tratam de inquestionáveis atividades de apoio ou atividades-meio que não exaurem aos exemplos citados,

pois tem o teor de ser exemplificativa. Tal dispositivo, entretanto, foi revogado posteriormente pela Lei n. 9.527 de 1997.

Nota-se que a época em que as primeiras aberturas relevantes do Estado brasileiro à terceirização ocorreram, ou seja, durante 1968 e 1973, havia uma aptidão para bons números econômicos e de emprego no país. Denominou-se o conjunto do período de ‘milagre econômico’, pois “financiou-se uma expansão econômica com entrada de capital financeiro externo, além de articular-se à desenvoltura do capital financeiro internacional” (ARAÚJO, 2000, p. 245).

No referido lapso foi editado para o âmbito privado o Decreto n. 62.756 de 1968 que estabeleceu regras para o funcionamento de agências de colocação de intermediação de mão de obra (BRASIL, 1968), bem como o Decreto-lei n. 1.034 de 21 de outubro de 1969, que possibilitou a contratação de vigilantes pelos estabelecimentos de crédito através de empresas interpostas, de forma a dar opções de cumprimento ou não ao art 226 da CLT, que equiparava os vigias aos porteiros por força do antigo art. 62 da CLT e conseqüentemente limitava a jornada dos mesmos a 6 horas diárias (BRASIL, 1969).

O referido dispositivo, em seu artigo 4º, dispunha que:

Os estabelecimentos de crédito manterão a seu serviço, admitidos diretamente **ou contratados por intermédio de emprêsas especializadas**, os elementos necessárias à sua vigilância, podendo organizar serviço especial para êsse fim, mediante aprovação do Ministro da Justiça, ou, quando se tratar de serviço local, do Secretário de Segurança ou Chefe de Polícia. (grifo nosso)

Tal Decreto-Lei foi revogado pela Lei n. 7.012, de 20 de junho de 1983, que ampliou a possibilidade de intermédio para o transporte de valores (BRASIL, 1983). Após, a Lei nº 8.863/94 alterou também a referida Lei nº 7.102/83, ampliando as hipóteses de terceirização dos serviços de vigilância e transporte de valores para além do segmento bancário, com destaque a possibilidade de atuação de pessoas físicas (BRASIL, 1994).

Em digressão a essas alterações, ressalta-se que, após 1973, o cenário brasileiro começou a se compor de índices econômicos que apontavam o aumento da dívida externa, agravados pela crise petrolífera do início da década de 70 e que resultou em alto desemprego na indústria e no setor de serviços (ARAÚJO, 2000).

Para remediar o declínio do ‘milagre econômico brasileiro’ e a perda de popularidade do regime militar, o governo federal facilitou o ingresso regulamentar de formas atípicas de trabalho para enfrentar o desemprego de forma mais difusa. Em síntese, na conjuntura de 1974-75, a combinação dos efeitos da crise mundial com contradições internas provocou a queda do ritmo de investimentos devido a taxa de lucro menores (SOUZA, 2008).

Diminuindo investimentos, reduziu-se a oferta de empregos e abalou o já frágil valor real do salário, cenário que tentou se apaziguado pelo governo em relação às empresas transnacionais e nacionais.

Um importante marco legislativo nesse sentido foi a publicação em 1974 da Lei n. 6.019, que versa sobre o trabalho temporário e terceirizado nas empresas urbanas (BRASIL, 1974) e se inspirou, segundo Martins (2018, p. 23) na Lei francesa n. 72-1/1972. Sua edição naturalizou a ideia de uma relação trilateral com distintos contratos.

No seu projeto de lei n. 1.347, a justificativa legal considerou a situação de estudantes, idosos e desempregados que não dispunham de tempo integral, mas necessitavam de trabalho, sem prejuízo de encargos trabalhistas comuns, e que pudessem atender à necessidade de substituição transitória ou a uma demanda complementar de serviços.

Apesar dessas intenções, o artigo da lei foi revisto em 1997 pela Portaria SRT/MTE n. 1/1997 que passou a desconsiderar a autorização do Ministério do Trabalho na hora de se renovar o contrato temporário, que no momento tinha como tempo máximo três meses.

Ainda em vigor, tal lei que objetiva regular efetivamente a terceirização e estabelece o trabalho temporário teve recentes alterações legislativas que serão posteriormente analisadas em tópico próprio.

Pouco tempo depois da lei de 1974, foi publicada a já dita Lei n. 7.102/1983 que foi regulamentada pelo Decreto n. 89.056/1983 e tratava sobre a segurança de estabelecimentos financeiros, permitindo a terceirização da vigilância e do transporte de valores em caráter permanente.

Após, em 1994, tal lei dos vigilantes foi alterada pela de Lei n. 8.863 de 1994, responsável por expandir as possibilidades de contratação afinal, a terceirização permanente passou a ser modalidade obrigatória para essa atividade em setores além do financeiro, o que inclui qualquer instituição, prédio público ou privado e segurança de pessoa física ou de cargas também (BRASIL, 1994).

A Lei 8.949 de 1994, por sua vez, acrescentou um parágrafo ao artigo 442 da CLT, que assim dispõe:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, **não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados**, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

A intenção era retirar a menção a vínculo empregatício de sistemas cooperativos formados por profissionais autônomos, entretanto, tentou-se utilizar a disposição a fim de ampliar as hipóteses de terceirização.

Nos anos seguintes, como se vislumbrou na parte histórica da terceirização no Brasil, houve diversas aberturas à capitais estrangeiros e conseqüentemente tanto as empresas internacionais quanto as nacionais começaram a utilizar cada vez mais o sistema de terceirização, independentemente da existência de um amparo normativo que autorizasse a “exceção ao modelo empregatício clássico” (DELGADO, 2013, p. 438).

Dada a longa ausência de regulamentação legislativa, a jurisprudência pátria através do Tribunal Superior do Trabalho - TST, produziu enunciados e súmulas para melhor operacionalizar o controle hermenêutico a este tipo de gestão. Ao tentar dar tratamento jurídico à terceirização, o TST abriu possibilidades não previstas em lei.

Em 1986, foi aprovado o Enunciado nº 256 do TST (1986), que restringiu a terceirização lícita aos casos previstos na Lei nº 6.019/74 e na Lei nº 7.102/83, já citadas. Assim anunciava:

SÚMULA Nº 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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

Como se denota, as hipóteses de atividade-meio restaram proibidas e as hipóteses de terceirização restritas. O vínculo empregatício, porém, não podia ser realizado com a Administração Pública, tendo em vista o artigo 37, II da Constituição de 1988 que exige concurso público para o vínculo.

4.2 A SÚMULA 331 DO TST

A atividade jurisprudencial em relação à terceirização foi muito importante para o país. Um tribunal brasileiro, conforme Barroso e Barcelos (2011) pode editar súmulas, textos sintéticos cuja função é uniformizar o entendimento da jurisprudência quando se diverge um assunto em reiteradas decisões. Tal instrumento foi utilizado para regulamentar a terceirização geral do Brasil enquanto o poder legislativo não ministrava leis ou outros mecanismos mais específicos.

Em meio aos casos crescentes da prática terceirizante, foi efetuado o enunciado da Súmula de n. 256 do TST que trouxe orientações basilares. Primeiramente, a de que um vínculo

diferente do clássico bilateral era exceção e não a regra. Segundo, a de que em caso de fraude haveria vínculo direto do tomador com o obreiro.

Tal súmula foi aprovada pela Resolução administrativa n. 4 de 1986, apoiada segundo Martins (2018), na OIT, na Constituição de 1967 e respectiva Emenda Constitucional n.1 de 1969, na CLT e nas sentenças normativas que já haviam proibido a locação de mão de obra.

Dentre os precedentes da Súmula 256 está o RR 889/1981, 2ªT - Min. Marcelo Pimentel, DJ 16.04.82; RR 138/1979, 2ªT - Min. Marcelo Pimentel, DJ 14.11.80; RR 2150/1974, 2ªT - Min. Rezende Puech, DJ 03.10.74; e RR 402/1981, 3ªT - Min. Guimarães Falcão, DJ 05.3.82.

Apesar da resistência do poder judiciário, não pode ser olvidado que nos anos 90, em meio à recessão econômica e a adoção de modelos neoliberais e flexibilizantes, houve movimentos em prol da terceirização da mão-de-obra. Ademais, por ser tão exclusiva em relação ao próprio setor público e não contemplar hipóteses já permitidas de terceirização, a Súmula n. 256 foi revisada e por fim cancelada pela Resolução n. 121 do TST, sendo substituída pela Súmula nº 331 da mesma corte em 1993.

Dentre os fatores mais notáveis para a sua concretização estão os precedentes RR 44.058/92.6, Ac. 1ª Turma 3.308/1992 do relator Min. Afonso Celso, DJ 01.10.1993, o RR 0211/90.6, Ac. SDI 2.233/993, da relatora Min. Cnéa Moreira, DJ 03.09.1993, e os Inquéritos Cíveis Públicos instaurado pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, objetivando investigar denúncia de uso pelo Banco do Brasil de mão-de-obra ilegal de digitadores (BALTAR; BIAVASCHI, 2009) e outras atividades sem concurso público. Segundo Martins (2018), a Caixa Econômica Federal também procedia assim, contratando especialmente estagiários, trabalhadores com pouca qualificação profissional ou estudantes.

Em 20 de maio de 1993, o Banco do Brasil se comprometeu com a Procuradoria-Geral do Trabalho a dispensar em 180 dias a mão-de-obra locada para as tarefas de digitação e lavagem de carros, ao mesmo tempo em que se comprometeu a realizar concurso no prazo de 240 dias, para então regularizar as “atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, gráfica, estiva e digitação” (MARTINS, 2018, p. 163).

O Banco encontrou dificuldade em cumprir com o acordo, então começou a fazer vários contra-argumentos à súmula n. 256 do TST, requerendo a sua não aplicação a sociedades de economia mista. Após tramitações internas e analisando a situação delineada, a PGT encaminhou expediente ao presidente do TST em 06 de outubro de 1993 requerendo a revisão parcial da súmula 226, sob críticas e mandados de segurança, que assim restou em proposta:

Enunciado nº 256 – CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – Salvo os casos previstos nas Leis nºs 6.019/74 e 7.102/83, é ilegal

a contratação de trabalhadores por empresa interposta, inclusive para serviços de limpeza e digitação, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviço, com exceção das empresas públicas, sociedades de economia mista e órgãos da administração direta, autárquica e fundacional (MARTINS FILHO, 1993).

A proposição foi encaminhada à Comissão de Súmula do TST cujo Presidente, Ministro Ney Doyle, destacou que de praxe as Turmas do TST já se posicionavam a favor da não aplicação do Enunciado 256 à Administração Pública, mesmo sem uma pacificação entre as Seções Especializadas e as Turmas do Tribunal. Ao fim, o TST resolveu, segundo Martins (2018) a editar a súmula 331 e cancelar a de n. 256.

A referida súmula 331 do TST está em tópico próprio, pois até o ano de 2017 era a principal regulamentadora da terceirização no Brasil, por conseguinte foram cerca de 14 a 15 anos de intensos julgamentos com base no referido enunciado.

Aprovada pela Resolução Administrativa n. 23 de 1993 e fundamentada na Constituição de 1988, por seu artigo 37, II; no artigo 10, §7º do Decreto-Lei n. 200/1067; no parágrafo único do artigo 3º da Lei n. 5.645/1970 e nas Leis n. 6.019/1974 e n. 7.102/1983, tinha inicialmente quatro incisos, quais sejam:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 256

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, através de 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.

Na redação da súmula, entretanto, foi verificada lacuna quanto a responsabilidade da Fazenda em relação às terceirizadas. Motivo pelo qual a Resolução n. 96 do TST de 2000 corrigiu a redação do inciso IV, que assim ficou:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Em complemento às mudanças, outra resolução de n. 174/2011 do TST foi formulada para acrescentar mais dois incisos à súmula. Dessa forma os incisos acrescentados foram:

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.

Delgado (2013) acrescenta a esse assunto que em 24 de novembro de 2010, a Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16 de propositura do Governador do Distrito Federal ao artigo 71, § 1º da Lei de Licitações, foi julgada procedente pelo STF. O dispositivo afastava a responsabilidade objetiva das terceirizadas por parte da Administração Pública.

No âmbito privado, o aspecto mais relevante da súmula apesar de todas as mudanças listadas foi a especificação da responsabilidade na ocorrência de fraude e a designação de distinção entre atividade-meio e atividade-fim, peculiaridade máxima do ordenamento jurídico brasileiro porque não havia uma divisão tão explícita de quais seriam essas atividades. Tal diferenciação muito tempo serviu e ainda serve de critério em alguns casos para a determinação de licitude da terceirização laboral.

No Brasil a doutrina e a jurisprudência tentaram conceituar e uniformizar quais seriam as atividades-meio e as atividades-fim, entretanto havia muita dificuldade para distinguir no plano fático, dada a relatividade com o qual podia ser empregada (NASCIMENTO, 2011).

Segundo Martins (2018, p. 165), a atividade-fim “seria a atividade central da empresa, direta, de seu bem social”. O artigo n. 581, §2º da CLT, para o autor, poderia ser utilizada como analogia para resolver esse conceito, uma vez que entende ser a atividade-fim toda a atividade que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para qual as outras atividades converjam em regime de conexão funcional.

A atividade-meio, por sua vez, é aquela desempenhada pela empresa e não coincide com os fins principais, seria a operação de apoio ou complementar a determinados setores (CASSAR, 2015).

Para Delgado (2013, p. 453) que dispõe que a dualidade desenhada entre meio e fim já vinha sendo construída pela jurisprudência das décadas de 80 e 90, as atividades-meio seriam as “funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo”. Já a atividade-fim seria o núcleo de funções essenciais à atividade do tomador de serviços que definiriam a dinâmica dos serviços.

A jurisprudência recente ainda faz distinção entre a atividade meio e atividade fim, conforme se constata nas ementas de 2017 e 2018 abaixo:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ATIVIDADE-MEIO. O Tribunal Regional, com fulcro nas provas produzidas e valoradas, concluiu que a reclamante exercia atividades de atendente de telemarketing, limitando-se a realizar a cobrança de débitos em favor do tomador de serviços (...) Destacou a Corte de origem que a trabalhadora não se subordinava a qualquer preposto da instituição financeira. **Nesse contexto, o Tribunal a quo concluiu pela licitude da terceirização, pois realizada a descentralização de serviços específicos de apoio, e não de atividade finalística do reclamado, não se evidenciando a precarização das relações de trabalho ou a fraude à relação de emprego.** Diante do contexto fático delineado na decisão recorrida, insuscetível de reexame nesta fase processual, na forma da Súmula nº 126/TST, não há falar em violação direta ou literal dos artigos 1º, III, e 170, caput, da CF; 3º e 9º da CLT; ou em contrariedade à Súmula nº 331/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (Ag-AIRR n. 13399720155020030, da 8ª T. do TST. DEJT 16/10/2017. Rel. Min. Dora Maria da Costa) (grifo nosso)

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O BANCO E ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS BANCÁRIOS. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ATIVIDADE-MEIO. SÚMULA Nº 331, III, DO TST. **A hipótese fática se subsume ao teor da Súmula nº 331, III, desta Corte, o que afasta a pretensão do autor de ser enquadrado como bancário, porquanto o serviço executado era ligado à atividade-meio do Banco. Caracterizada a licitude da terceirização.** O exame da tese recursal, em sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo conhecido e não provido. (Ag-AIRR n. 256012020145240003, da 7ª Turma do TST. DEJT 26/10/2018. Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão) (grifo nosso).

E em verdadeira aula que arremata as questões ligadas à atividade meio e atividade fim como critério de discussão sobre terceirização lícita ou ilícita, Delgado dispõe em julgado de 2018:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DEMAIS EFEITOS JURÍDICOS. As situações tipo de terceirização ilícita assentadas na Súmula 331 do TST são as seguintes: a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância regidas pela Lei 7.102 /83; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que, nas três últimas situações-tipo, inexistam personalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços. **Atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial de serviços ou outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento. Já as 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 definidoras da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. No caso dos autos, o TRT assentou premissas que viabilizam chegar à conclusão distinta da adotada no acórdão recorrido, haja vista que entendeu pela possibilidade de terceirização lícita em se tratando de atividade-fim, o que afronta a jurisprudência desta Corte**

Superior, sedimentada na Súmula 331/TST. Por outro lado, o segundo fundamento adotado pelo TRT para admitir a licitude na terceirização - atinente à observância à adequada formalidade contratual - não se revela como suficiente para afastar a evidenciada fraude da terceirização de atividade-fim. Recurso de revista conhecido e provido. (RR n. 4497420145010531 do TST. DEJT 13/04/2018. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado) (grifo nosso).

Como se nota, dada a ausência legislativa de critérios que pudessem excepcionalizar a utilização da terceirização, o TST tentou apaziguar a tentativa de fraude de possível utilização de empresa interposta inidônea que deixasse desprotegido o trabalhador nessa configuração do fenômeno ora estudado.

Apesar de louvável postura, Roni Garcia (2002) dispõe que a ampla utilização do Enunciado 331 não poderia substituir a lei e que o Poder Judiciário de maneira inconstitucional por afrontar o artigo 173, §4º da Constituição, estaria assumindo a posição de legislador. Gonçalves (2005) assevera que a própria subjetividade da súmula já a deslegitimava.

Tais discrepâncias de entendimentos e críticas à utilização da súmula n. 331 do TST tendem a diminuir, pois a partir de 2017 o ordenamento jurídico brasileiro incluiu duas modificações legislativas para melhor regular a atividade da terceirização. Assim, fica mais elucidativo vislumbrar o leque de responsabilidades e diferenciação entre licitude e ilicitude que por mais que fossem mencionadas na Súmula 331 repercutiam em grandes desentendimentos e desacordos jurisprudenciais.

Ao fim, a mensagem de Baltar e Biavaschi (2009, p. 139) revela a materialidade histórica de contradições que se faz presente inclusive na jurisprudência, pois “o Judiciário Trabalhista não é um bloco monolítico, sendo constituído a partir de uma arena de disputas. Daí porque o processo de construção de normas e das decisões judiciais não pode ser compreendido apartado das lutas que se dão nas sociedades no momento em que produzidas”.

4.3 LEI N. 13.429/2015 E LEI N. 13.467/2017

Publicada em 31 de março de 2017, a Lei 13.429 de 2015 teve como intuito alterar dispositivos da Lei do trabalho temporário, 6.019/1974, que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros e regulamentar a questão que vinha sendo disciplinada pela súmula 331 do TST. Trata-se de uma lei ordinária federal, ato normativo primário cujo quórum é de maioria simples e perfaz-se como “fonte estatal primordial do Direito do Trabalho” (FELICIANO, 2013, p. 170).

4.3.1 Projetos de lei

O processo de produção da lei remonta ao contexto neoliberal dos anos 90 em que o Brasil enfrentava oscilações econômicas e muitos setores empresariais almejavam flexibilizar os contratos, o que originou o Projeto de Lei 4.302/1998 de autoria do Deputado Federal Laércio Oliveira.

Na mensagem da Câmara dos Deputados de n. 344 de 1998 (1998, p. 07243, item 17), Paulo Paiva, ministro de Estado do trabalho à época, descreve que as mudanças propostas pretendiam facilitar e desburocratizar a contratação do trabalho e seguir "em busca de maior flexibilidade nas formas de contratação e de procedimentos mais ágeis e adequados à realidade das empresas".

O referido Projeto de Lei após debates foi aprovado na Câmara dos Deputados e, posteriormente, no Senado Federal, com alterações pontuais. Em 17 de dezembro de 2002, o Senado aprovou novo substitutivo e devolveu a proposta para análise definitiva da Câmara. Muito tempo se passou sem que se completasse a tramitação do projeto.

No ano seguinte, já em outro governo federal, foi solicitada a retirada do projeto da pauta, através da mensagem de n. 389/2003, que não ocorreu e depois gerou conflito e recurso à Comissão interna de Constituição e Justiça.

Em 2017, ano de grandes mudanças na seara política brasileira, houve o resgate de outro Projeto de Lei da Câmara de n. 4.330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel, depois designado no Senado sob o n. 30/2015, que também tinha o intuito de ampliar o rol de possibilidades da terceirização. Tal projeto foi motivo de audiência pública promovida pelo TST em 2011, carta de grupos de ministro do TST contra a sua aprovação, manifestação da ANAMATRA, dentre outros setores.

Apesar das discussões, ele foi até então somente o propulsor do desengavetamento do PL 4.302 de 1998, que foi votado e sancionado no mesmo ano, tendo a nova lei culminado no acréscimo dos artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A e 5º-B da Lei n. 6.019.

A lei do trabalho temporário em seu artigo 4º-A passou a dispor que "Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar serviços à contratante serviços determinados e específicos".

Enfatiza-se a parte de serviços determinados e específicos, pois a partir da interpretação dessas palavras, entendeu-se que já seria possível terceirizar a atividade-fim de uma empresa, apesar de outros como Feliciano (2018) e Gustavo Garcia (2017) entenderem que a lei não

proibiu a terceirização da atividade-fim, mas tampouco autorizou textualmente, o que em um primeiro momento não anulou ou afastou a Súmula 331 do TST e suas implicações jurídicas sobre a terceirização.

Mais tarde, no mesmo ano, foi aprovada sob grande divergência popular a Lei n. 13.467/2017, responsável pela última reforma trabalhista do ordenamento normativo brasileiro, que expandiu as hipóteses de terceirização ao modificar novamente a lei 6.019 de 1974. Em nova redação, a lei do trabalho temporário conceitua no seu art. 4º-A o que é concebido como terceirização de serviços no país:

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

Com a expressão “inclusive sua atividade principal” já não prospera dúvida hermenêutica sobre a disposição literal da lei. No Brasil é permitido por vias legais terceirizar a atividade fim, e assim sendo, resta analisar os outros aspectos que marcam a prática terceirizante em território pátrio.

4.3.2 Características a partir da reforma trabalhista de 2017

Apesar da pequena regulamentação, há no ordenamento jurídico brasileiro uma lei que versa especificamente sobre a terceirização de serviços. Tal lei permite a terceirização da atividade fim e também menciona outros conceitos em sua redação.

A empresa prestadora de serviços (art. 4º-A, § 1º) é aquela que “remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”.

Já a empresa tomadora de serviços (art. 5º) “é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa” prestadora. A essa conceituação soma-se o art. 5º-A ao mencionar que a figura 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”.

Feliciano (2018) ao discutir sobre o contratante, fala que apesar da definição redundante, a prestadora de serviços fica compreendida como uma empresa, o que exclui a participação de associações civis como as cooperativas de mão de obra.

Nesse ínterim, como requisitos da prestadora de serviços a terceiros, o art. 4º-B é enfático ao dispor que deve haver a prova de inscrição da empresa no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, o registro na Junta Comercial e para averiguar a capacidade econômica da contratada, o capital social deve ser analisado com relação ao seu número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de dez mil reais; b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de vinte e cinco mil reais; c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de quarenta e cinco mil reais; d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de cem mil reais e; e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de duzentos e cinquenta mil reais.

Em relação ao obreiro, destaca-se normas que visam assegurar alguns de seus direitos conforme dispõe o art. 4º-C da L. 6.019 de 1974, sendo elas a de alimentação equitativa, quando oferecida a empregados da contratante em seus refeitórios; a utilização de serviços de transporte; o atendimento médico-ambulatorial quando oferecido pela contratante; o treinamento adequado quando a atividade o exigir, além da equiparação das condições sanitárias, de saúde e de segurança, inclusive com instalações adequadas à prestação dos serviços acordados.

O parágrafo segundo, por sua inteireza, assegura que em relação aos serviços de alimentação e atendimento ambulatorial, nos contratos de número igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante, poderão ser assegurados outros locais mais apropriados no atendimento dos trabalhadores. Já o primeiro, fala da faculdade sobre remuneração equitativa entre terceirizados em atividades similares a de contratados diretamente.

Afora das condições mencionadas acima, o artigo 4º-C evidencia que as atividades para a tomadora podem ser desempenhadas tanto nas dependências onde prevalecerão as regras mencionadas quanto em outro lugar, o que significa a aceitação de terceirização interna ou externa.

Sobre o núcleo de responsabilidade dessa relação, mister salientar que a empresa contratante é responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, além de recolher as contribuições previdenciárias nos moldes da lei própria. Essas responsabilidades não implicam em vínculo empregatício entre os trabalhadores e os sócios das prestadoras ou tomadoras de serviço, vide o parágrafo 2º do art. 4ºA.

O contrato entre a prestadora de serviço e a contratada seguirá o disposto no art. 5º-B da lei ora analisada que se comporá da devida qualificação das partes; a especificação do serviço a ser prestado - que não pode ser distinto faticamente do objeto acordado, vide o art. 5º-A, §1º; o prazo para a realização do serviço e por fim, o valor.

Os últimos dois artigos inseridos no ordenamento jurídico sobre a terceirização discorrem sobre o prazo de quarentena ou afastamento de ação que devem ser observados pelas partes. O art. 5º-C a sustenta que não pode ser contratada como prestadora de serviço a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços nos últimos dezoito meses serviços à tomadora, excetuando a situação dos titulares ou sócios que sejam aposentados.

O artigo seguinte, 5º-D, revela que esse prazo de dezoito meses persiste, a contar da demissão, para empregados demitidos que por conta dessa condição temporal não podem prestar serviços para a tomadora na qualidade de empresa prestadora de serviço.

Em resumo, apesar das alterações ocorridas, o enunciado n. 8 da ANAMATRA (coord. FELICIANO; MIZIARA, 2017, p. 15) sintetiza os requisitos para uma terceirização lícita no Brasil:

TERCEIRIZAÇÃO. LIMITES DA LEGALIDADE.

A validade do contrato de prestação de serviços previsto no artigo 4o-a da Lei 6.019/1974 sujeita-se ao cumprimento dos seguintes requisitos: i) efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviços, como objeto contratual; ii) execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; iii) capacidade econômica da empresa prestadora compatível com a execução do contrato. **A ausência de qualquer desses requisitos configura intermediação ilícita de mão de obra (art. 9o da CLT) e acarreta o reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa tomadora do serviço.** (Enunciado Aglutinado no 8 da Comissão 6). (grifo nosso).

E que a aferição da capacidade econômica não se limita ao valor social da empresa. Segundo o enunciado n. 9 da ANAMATRA (2017):

TERCEIRIZAÇÃO. CAPACIDADE ECONÔMICA.

A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4o-A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4o-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. **Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada**, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários etc.); e (b) inexistência de passivo que constitua risco ao adimplemento contratual. (Enunciado Aglutinado no 9 da Comissão 6) (grifo nosso).

Oportuno ainda, mencionar a possibilidade outrora inexistente de subcontratação da empresa prestadora, processo usualmente denominado de quarteirização. O art. 4º-A é cristalino ao abordar que “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, **ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços**”. (grifo nosso).

Para Dias (2008, p. 141) a quarteirização seria, pois, uma administração da terceirização, ou seja, “o gerenciamento por parte de uma empresa de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma empresa que podem ser terceirizados”, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores.

Saratt et al (2000) sustentam que a quarteirização designa a delegação a um terceiro especialista da gestão da administração das relações com os demais terceiros.

Por sua vez, Viegas (2003) define a quarteirização como a contratação de uma empresa terceira que tem como finalidade coordenar, com maior qualidade, todos os contratos de terceirizados existentes.

Como se viu, esta é uma possibilidade lícita no Brasil a partir da vigência da lei. Assim, tem-se que essas foram as principais alterações trazidas à baila pelas leis n. 13.429 de 2017 e n. 13.467 de 2017.

Destaca-se, ao final, que por mais que as modificações tenham se operado em artigos da Lei n. 6.019 de 1974, a terceirização não se confunde com o trabalho temporário. Há certas especificidades no trabalho temporário como a temporalidade que o caracteriza como trabalho a termo, além da restrição de aplicação, cabível, conforme o art. 2º da L. 6.019, apenas para substituição temporária de mão de obra ou para atender a demanda extra de serviço, de natureza meramente complementar.

Miziara e Martinez (2015, p. 95) fundamentam que o trabalho temporário é uma terceirização de trabalhadores, e, portanto, mais uma espécie do gênero terceirização. Assim, a reforma trabalhista regulou dois tipos de terceirização, “a produzida pelo trabalho temporário (terceirização de trabalhadores ou intermediação de mão de obra)” e aquela mais abrangente, “a geral, advinda da prestação de serviços a terceiros (terceirização de serviços)”.

Há quem, ao contrário, defenda que o trabalho temporário não é espécie de terceirização. Silva (1997, p.28. SILVA) apud Carelli (2014, p 86) revela que apesar da certa tendência em confundir terceirização com a contratação de mão de obra temporária, esta “permite a criação de empresas “locadoras” de mão de obra para fins específicos, como picos de produção e por

período predeterminado não superior a três meses” ao passo que a terceirização seria a situação em que “a prestadora toma a seu cargo a tarefa de suportar a tomadora, em caráter permanente, com o fornecimento de produtos ou serviços”.

De qualquer forma, verifica-se que há diferença entre a terceirização disciplinada em lei do trabalho temporário em si, de tal monta que é necessário verificar a outra fonte de interpretação do ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, o Supremo Tribunal Federal, para explicar até onde se expande os efeitos ocorridos com a mudança legislativa.

Recentemente, o STF decidiu sobre a possibilidade de terceirizar a atividade fim e sacramentou o entendimento de como se entende a terceirização no Brasil, apesar de que esse instituto guarda peculiaridades ainda não analisadas por completo, mas cujo trabalho é um porvir, por excelência.

4.4 DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE A POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAR A ATIVIDADE-FIM

No dia 30 de agosto de 2018 o STF apreciou o tema 725 da repercussão geral e firmou a tese 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". A decisão, lastreada de debates repercute e gera efeitos a todo o ordenamento jurídico brasileiro e converge discussões sobre a continuidade da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Dessa forma, serão analisados os processos referentes à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 e ao Recurso Extraordinário 958252 que foram recentemente julgados, a fim de acrescer o acervo teórico sobre a prática da terceirização no setor privado brasileiro.

4.4.1 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324

O Julgamento de uma ADPF é competência do Supremo Tribunal Federal, vide o artigo 102, §1º da CRFB e da regulamentação ordinária do artigo 1º da Lei n. 9882/1999. Ao se falar de preceitos fundamentais, conforme Silva (2014, p. 568), deve-se compreender que o termo é mais amplo que princípios fundamentais, “pois abrange todas as prescrições que dão sentido à

Constituição”. A Lei 9.882/99 (BRASIL, 1999) já descreve, em resumo, que terá por objeto evitar ou reparar lesão a preceito fundamental, resultante de ato do Poder Público.

A partir desse entendimento, em 25 de agosto de 2014, a Associação Brasileira do Agronegócio - Abag, ajuizou perante o STF o que se nomeou como a ADPF 324, alegando ofensa a preceitos fundamentais qualificados como atos do poder público, dada as inúmeras decisões judiciais trabalhistas díspares e imprecisas que restringiam, limitavam ou impediam a liberdade de contratação de serviços com base na súmula 331 do TST.

Havia, então, um enunciado de um Tribunal que julgava o que seria lícito ou ilícito sem que houvesse uma legislação específica aplicável que de fato proibisse a prática da terceirização, o que violaria, segundo a parte denunciante, os preceitos fundamentais da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho, além da previsibilidade de quem contrata.

A Abag pretendia, em suma, obter em sede de controle concentrado uma decisão com eficácia *erga omnes*, ou seja, oponível a todos, bem como o reconhecimento da inconstitucionalidade da interpretação adotada pela Justiça trabalhista que proibia a terceirização da atividade e criava assimetria no mercado baseada em distinção relativa de atividade-meio e atividade-fim.

Em caráter liminar, o pedido foi no sentido de requerer que fossem decretadas em todas as instâncias da Justiça do Trabalho a suspensão do andamento de qualquer processo ou dos efeitos de decisões judiciais já proferidas que discutissem a legalidade da terceirização.

4.4.2 Recurso Extraordinário 958252

O ano de 2018 foi marcado por várias resoluções envolvendo a terceirização, principalmente sobre a possibilidade de terceirizar a atividade fim declarada pelo Supremo Tribunal Federal, doravante STF.

Segundo o art. 102 da Constituição Federal, o STF é responsável precipuamente pela guarda da Carta Magna brasileira. Dentre suas competências, o inciso III, alínea a do referido artigo menciona o julgamento mediante recurso extraordinário de causas decididas em única ou última instância quando a decisão recorrida contrariar dispositivo Constitucional.

Para compreender o porquê do Recurso Extraordinário 958252 ser tão importante para os debates envolvidos sobre a terceirização, é necessário fazer uma breve digressão de como se deu o processo até o julgamento do pleno do STF e a consequente tese de repercussão geral.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou uma Ação Civil Pública na Justiça trabalhista de Minas Gerais por conta da Comissão Parlamentar de Inquérito instaurada na Assembleia Legislativa que apurou algumas irregularidades causadas pela empresa Celulose Nipo-Brasileira S.A. - Cenibra.

De acordo com as investigações da CPI, foram verificadas várias formas de precarização de trabalho em atividades de reflorestamento e extração de madeira realizadas por terceirizados na área da empresa. Foram identificadas no total, onze empresas prestadoras e terceirizadas responsáveis por coordenar o plantio, corte e o transporte de madeira, que mobilizava mais de 3.700 trabalhadores.

O processo ajuizado, de nº 01261-2006-013-03-00-0, teve pedido julgado parcialmente procedente pela 13ª Vara da Justiça do Trabalho de MG em 2007, e foi confirmado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, 7ª Turma, após Recurso Ordinário. O mérito da sentença condenatória tinha o viés mandatório de que a empresa se abstinhasse de:

(...) contratar terceiros para a prestação de serviços relacionados à sua atividade-fim, especialmente o florestamento, o reflorestamento, a colheita florestal, o reparo e o beneficiamento de madeira e ao objeto dos contratos firmados com seus empreiteiros, provendo este tipo de mão-de-obra, que lhe é essencial, por meio da contratação direta de trabalhadores, com vinculação a seus quadros funcionais e subordinação à sua disciplina interna, garantida toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os contemplados em acordos ou convenções coletivas da respectiva categoria profissional.

No meio da sentença é possível ver o relatório de dados que se dispõe contra a empresa Cenibra:

Pelo Relatório Circunstanciado de Ação Fiscal Trabalhista do Ministério do Trabalho e Emprego (f. 3399 e seguintes, 19º volume) que teve como investigada a reclamada, verifica-se que este procedimento de terceirizar parte das atividades da empresa teve início por volta do ano de 1994. Os empregados que exerciam as funções de trabalhador florestal, operador de motosserra, entre outras funções na CENIBRA foram demitidos e contratados, na sua grande maioria, pelas empresas prestadoras de serviços.

(...) Nas áreas em que o relevo permite a colheita totalmente mecanizada, tais atividades são realizadas por trabalhadores registrados na CENIBRA, onde são utilizadas máquinas modernas com alta produtividade, restando às terceirizadas os trabalhos em local de relevo acentuado e em atividades mais perigosas, insalubres ou penosas”.

Após esse momento, a empresa interpôs Recurso de Revista, que não foi recebido pelo TST. Processualmente, entretanto, cabia Agravo de Instrumento para destrancar o recurso, momento em que a empresa reiterou que houve cerceamento de defesa, e dentre outros pontos a de que a terceirização que efetuara era de atividade-meio. Negado o AgI pelo TST, a questão foi interposta como Recurso Extraordinário para o STF em 2012, não sendo tal recurso recebido

pelo TST, por entender que havia a inadmissibilidade do RE quando da ofensa reflexa aos preceitos constitucionais.

Novamente foi utilizado o Agravo de instrumento, dessa vez de RE ao STF, onde foi distribuído em 01 de outubro de 2012 e negado em 19 de abril de 2013 de forma monocrática pelo ministro Luiz Fux amparado na súmula nº 636 do STF e nos precedentes AgI 503.093-AgR, Relator: Min. Ellen Gracie, DJe-11/12/2009; RE 421.119-AgR, Relator: Min. Carlos Britto, DJ 11/02/2005; RE 402.557-AgR, Relator: Min. Sepúlveda Pertence, DJe-27/042007.

Em 1º de abril 2014, interpostos embargos declaratórios, a 1ª Turma do STF admitiu o RE e conferiu efeitos modificativos à decisão sob embargo. Após, em maio de 2014, foi declarada que existia repercussão geral do tema, com nº 725, dado o grande numerário de contratos de terceirização sob dúvida quanto à ilegalidade e que a interpretação sobre a atividade-fim poderia repercutir no direito fundamental da livre iniciativa, vindo a ofender diretamente o princípio da legalidade, face uma obrigação não fundada em lei que comprometeria a liberdade empresarial, nos termos do art. 5º, inciso II, da Constituição.

Após os trâmites internos, os autos tornaram-se conclusos para receber julgamento, que começou a ocorrer em 16 de agosto de 2018.

4.4.3 Julgamento conjunto em agosto de 2018

As pautas 2 e 3 do dia 16 de agosto de 2018 no Supremo Tribunal Federal se referiam à ADPF 324 e ao RE 958252 que tratavam sobre a inibição à prática de terceirizar a atividade-fim com base na súmula n. 331 do TST.

A 29ª sessão extraordinária de 2018 do STF começou com as praxes processuais sendo orquestradas pela então ministra presidente Carmen Lúcia, onde esta explicou que os dois processos seriam avaliados e julgados simultaneamente. Após tal alerta, o ministro Roberto Barroso passou à leitura do relatório da ADPF com pedido de medida cautelar, onde expôs sinteticamente os pedidos preliminares e meritórios realizados.

O Recurso Extraordinário n. 958252 foi lido a seguir pelo Ministro Fux, que expôs a tese central em torno de saber se é lícita a contratação de mão de obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados com a atividade fim da empresa tomadora de serviço.

Após esse primeiro momento, os advogados das partes começaram as suas respectivas sustentações. Pela Abag, a Dra. Teresa Arruda esclareceu que foi um conjunto de decisões sobre

a terceirização emanadas do TST, ao seu ver inconstitucionais, que embasaram o ajuizamento da ADPF.

Assim, o primeiro problema estaria no fato da súmula 331 do TST não ter o apoio na lei e contrariar princípios da CFRB/1988, como a livre iniciativa. Ademais, a vagueza de certas expressões como atividade-meio, resultaram no alargamento de decisões designando que determinada empresa agiu ilicitamente ao terceirizar uma atividade supostamente finalística, ao invés de instrumental.

Durante seu discurso, a advogada ressaltou também que a realidade em que a Súmula 331 foi editada, ou seja, em 1993, não existia mais, pois o modelo empresarial piramidal com cadeia de produção vertical estaria obsoleto. A seu ver, diversas empresas atualmente trabalham em redes de parceria e assumem etapas diferentes da produção e de serviços até a chegada ao consumidor final.

Sobre a desarmonia de decisões imantadas pelo TST, expressou que a livre concorrência foi e continua sendo afetada, pois a insegurança do empresário também lesa o princípio da isonomia. Os eventuais desvios ligados a fraudes na terceirização devem ser corrigidos pontualmente, mas ponderou que tais ações não deveriam ser usadas para justificar uma diferenciação sem base legal que prejudicaria a economia do país.

Pela recorrente Celulose Nipo-Brasileira S.A. - Cenibra, o Dr. Décio Flávio Freire sustentou que a economia brasileira possui um alto índice de desempregados e que seguir proibindo a terceirização no setor de serviço não contribuir para a mudança desse quadro. Concluiu que o tema era objetivo, pois a existência da súmula 331 e sua aplicação sem base legal violava o artigo 5º, II da CRFB/1988, ou seja, o princípio da legalidade disposto no art. 1º, IV e o princípio da livre iniciativa insculpido no artigo 170, ambos da Constituição.

Em relação à atuação dita ativista pela justiça laboral, realizou leitura do Art. 8º, §2º da CLT modificado pela reforma lei trabalhista que assim aduz: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

Após a sustentação do advogado, foi dada a palavra ao recorrido do RE, o representante do Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias extrativas de Guanhães e região, Dr. Mauro Menezes. A título de ponderação, asseverou que a modernização do trabalho não poderia inibir a atuação do Estado, principalmente quando se tem propósito de coibir situações de fraude e dissimulação.

Acrescentou que há fraude e precarização do trabalho na modalidade terceirizada, seja pelos altos índices de desproteção, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais presentes em dados estatísticos, seja pelos salários mais baixos dados pela prestadora. Sob o ponto de vista internacional, mencionou que o Brasil deveria seguir a agenda de trabalho decente da OIT, o que garante o não abstencionismo por parte do Poder Público em relação ao seu dever constitucional e convencional de agir para proteger o ser humano.

Terminada a sustentação, a seguinte foi realizada pela Procuradora Geral da República, Raquel Dodge, que atuou como recorrida. Preliminarmente, a representante do *parquet* discorreu acerca de controvérsias pré-meritórias, quais sejam, o fato da ADPF e do RE em debate contestarem o enunciado da súmula 331, instrumento de um Tribunal para uniformização de jurisprudência sem obrigação vinculativa e por isso distante de ser um objeto hábil para ajuizamento de ADPF, além de residir ilegitimidade ativa para a ação de ADPF e perda de objeto em relação ao RE.

Em defesa da súmula 331, discorreu que todos os itens do enunciado sumular advêm da compreensão de legislação trabalhista, a exemplo da Lei n. 6.019 de 1974, ou seja, não são frutos de uma concepção sem base no ordenamento jurídico legal. Afirmou também que pela sucessão da lei no tempo ainda permanecia inviabilizada a decisão do STF sobre pautas em julgamento advindas de 2011 e 2014, pois a própria corte trabalhista pode dirimir a questão já embasada as leis aprovadas em 2017, mudando assim seu entendimento para os processos abertos.

Em conclusão aos pontos dirimidos, o Ministério Público Federal pugnou pela importância de compreender através do direito comparado como vem sendo concebido o direito do trabalho no mundo e nas Constituições anteriores à de 1988. Se antes o direito do trabalho era entendido como modo de criação de equidade entre as partes e assim o é em outros países, no Brasil a partir da CF/1988 ele passou a ser um garantidor de direito humano subjetivo. Assim, quando um tribunal verifica que o trabalho é encarado como uma mercadoria deve reconhecer a infração cometida contra a Constituição. Sucintamente, o MPF requereu o desconhecimento da ADPF e do RE e no mérito pediu pela validade da aplicação da súmula 331 do TST aos processos em análise.

Ato contínuo, entrou-se no segundo bloco de sustentação desencadeado pelos *amicus curie*, ou seja, os amigos da corte cujo trabalho é ajudar os ministros na tomada de suas decisões apresentando diversas perspectivas ao tema.

O primeiro *amicus* foi o Dr. Cláudio Pereira Neto, representante da Associação Brasileira de Telesserviços que buscou enfatizar o objeto da ADPF como um conjunto de decisões do TST baseadas na súmula 331 e não somente em um caso. Ressaltou ainda, que atividades como o *call center* e outros serviços terceirizados ajudam a diminuir diferenças regionais justamente ao deslocarem os recursos humanos dos grandes polos e por isso há necessidade de terceirizar essa e outras atividades.

Posteriormente, o representante da Central Brasileira do Setor de Serviços, Dr. Flávio Pereira começou a sua arguição ressaltando que o problema nunca foi a terceirização e sim o abuso de direito, tanto que não há nada que sustente o nexos causal entre um acidente e a atuação de terceirizado especificamente. O maior problema, a seu ver, é a marginalização causada por aqueles que diferenciam e renegam os terceirizados justamente pela insegurança que recai a essa classe.

Logo depois, pela Confederação Nacional da Indústria, o Dr. Mário da Silva Veloso arguiu que a terceirização é um moderno sistema de gestão empresarial que consiste na integração de empresas em processo de fornecimento de serviço que compõem o produto final. Não há, a seu ver, quaisquer barreiras legais que impeçam a utilização da técnica. Asseverou que a redução de custos, o aumento da qualidade de serviço e o uso de novas tecnologias fazem com que o Estados Unidos terceirize 60% da produção e a Europa 90%, números similares a do Japão.

A Central Única dos Trabalhadores, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Força Sindical e Nova Central Sindical foram representadas pelo *amicus* Dr. José Loguercio, que ressaltou a história de garantias de direitos trabalhistas e que as recomendações da OIT juntamente a de outros tratados internacionais dão respaldo à súmula, a de que trabalho não é mercadoria. Somado a isso, no art. 170 da CFRB prevalece o trabalho que precede à livre iniciativa. Continuou afirmando que o crescimento econômico não está vinculado à depreciação de questões trabalhistas, o direito do trabalho e consumidor são por natureza limitador. Assim, a Súmula 331 vai até limite da interpretação nos conceitos estritos de empregado e empregador e por isso merece ser mantida.

A seguir, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho foi representada pelo Dr. Gustavo Teixeira Ramos, que ao falar da Constituição Federal ressaltou que a mesma tem por fonte o constitucionalismo democrático, que projeta o ser humano como vértice da ordem jurídica e da ordem econômica, social e política. Sobre questões preliminares, expressou que a outra parte, Abag, não possuía legitimidade ativa para interpor uma ADPF, pois não

representava uma categoria, havia inépcia por falta de menção às premissas ou julgamentos que serão analisados frente a suposta inconstitucionalidade e também a falta de adequação da via eleita.

No mérito, sustentou que havia por meio do processo se buscava uma interdição na missão constitucional nos órgãos de fiscalização trabalhista, além do que pelo fato da súmula não ser vinculante normalmente ocorreria decisões díspares, já que a súmula 331 nunca teve como intuito legislar.

Ademais, asseverou que a distinção entre terceirização da atividade fim e atividade meio não é arbitrária e nem surge com a súmula 331, adveio, em verdade, da lei 5.645 de 1970 e se respalda ainda nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Alerta ainda que todo o discurso voltado a otimização dos produtos e especialização não é o principal foco das empresas, pois a terceirização promove no plano fático a precarização do trabalho, já que há leilão para baixar salários, além do que em 90% de casos trabalhos análogos à escravidão são de terceirizados.

A sessão então foi suspensa e retomada a sessão ordinária seguinte, os votos dos relatores foram efetuados.

O excelentíssimo Ministro Roberto Barroso apregou que seu voto se direcionaria aos dois processos em questão. Começou fazendo o arremate sobre as revoluções tecnológicas vivenciadas pelo homem no contexto evolutivo e laboral e da necessidade de controle ético sobre os novos modelos de atividades surgidos nos últimos tempos.

O Direito do Trabalho, assim, passaria por modificações e na dualidade de um sistema paternalista de um lado e emancipatório de outro, o excelentíssimo Ministro se posicionou a favor daquele que entendeu como mais benéfico aos trabalhadores por trazer mais emprego e formalidade, apesar da mudança para um modelo duplamente bilateral.

O modo de produção flexível, conforme seu relato, já é praticado amplamente nos Estados Unidos, Áustria, Países Escandinavos, Espanha, Uruguai e com limitações – que entende que deveriam ser praticadas no território brasileiro - na França, Reino Unido, Itália, Argentina, México, Colômbia e Peru.

Após essas explanações, ofereceu réplica a alguns pontos sustentados pelos advogados como a redução de custos, precarização do trabalho e a violação da dignidade da pessoa humana, pois entende que terceirização bem regulada e com ônus para as empresas das partes que sejam responsáveis é melhor para o mercado de trabalho. Concluiu que havia violações à livre iniciativa, a livre concorrência e a segurança jurídica, além da ausência de respaldo legal.

Dando prosseguimento ao seu voto, rejeitou todas as preliminares da ADPF, ao que foi contestado pelo Ministro Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski em pontos específicos.

A primeira preliminar versava sobre o cabimento da ação em razão do objeto ser um conjunto de decisões que se concentrariam num enunciado de súmula de tribunal superior não vinculante.

A segunda direcionava-se para a perda de objeto diante de duas leis posteriores que tornaram lícita a terceirização, quais sejam a de n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017. Nessa, o ministro Edson Fachin recordou que as leis são alvo de ações diretas de inconstitucionalidade e ações declaratórias de constitucionalidade. Ademais, em preliminar também foi questionada, principalmente pela ministra Rosa Weber, a legitimidade na causa da Abag para a proposição de ADPF, por se tratar de entidade que reúne diversos segmentos de um mesmo mercado ou atividade econômica.

Em relação ao mérito, o relator entendeu que a Constituição não veda a terceirização, ao contrário, ampara-a por meio dos princípios ligados a liberdade econômica. Além do mais, a terceirização não viola os direitos dos trabalhadores e sim seu o abuso de direito, no que alertou para a preservação da subsidiariedade da tomadora nos aspectos de reponsabilidade e idoneidade na escolha e na fiscalização.

Julgou, por fim, procedente a ADPF assentando que a terceirização da atividade-fim ou meio é válida e no Recurso Extraordinário deu provimento para acolher o pedido da empresa recorrente.

Começando o julgamento do processo seguinte, o então ministro relator do RE n. 958252, Luis Fux começou seu relatório analisando já o mérito, a partir da relação entre o valor do trabalho e da livre iniciativa, a tensão e a ponderação entre os princípios, a ausência de amparo legal da súmula 331 para restringir um direito fundamental e por fim abordou o benefício da terceirização aos trabalhadores.

Em elogio a terceirização, destaca que há um aprimoramento das tarefas específicas, economia de escala, redução da complexidade, estímulo de fornecedores externos e redução de custos. Ao fim, conclui pelo provimento do Recurso Extraordinário e que por consequência restam inconstitucionais os incisos I, III, IV, V e IV da Súmula 331 do TST.

A seguir, o Ministro Alexandre de Moraes fez suas considerações sobre a diferença que existe entre intermediação de mão de obra e terceirização da atividade fim e votou junto ao

posicionamento dos relatores, assim como os ministros Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e a Presidente, ao final, Carmen Lúcia.

O Ministro Edson Fachin fez o primeiro voto destoante, rebatendo os preceitos que se supõe violados, quais sejam o da legalidade, valor social do trabalho, valor jurídico da livre iniciativa. Votou, pois, pelo desprovimento do RE, ao que foi acompanhado pela Ministra Rosa Weber que acrescentou outros argumentos teóricos desfavoráveis à terceirização.

Para a ministra, a terceirização irrestrita não tem o condão de gerar mais empregos, em verdade substitui o trabalho protegido direito pelo terceirizado e mais precarizado, além de não gerar mais empregos, pois estes são gerados pela demanda e pelo desenvolvimento econômico. Os votos divergentes que se seguiram foram dos ministros Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

Ao final, o relator do RE, ministro Luis Fux leu a tese a ser fixada e seguida pelo ordenamento jurídico brasileiro, 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”.

Deste modo, como não houve no primeiro momento modulações por parte do pleno do STF, entende-se que no ordenamento jurídico brasileiro é permitida, hodiernamente, a terceirização no setor privado, em qualquer atividade, desde que se mantenham as obrigações trabalhistas e direitos legal e constitucionalmente assegurados e que haverá responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em quaisquer casos de afronta a preceitos de proteção laboral.

5 PERSPECTIVAS DO TEMA NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

Após o transcorrer do trabalho, nota-se intuitivamente semelhanças e distinções entre os países do capítulo 3 e o Brasil, tratado no capítulo 4, no que tange a trajetória da terceirização no setor privado, sua regulamentação legal e as responsabilidades advindas da prática.

Nesse esteio, é primordial não somente conhecer as peculiaridades de cada ordenamento, mas também verificar diferenças, com “reconhecimento e respeito” (LEGRAND, 2018, p. 82), e proceder com a análise de dados que podem ser conhecidos a fim de modificar a compreensão da realidade de uma forma mais científica e, portanto, confiável.

Reconhecimento de pluralidade de modelos jurídicos (SACCO, 2001) e respeito fundado na alteridade jurídica e assentado na ética da comparação (LEGRAND, 2018), são as bases a qual se apoia o ideal de galgar perspectivas do tema na monografia presente.

A ciência do Direito comparado, conforme concebe Constantinesco (1998, p. 8) resulta de dois fenômenos principais, quais sejam “a ampliação de horizonte histórico e científico e também da transformação do mundo vivido”.

Em uma era de flexibilização dos vínculos trabalhistas, sistemas toyotistas de modernização dos contratos, dinamicidade das relações sociais e de terceirização de atividades (Nascimento, 2011), é imprescindível fazer uso do Direito Comparado a fim de suscitar reflexões e construções educacionais em torno de tão importante e presente assunto.

Nessa direção, o trabalho do comparatista para Legrand (2018) é antes de tudo atribuir significado a outro direito com língua e cultura diferente, porque ali existe um diferente.

Feitas tais considerações, serão abordados neste capítulo a síntese comparativa do arcabouço normativo sobre o tema objeto do trabalho, filosoficamente guiado pela lição de Montesquieu (2005, p. 229) no prefácio de O Espírito das Leis de “não enxergar como semelhantes os casos realmente diferentes e não perder de vista as diferenças daqueles que parecem semelhantes”.

Posteriormente, serão apontadas as perspectivas do tema seja na seara de estudos econômicos, sociais e sobretudo jurídica considerando o contexto de crise e flexibilização de regulamentos trabalhistas.

5.1 O ESTUDO COMPARADO E A SÍNTESE COMPARATIVA

5.1.1 O Direito Comparado como fonte supletiva do Direito do Trabalho

O Direito Comparado raramente é utilizado para colmatar lacunas legais que estejam presentes no ordenamento jurídico brasileiro, mas não é por falta de previsão legal que o ramo jurídico trabalhista se ausenta de assim proceder. A Consolidação das Leis trabalhistas - CLT, fonte formal e imperativa de produção estatal, em seu artigo 8º, dispõe expressamente que:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, **na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso**, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, **o direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifo nosso).

A doutrina e a construção acadêmica em torno de tal fonte supletiva é que se mantém incipiente, e, por conseguinte, pouco se faz uso na prática jurídica, apesar de ser uma fonte rica para averiguação de fenômenos recentes e globais, tais como a terceirização.

Ao exemplificar a aplicação, Martinez (2015, p. 76) celebra que “no acórdão do recurso ordinário de dissídio coletivo RODC – 309/2009-000-15-00, relatado pelo Min. Maurício Godinho Delgado e publicado no DEJT em 4-9-2009, há uma pleora de invocações ao direito comparado” para impedir dispensa em massa sem negociação coletiva com os sindicatos, o que já indica a presença, mesmo que pequena de uso da fonte.

Feliciano (2013, p. 189) assevera que empregar o direito comparado como fonte supletiva é construir um Direito do Trabalho de vocação cosmopolita, com “pressupostos filosóficos, dogmáticos e empíricos das grandes cepas do direito contemporâneo”.

Segundo Jorge Neto (2012), o Direito Comparado é uma ciência a qual tem por escopo o conhecimento dos diversos ordenamentos jurídicos a partir de estudos comparativos e sistemáticos. Nesse sentido, a busca pelo direito comparado envolve a tarefa de pesquisar construções doutrinárias estrangeiras similares a nossa para que o trabalho tenha êxito e se evitem “artificialismo e a inadequação” (GOMES E GOTTSCHALK, 2002, p. 32).

Nesse processo de lacuna e integração, é mister verificar se o Direito Comparado é uma ciência ou apenas um método, para então resultar em elemento aproveitável como fonte. Sendo método, entende-se que “segue um conjunto de fases sucessivas permeadas de racionalidade visando um objeto previamente fixado” (CONSTANTINESCO, 1998, p. 284).

Para Ancel (1980, p. 51), método se trata de um meio e não um fim, logo o Direito Comparado enquanto matéria de um conjunto de conhecimentos sistematicamente organizados que constrói, por si, seu objeto final, é uma ciência.

De tal panorama, Sacco (2001, p. 43) apregoa que a comparação como qualquer outra ciência visa a dados teóricos “independentemente de ulteriores utilizações destes dados. Obviamente, permanece ciência também quando o operador a ela recorre visando uma possível circulação de modelos: e é uma ciência dotada de potencialidades práticas fascinantes”.

Dentre as potencialidades científicas está a de permitir reflexões, compreensões e possíveis alterações nos direitos que conversam. Refletir sobre as semelhanças, compreender as diferenças e alterar a percepção, o regulamento ou até mesmo colmatar entendimentos utilizando o Direito comparado (DAVID, 2002) e como mencionado anteriormente é possível fazer isso no campo trabalhista, sobretudo de uma prática generalizada como é a terceirização.

Para efetuar e sintetizar uma comparação com elementos científicos é necessário clarear quais são as principais determinantes de um ordenamento e se a proximidade pode ser utilizada como melhor fonte.

Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante (2012, p. 142), os elementos a serem averiguados envolvem: a concepção e o papel do Direito dos lugares; a análise das realidades sociais, políticas e históricas das ordens jurídicas em comparação; a constituição econômica da respectiva ordem jurídica, principalmente por conta do fator-trabalho; a concepção, função e relação do Estado com o Direito; o exame das fontes e da hierarquia normativas se existir; a interpretação dada ao Direito considerando a posição juiz como operador desse mecanismo; e por fim o estudo das categorias jurídicas fundamentais nas ordens jurídica.

Após analisadas as semelhanças e diferenças gerais, afunila-se à ordem da microcomparação o instituto a ser comparado (ANCEL, 1980).

Sendo a terceirização, importa em saber o conceito, a aplicação, a responsabilidade e a normativa quanto a licitude ou não da prática. Todos esses elementos já expostos nos capítulos anteriores serão pormenorizados em uma síntese comparativa, mas a etapa correspondente às críticas e análises finais serão dispostas na conclusão desse trabalho, de forma que possam receber a parcialidade que não cabe nesse momento.

5.1.2 Síntese comparativa

A síntese se encontra dividida nas diferenças e semelhanças centrais entre os ordenamentos e em um segundo momento é dado maior enfoque no tipo de responsabilidade jurídica eleita pelo país para os casos de terceirização.

5.1.2.1 *Terceirização no setor privado: semelhanças e diferenças entre os ordenamentos jurídicos*

Os países analisados possuem a mesma família de Direito, a Romano-Germânica (DAVID, 2002) e por isso a lei ainda é a fonte mais persuasiva no esteio jurídico. No que concerne à análise social, econômica e histórica, os países escolhidos possuem mais semelhanças que diferenças, dada a cultura ocidental-grega, depois romana e por fim latina que lastreia os países escolhidos e a ligação econômica de estabilidade recente em se tratando dos países da América do Sul, com exceção da Venezuela que passa por crise econômica e trabalhista. Sobre os países europeus, a Itália passou entre 2008 e 2012 por crise econômica, mas já se estabilizou. França e Brasil possuem economias amplas e apesar das reformas recentes, a economia no geral é estabilizada.

Em todos os países analisados o valor trabalho está intrinsecamente relacionado com a economia e a fonte de maior respaldo é a Constituição e as leis, com o juiz observando o escopo legal, apesar da entrada gradual da jurisprudência e dos precedentes no âmbito processual e material e o diálogo não-maturado com o sistema *common law*.

No que tange a governos, os países da América do Sul e Central possuem um sistema governamental unitário, exceto por Argentina, Brasil, México e Venezuela cujo sistema é federal. Durante o século XX, as Américas experimentaram a experiência de vários processos ditatoriais em seus territórios. No entanto, nos últimos anos a democracia consolidou-se na região: na Colômbia, a democracia completou 56 anos em 7 de agosto de 2018, sendo a mais longa entre os países considerados (CÁMARA ARGENTINA DE COMÉRCIO Y SERVICIOS, 2018). França é uma República unitária semipresidencialista e a Itália é uma república unitária parlamentarista (PORTAL BRASIL, 2018).

Sob vários critérios é possível vislumbrar diferenças nos ordenamentos jurídicos quanto à terceirização, seja no conceito, na aplicação, na licitude ou na responsabilidade advinda da prática. De forma sintética, serão ressaltados pontos principais a respeito das semelhanças e diferenças sobre a terceirização no âmbito comparado de cada ordenamento.

A conceituação chilena sobre o instituto do art. 183-A do Código de Trabalho, dispõe que o trabalho terceirizado é aquele realizado sob contrato de trabalho por um trabalhador para um empregador, chamado contratado ou subcontratado, quando este, em virtude de um acordo contratual, é responsável pela execução de obras ou serviços, por sua conta e risco, e com trabalhadores sob sua dependência, para uma terceira pessoa natural ou legal proprietária do

trabalho, empresa ou tarefa, denominada a principal empresa, na qual os serviços são desenvolvidos ou executados os trabalhos contratados.

Tal conceito é o que mais se aproxima com o compreendido no Uruguai (Lei n. 18.099, art. 1º), na Colômbia, (art. 34 do código substantivo do trabalho), e no Brasil pós-reforma trabalhista de 2017 (art. 4-A e 5º da Lei 6.019/1974).

Para a França, a *sous-traitance* é toda a operação pela qual um contratante estabelece contrato com uma terceirizada, e sob este contrato paira a responsabilidade desta de executar o acordado através de trabalhadores próprios desde que com limitações de atividades (Lei n. 75-1334 de 1975), tal como entende a Itália sobre a *somministrazione* (Lei de Biagi). Há o condicionamento das atividades já na conceituação.

Na Argentina (Lei n. 20.744 de 1974), a terceirização é retratada como uma situação onde são cedidas, total ou parcialmente a outro, os serviços correspondentes à atividade específica e própria da empresa, dentro ou fora de seu âmbito.

Em semelhante caminho, no Peru (artigo 2º da lei n. 29245), a terceirização é a contratação por uma empresa de outra empresa que desenvolva atividades especializadas ou obras, com seus próprios recursos e sejam responsáveis pelos trabalhadores sob sua subordinação. Aqui, prima-se pela especialidade para conceituar o que se entende por atividades terceirizáveis.

Diferentemente dos ordenamentos citados, no Equador, as relações trabalhistas têm que ser diretas e bilaterais e a terceirização é entendida uma fraude, vide o art. 327 da Constituição equatoriana. Tal conceituação é a mesma adotada pela Venezuela, a partir da análise do art. 47 da Lei Orgânica do Trabalho.

No que diz respeito à aplicação e licitude, na França a intermediação de mão de obra abusiva, ou *marchandage* é proibida, apesar da subcontratação até para atividades-fim da empresa serem permitidas, desde que o poder de gestão seja de fato da terceirizada e não da contratante (MARTINS, 2018).

De igual modo, outras formas atípicas de relações laborais são permitidas, como a empreitada e o trabalho temporário para os casos de substituição por doença, acidentes de trabalho, maternidade, formação profissional ou sindical e demais licenças do circuito. No caso de fraude, pode ser declarada a responsabilidade criminal (art. L8231-1 do Código de Trabalho).

Na Itália, conforme a Lei n. 20 de 2003, seguida do Decreto Legislativo nº 276, de 2003, permite-se de forma temporária a terceirização, nos casos específicos designados em lei.

Na Argentina, assim como no Peru, é permitido o contrato de trabalho temporário, já as outras formas de terceirização são permitidas, mas não há entendimento da jurisprudência uniforme quanto a possibilidade de terceirizar a atividade-fim.

De outra forma, no Chile e no Uruguai, é permitida a terceirização e não é vedada no âmbito legal a prática na atividade-fim da empresa, motivo pelo qual nesses dois últimos países há mais possibilidade de terceirização que na Argentina que de certa forma limita a temporalidade em algumas atividades.

Na Colômbia, conforme o Decreto n. 583 de 2016, é ilegal as situações em que há obreiros ligados a atividades de cunho permanente de outra empresa e/ou se o vínculo afetar direitos constitucionais e legais consagrados nas normas laborais vigentes, apesar da terceirização não ser vedada.

Semelhante manejo ocorre no México, pois de acordo com o artigo 14 e 15 da Lei Federal do Trabalho, a terceirização é permitida, desde que seja de serviços especializados e não pode compreender tarefas iguais ou semelhantes às realizadas pelos demais trabalhadores a serviço do tomador.

No Equador a terceirização é proibida vide o art. 327 da Constituição do país, mas o mandato constituinte n. 8, art. 3, esclarece que poderão ser celebrados contratos com pessoas físicas ou jurídicas autorizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego como prestadoras de atividades complementares, desde que as atividades sejam instrumentais, quais sejam, as de vigilância, segurança, alimentação, mensageiro e limpeza, não relacionadas à obra ou do processo produtivo do usuário.

Na Venezuela também não é permitido terceirizar, pois o art. 47 da Lei Orgânica do Trabalho considera a prática uma fraude cometida pelo empregador com o propósito de desvirtuar ou obstaculizar a aplicação da legislação laboral.

5.1.2.2 Responsabilidade para com o trabalhador

A responsabilidade talvez seja o principal eixo que afeta o trabalhador e o empregador, pois expressa compromissos que ultrapassam o acordado e se pautam no que o ordenamento público e jurídico do lugar resguarda enquanto matéria de apreciação.

Segundo a teoria da responsabilidade civil, a partir de um dano surge o dever de reparação. Dallegrave Neto (1998) exprime que o dever de reparar já estava presente no Direito Romano, exaltado na máxima *alterum nonm laedere*, traduzindo a ideia de que todos são livres para fazer escolhas, mas algumas delas podem ser lesivas a outros e, uma vez praticadas, devem ter uma reparação efetiva.

Tal dever de reparar surge do descumprimento de outro dever, que pode ter origem contratual ou extracontratual, e por tanto se aplica ao Direito do Trabalho. Cassar (2015, p. 508), aborda que no Brasil “o abuso de direito equipara-se ao ato ilícito que é fato gerador da responsabilidade civil. Por este motivo, mesmo nos casos de terceirização regular o tomador responde subsidiariamente”.

Como se denota, no Brasil a empresa contratante é responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, além de recolher as contribuições previdenciárias nos moldes da lei própria. O parágrafo 2º do art. 4ºA da Lei n. 6.019 de 1974, prevê que essas responsabilidades não implicam em vínculo empregatício entre os trabalhadores, os sócios das prestadoras de serviços de qualquer ramo e da própria empresa contratante.

Há, porém, exceção em lei esparsas, como as de n. 6.615 de 1978 e n. 6.533 de 1978, onde se utiliza a responsabilidade solidária nos casos de uso de agências de locação de mão de obra para evadir-se das responsabilidades do contrato de trabalho.

A própria Lei n. 6.019 de 1974 dispõe sobre a solidariedade, quando:

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. (grifo nosso)

Essa escolha pela excepcionalidade da responsabilidade solidária se contrapõe à maioria dos países analisados. Conforme Izano e Richter (2012, p. 44) utiliza-se em vários ordenamentos trabalhistas a responsabilidade solidária por três principais motivos: a insolvência de muitos contratantes, que impedem a concretização de garantias e direitos dos trabalhadores sobre sua gerência; o uso indevido e crescente de empresas para a evasão de custos e de responsabilidades; e então as diferenças de condições de trabalho entre os trabalhadores da empresa beneficiária para com os da prestadora.

Na França, a responsabilidade é solidária e os trabalhadores podem processar diretamente o empregador principal, denominado de *maître d'ouvrage*, quando o empregador intermediário não realizar o pagamento devidamente ou desrespeitar as garantias sociais e previdenciárias do obreiro, na medida do que aquele foi beneficiado (LOKIEC, 2011).

A Itália consagra a responsabilidade solidária do tomador de serviços, bem como o vínculo aos sindicatos da categoria presente na tomadora (OCCHINO, 2014, p. 82-85).

Na Argentina, a responsabilidade pelo não cumprimento de regras laborais é solidária durante o tempo que o trabalhador ficou submetido à tomadora. Esta mantém ainda, o dever de

exercer controle sobre o cumprimento das obrigações terceirizadas, de forma que não pode delegar a terceiros suas atividades administrativas (TORIBIO, 2017, p. 129).

A Colômbia dispõe sobre a solidariedade do beneficiário, dono da obra, ou tomador, com a prestadora em relação ao valor dos salários e das indenizações que façam jus os trabalhadores e que não sejam estranhas à atuação da empresa, solidariedade que não obsta que o beneficiário estipule com o contratante sobre as garantias de cada caso ou para que ajuíze uma ação de regresso pelo pagamento dispendido a esses trabalhadores (artigo 34 do Código Substantivo do Trabalho Colombiano de 2011).

No Peru, o artigo 9º da lei do trabalho estabelece que a empresa tomadora é solidariamente responsável pelo pagamento de direitos e benefícios laborais em caso de terceirização interna e que tal compromisso se entende por um ano após o desligamento do trabalhador de seu cargo. Já a empresa prestadora segue com suas responsabilidades além desse prazo, podendo ser acionada no prazo da prescrição laboral normal.

O México, por sua vez, estabelece no artigo 14 e 15 da Lei Federal do Trabalho mexicano, a regra da responsabilidade solidária em relação às obrigações trabalhistas do contrato terceirizante ou quando este for indevido.

Na Venezuela, ao se descumprir as regras relacionadas às poucas terceirizações permitidas – no caso de trabalho temporário - as obrigações derivadas da relação trabalhista serão aplicadas solidariamente à tomadora ou empresa principal também, de forma que esta tem o dever de incorporar os trabalhadores contratados, que possuam o direito à imobilidade laboral até serem incorporados por outras entidades de trabalho.

O Equador segue a linha de que a responsabilidade será solidária em relação à tomadora e a prestadora no que se refere aos trabalhadores (art. 4 do Mandato Constituinte n. 8). Ademais, como a prática da terceirização é proibida até pela Constituição equatoriana (art. 327), as sanções administrativas e penais podem ser suportadas pela tomadora também.

O Chile dispõe no art. 183-B de seu Código trabalhista que a empresa principal será a corresponsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, incluída qualquer compensação legal correspondente para o término da relação de trabalho.

Acrescenta-se que se o tomador requisitar certificados de inspeção do Ministério do Trabalho e Previdência Social sobre a idoneidade de uma subcontratada e fiscalizar o andamento de seu contrato a responsabilidade passa a ser subsidiária (art. 183-D do Código do Trabalho do Chile).

De igual forma, tal tipo de responsabilidade será aplicada nos casos em que a tomadora reteve os gastos da seguridade social e trabalho após a notificação dada pela Direção de Trabalho das Infrações à legislação trabalhista e previdenciária, apuradas nas auditorias realizadas nas contratadas ou subcontratadas, o que indica boa-fé contratual.

No Uruguai, tal como o Chile, a responsabilidade é solidária, mas pode se tornar subsidiária, quando a empresa tomadora comprova que agiu de maneira idônea e fiscalizou a contratada (A Lei n. 18.251/2008, em seu art. 6º).

A Lei uruguaia n. 18.099, cuja finalidade é estabelecer medidas de proteção ao trabalhador mediante o processo de descentralização de negócios, dispõe em seu artigo 1º que o empregador ou empresário que usa subcontratados, intermediários ou fornecedores de mão de obra, será solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas com relação a esses trabalhadores contratados, bem como o pagamento das contribuições para a segurança social, para a entidade provisória de acidente ou doença profissional e igualmente passível de responsabilidades penais.

Tal responsabilidade está limitada às obrigações acumuladas durante o período de subcontratação, intermediação ou oferta de trabalho e a tomadora pode, a depender da situação concreta, ingressar com uma ação de regresso contra a prestadora, de forma que nos casos de insolvência sem que haja fraude ou falta de vigilância da tomadora, esta adquire privilégios de crédito laboral.

5.2 EFEITOS E IMPLICAÇÕES FUNDAMENTAIS

Qual o papel do Direito do Trabalho diante das modificações econômicas e sociais ocorridas? Os impactos vislumbrados devem ser refletidos em conjunto com as implicações fundamentais que levam ao aprimoramento do legislado e do que pode ser alterado e corrigido. Nascimento e Nascimento (2014, p. 73) prescrevem que:

O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre as suas concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador.

Diante de tal conjectura, pontuou-se brevemente sobre os impactos econômicos e sociais que a doutrina elenca como frutos da terceirização e depois abordou-se perspectivas do tema considerando a prática internacional, os tempos de crise e os princípios que permeiam e otimizam o ordenamento jurídico.

5.2.1 Impactos econômicos e sociais da terceirização

O processo de comparação entre institutos jurídicos se depara com questões basilares ligadas aos impactos econômicos e sociais decorrentes da utilização da terceirização nos países. A percepção dos efeitos advindo dos novos modelos de flexibilização do trabalho é essencial na exposição de uma análise crítica que o Direito Comparado almeja causar.

Para o economista estadunidense e Nobel de economia Stiglitz (2002, p. 48), o efeito líquido das políticas estabelecidas a partir do Consenso de Washington beneficiaram poucos à custa de muitos. Interesses e valores comerciais se sobrepuseram em relação a questões difusas e essenciais aos direitos humanos, tais como a democracia, a segurança ambiental e a justiça social.

Feliciano (2013, p. 72-78), ao pensar sobre os reflexos dos pressupostos capitalistas de produção assevera, em síntese, que há neste cenário uma empresa que despersonaliza o trabalhador, um trabalho que se deslocaliza em relação ao tempo e a geografia laboral e por fim há o próprio capital que se desconcentra nesta dinâmica da onipresença e paradoxalmente se concentra na conta bancária de poucos.

De outro ponto de vista, a dinâmica social se mostra contrária a um contrato estático e pouco flexível, que desencadeia altos custos tributários e o conseqüente receio de empresas menores em contratar. Num ciclo econômico, esse medo do setor empresarial por conta dos altos custos, implica em maior número de desempregados e trabalhadores informais (MARTINS, 2018), o que igualmente prejudica os direitos humanos basilares e assegurados pelo pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais.

Como se nota, no caso da terceirização, o fato social, econômico e político precedeu o jurídico. A característica cíclica capitalismo e a sua ondulação entre crise e abundância almeja envolver o trabalho em tais ciclos, de forma que em maior ou menor grau os países sentem os impactos das mudanças hodiernamente vivenciadas (FELICIANO, 2013).

Nessa prognose apresentada, é essencial refletir sobre os aspectos positivos e negativos da terceirização, tendo em vista os impactos já existentes, a depender do ângulo interpretativo de quem sente a ação.

Os defensores da terceirização elencam que é possível reduzir custos, transformar gastos fixos em variáveis, obter maior velocidade e qualidade nos serviços ou produtos finais, trabalhar

com agentes especializados através de conhecimentos, técnicas e estruturas específicas, focalizar em atividades essenciais, gerir com menos burocracia (NASCIMENTO, 2011).

Neto e Cavalcante (2012) elencam que há também uma modernização da administração empresarial e um aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Martins (2018) assevera que a terceirização gera novos empregos e novas empresas, pois ao desverticalizá-las, causa o aprimoramento e a especialização.

De outro modo, elenca-se como desvantagem, de modo geral, que com a terceirização pode haver riscos de espionagem empresarial, padrão de qualidade baixo ou pouco especializado na prestação do serviço, problemas psicológicos para os trabalhadores o que implica em perda de confiança e motivação, afetação do núcleo do contrato individual do trabalho e a dificuldade de sindicalização e representação dos terceirizados (Nascimento, 2011).

Neto e Cavalcante (2012, p. 437) destacam a redução de direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, igualdade salarial, a fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos. Porto (2014) assegura que a terceirização acompanha com muita frequência uma “submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo e a condições ambientais totalmente inadequadas, com grande incidência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais”.

Em pesquisa do DIEESE (2017), a terceirização agrava a condição do trabalhador ao reduzir salários, dificultar o acesso a créditos trabalhistas, fragmentar a classe profissional, negar a subjetividade, piorar os índices de acidente do trabalho, maiores jornadas e rotatividade, perda de benefícios. Maeda (2017, p. 111) descreve que, no que concerne a subjetividade do trabalhador, “a condição de terceirizado impede que ele se integre na empresa e com os demais colegas, muitas vezes sendo tratado como um trabalhador inferior aos ‘efetivos’, quando não é simplesmente invisível”.

Considerando as diversas perspectivas, mister analisar ainda quais parâmetros devem guiar a reflexão, qual seja, os princípios sociais de um trabalho decente em relação a tempos de crise econômica e retrocessos do capital e da qualidade de vida.

5.2.2 Perspectivas em tempos de crise econômica

Conforme Nascimento e Nascimento (2011, p. 74):

A conjectura internacional mostra uma sociedade exposta a sérios problemas que atingiram em escala global os sistemas econômicos capitalistas. Os empregos diminuíram, cresceram outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, as

empresas passaram a produzir mais com pouca mão de obra, a informática e a robótica trouxeram produtividade recente e trabalho decrescente.

A crise econômica, o desemprego e a instabilidade de consumo afetam toda a sociedade. Em decorrência disso e do valor-trabalho salvaguardado pela ordem jurídica, é mister primar pela livre iniciativa, liberdade econômica, geração de emprego e melhoria no consumo e na qualidade de vida ao passo que se investiga o respeito ao trabalho decente, à vedação ao retrocesso social e a consideração aos princípios ligados ao valor social do trabalho e do pleno emprego.

A OIT desde 1999 disponibiliza balizas do que seria um trabalho decente, dissecando que este deve resultar da convergência do respeito aos direitos no trabalho, englobando a liberdade sindical, a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação; a promoção de emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2018).

Ressaltou que é possível formas de trabalho atípicas, divergentes do modelo tradicional de emprego, mas que o essencial é a preservação do trabalho decente, de forma que este não seja tratado como mercadoria.

Tal mandamento guarda semelhanças com o disposto pela Declaração de Filadélfia de 1944, que consagrou o entendimento de que trabalho não é mercadoria, ainda que o custo da produção inclua os gastos dispendidos pela força de trabalho. Souto Maior (2011, p. 42) afirma nesse sentido que o trabalho humano, ao contrário das percepções mercadológicas, é valor relevante quantitativa e qualitativamente, pois serve à elevação da condição humana e não pode ser um fator de indignidade.

O Brasil e sua Carta Magna cuja feição é social-democrata, segundo Streck (2013), se situa como via entre o capitalismo de Estado advindo da União Soviética, e o capitalismo ultraliberal, representado pelos Estados Unidos da América no governo de Ronald Reagan. Desta forma, valores ali consagrados como a isonomia salarial, a proibição de discriminações injustas, e o direito fundamental à sindicalização são direitos que não podem ser minados por projetos de lei já que estão asseguradas por pactos internacionais e pela Constituição Federal (MUÇOUÇA, 2017).

Dentre os fundamentos e objetivos da República encontram-se presentes o valor social do trabalho, a construção de uma sociedade justa e solidária, a redução de desigualdades sociais, a eliminação da pobreza, dentre outras balizas que deixam cristalino o desejo do constituinte

em preservar tais direitos como se cláusulas pétreas fossem (MENDES; BRANCO, 2015, p. 129).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conforme Delgado (2013) trouxe outros limites à terceirização laboral, mas não de forma específica. Dentre as bases principiológicas e as regras instituídas na Carta estão a dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e do emprego e o objetivo de buscar a promoção do bem de todos.

Em seu artigo 170, a CRFB/1988 estabelece que os princípios gerais da ordem econômica se baseiam na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa a fim de buscar justiça social. A busca do pleno emprego do art. 170, VIII, nessa seara, é clara para a concretização dos objetivos constitucionais.

Delgado (2013, p. 477) condensa o pensamento ao dispor que “a terceirização sem peias, nem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira”. Em sua oposição, Martins (2018, p. 25) afirma que a norma examinada se trata de uma “regra programática que deve ser complementada pela lei ordinária, não querendo dizer portanto que a terceirização é proibida quando implica diminuição dos postos de trabalho nas empresas, pois o dispositivo constitucional citado é apenas um princípio a ser buscado”.

Fora a perspectiva constitucional, a vedação ao retrocesso social é pauta das Cortes e órgãos de direitos humanos a qual o Brasil se submete. De acordo com o artigo 29 da Convenção Americana da Direitos Humanos, a interpretação a ser dada aos pactos jamais deve ter como orientação a compreensão contra direitos já assegurados, dentre eles a segurança no trabalho e a isonomia salarial.

Outrossim, a relação entre empresas e direitos humanos foi recentemente tutelada no Brasil através do Decreto n. 9571 de 21 de novembro de 2018, onde no art. 3º está presente a responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, que serão pautadas por algumas das seguintes diretrizes:

- (...) VI - desenvolvimento de políticas públicas e realização de alterações no ordenamento jurídico, a fim de:
 - a) considerar, além dos impactos diretamente gerados pela empresa, os impactos indiretamente gerados pela cadeia de fornecimento;
 - b) estimular a criação de medidas adicionais de proteção e a elaboração de matriz de priorização de reparações e indenizações para grupos em situação de vulnerabilidade;
- VII - estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos adequados de dever de vigilância (*due diligence*) em direitos humanos;
- VIII - orientação da incorporação dos direitos humanos à gestão de riscos de negócios e de parcerias que venha a estabelecer, de modo a subsidiar processos decisórios;
- (...) XI - garantia de condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas;

(...) XIV - estímulo à negociação permanente sobre as condições de trabalho e a resolução de conflitos, a fim de evitar litígios;

(...) XVI - estímulo à adoção de códigos de condutas em direitos humanos pelas empresas com as quais estabeleça negócios ou atue em parceria, com estímulo do respeito aos direitos humanos nas relações comerciais e de investimentos estatais;

Não faltam apontamentos ao zelo que as empresas e o Estado devem ter para com a linha de produção e a conseqüentemente a terceirização que pode ocorrer, bem como para a proteção e garantia de condições de trabalho dignas aos recursos humanos.

Em relação à responsabilidade empresarial, o art. 5º do Decreto supracitado compele às empresas o dever de “I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa” bem como divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, as Diretrizes para Multinacionais da OCDE, as Convenções da OIT, dentre outras atividades elucidativas.

Por fim, pertinente mencionar o art. 6º, I, que aduz como responsabilidade das empresas a função de controlar riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos com os quais tenham algum envolvimento, agindo de forma cautelosa e preventiva inclusive em relação às atividades prestadas por subsidiárias ou colaboradores, terceiros, dentro outros.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estrutura horizontal, a flexibilização e o rearranjo gerencial são medidas que impactam diretamente as relações de poderes arraigadas na sociedade, de forma que causa estranheza as possibilidades advindas com a tecnologia, a facilidade de transporte e a dinamização do próprio conceito de hierarquia e dos papéis delimitados em uma sociedade.

Whitaker (2002, p. 2), destaca que a conformação vertical de uma empresa é usual a partir da influência da cultura dominante. Imita-se “a estruturação piramidal da riqueza e do poder na sociedade em que vivemos”. Em contraponto, “na estrutura organizacional em rede – horizontal – todos têm o mesmo poder de decisão, porque decidem somente sobre sua própria ação e não sobre a dos outros”.

O debate se enriquece quando se constata que o Direito do Trabalho, cuja missão é delimitar poderes da iniciativa privada e do poder econômico, foi estabelecido principalmente no século XX e com base no modelo fordista de produção, com níveis hierárquicos definidos, atuações dentro de espaços industriais que culminavam em sindicatos, e todas as demandas de uma estrutura que em pontos sociais cada vez mais se dissipa.

O contrato individual de trabalho galgado na subordinação como diferenciação ao contrato de prestação de serviços de natureza civil, circunscrito no Código Civil da Itália de 1942 e base para o Direito do Trabalho de vários países se defronta com dilemas que escapam à concepção binária de autonomia e subordinação (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Até onde vai o poder de limitar a criatividade, a utilização de métodos em rede e de estruturas de gerenciamento que não correspondam ao tradicional? Quem são os maiores beneficiários e porque só recai o papel de vilão aos empresários que arcam com a possibilidade de investimentos sem sucesso? Reorganizar a estrutura de capital e de trabalho necessariamente implica em abuso de poder?

As distintas implicações jurídicas que respaldam a terceirização nos outros países servem de reflexão para compreender qual o papel do Direito do Trabalho brasileiro na hora de regular a prática, mantendo o resguardo protecionista, mas em diálogo direto com o Direito Econômico, a dinâmica social e empresarial, bem como para com as modificações que ocorrem no mundo.

Sobre o cenário brasileiro, o DIEESE (2017, p. 4) dispôs que em 2014, “havia 12,5 milhões de vínculos em atividades terceirizadas”, o que demonstra o extenso numerário da prática. No plano judiciário, a terceirização com entes privados está entre os 20 assuntos mais

recorrentes no TST em 2018. No legislativo, recentes reformas passaram a permitir a terceirização da atividade-fim, a estabelecer que a responsabilidade da tomadora é subsidiária e que se deve manter as garantias ligadas à saúde e prevenção de acidentes do trabalho.

Por ser um país continental, o tema não encontra um consenso de aceitação nem entre a doutrina que vislumbra vários impactos positivos e negativos, nem entre os próprios agentes do Estado. Conforme apregoa Campos (2018, p. 146) “em diferentes momentos, os poderes Executivo e Legislativo têm fomentado a terceirização. No sentido oposto, o Poder Judiciário e o Ministério Público a têm refreado, editando jurisprudências relativamente estritas sobre o assunto”.

Nesse cenário de diferenças, alterações e consolidações, o diálogo com fontes propiciadas do Direito Comparado pode atuar como propulsor de reflexões e no aprimoramento de técnicas do direito próprio, principalmente sobre que forma regulamentar, qual o melhor modelo de responsabilidade civil, quais direitos se preservam, como instrumentalizar as etapas sem criar situações depreciativas e demais modos de coadunar desburocratização e flexibilização com direitos humanos e dignidade humana.

O próprio ministro relator da ADPF 324 que julgou a terceirização em solo pátrio, min. Luis Roberto, destacou em seu voto que a terceirização já é um modelo de produção flexível praticado amplamente nos Estados Unidos, Áustria, Países Escandinavos, Espanha e Uruguai, mas entende que limitações por meio de regulamentos deveriam ser realizados, tal como opera França, Reino Unido, Itália, Argentina, México, Colômbia e Peru.

Desta forma, considerando o número de países que permitem a terceirização, mas consagram a forma solidária de responsabilidade, a isonomia salarial e que preservam benesses angariadas pelos sindicatos presentes na tomadora, não faltam meios de quem sabe tais mecanismos serem assimilados pelo ordenamento jurídico brasileiro para que responda de forma satisfatória a uma utilização da terceirização sem a depreciação do trabalho e atenda de forma ponderada aos interesses das diversas classes que compõe a relação trilateral estudada.

A título de reflexão, algumas ponderações à síntese comparativa são pertinentes.

Equador e Venezuela proíbem a terceirização, e apesar da proximidade geográfica, ambos possuem realidades mais distantes das que foram contornadas pelas recentes mudanças legislativas e jurisprudenciais brasileiras. Servem, contudo, como exemplos de que a prática da terceirização não é universalmente aceita e que encontra margem para ser rechaçada por uma cultura jurídica, que a julga como fraude.

O *merchandage*, que seria o equivalente à intermediação de mão de obra, foi proibido já em 1948 na França. A Corte de Cassação francesa, entretanto, ressignificou o termo e tal intermediação só não pode ser abusiva, de forma que terceirizar é permitido, desde que não implique em tratar o trabalho como mera mercadoria, entendimento corroborado pela Declaração de Filadélfia, item I, a, anexo da OIT.

É possível terceirizar tanto na França quanto na sua vizinha, Itália, que após anos proibindo a prática, flexibilizou parte de sua legislação no século XXI, sobretudo a partir da crise econômica de 2008, mas garantiu peculiar direito, a de que os trabalhadores terceirizados restarão vinculados aos sindicatos da categoria presente na tomadora de serviços e não a parte como ocorre no Brasil.

É sabido e corrobora Nascimento e Nascimento (2014, p. 80) que a descentralização da produção e a rotatividade de emprego reduzem a capacidade de negociação coletiva dos sindicatos dos trabalhadores diante da “pulverização das suas unidades de produção, o que levou a um aumento das negociações coletivas em nível de empresa e à redução em nível de categoria”.

Desta forma, pensar em possibilidades de coexistências de direitos apesar da rotatividade ajudaria na preservação de direitos e não implicaria em custo alto para o empregador, se fossem estabelecidos alguns parâmetros de mínimos e máximos.

Ademais a essa problemática, os países ao lado da Colômbia e México preveem como tarefa da tomadora os cuidados com segurança, saúde e bem-estar do trabalho, responsabilidade solidária, além de um salário igual para atividades iguais, ao contrário do Brasil que dispõe como faculdade entre contratante e contratada o fato de garantir aos terceirizados o mesmo salário de trabalhadores diretos do tomador, no art. 4º-C, §1º da Lei 6.019/1974 [o que contraria as normas de salário equitativo para trabalho de igual valor do art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto n. 591, 1992), do art. 7º do Protocolo de San Salvador (CADH, 1969), da Convenção n. 100 da OIT e do art. 7º, XXX da CRFB/1988].

Na mencionada Colômbia e na Argentina e Peru ainda se discute sobre quais são as atividades finalísticas de uma empresa, sendo a terceirização excepcionalmente permitida para as atividades instrumentais, tal como ocorria no Brasil sob vigência da Súmula n. 331 do TST.

A Argentina, ademais, dispõe que cabe à tomadora ou empresa principal exercer controle do cumprimento das obrigações das empresas subcontratadas e tal atividade não pode

ser delegada a terceiro. Aqui, vê-se que a figura equivalente à terceirização não prospera face a previsão legal que compele à tomadora diretamente tal responsabilidade.

Após os institutos estudados, exequível que Chile e Uruguai sejam juridicamente mais próximos depois da reforma trabalhista vivenciada pelo Brasil, pois esses países não negam a possibilidade de as empresas utilizarem a terceirização como estratégia gerencial. Uma peculiaridade interessante, entretanto, é que em ambos a responsabilidade da tomadora pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias é solidária, a priori.

Após requisitar o certificado de idoneidade da prestadora ao Ministério do Trabalho ou de reter as contribuições previdenciárias dos trabalhadores corretamente é que a responsabilidade da tomadora se torna subsidiária, o que transforma a legislação em ato indutor e satisfativo que agrada ao tomador, por se desincumbir da responsabilidade solidária, e o trabalhador, que se certifica de maior proteção.

Destarte, outros valores devem ser concebidos no Brasil para que o aprimoramento científico do trabalho seja efetivado. O tratamento humanizado por parte das empresas deve ser a fórmula para que abusos sejam evitados e que os objetivos de uma sociedade livre, justa e solidária, sejam de fato uma realidade.

A título de reflexão:

“A flexibilização das condições de trabalho, para atender circunstância de crise econômica momentânea ou para que se consiga a adaptação dos meios de produção aos modernos recursos da tecnologia, não significa, nem poderá significar, a flexibilização do Direito do Trabalho” (LEITE, 1997, p. 34)

Ou seja, por mais que se modifiquem as formas laborais nos países e ordenamentos, o fundamento do Direito do Trabalho, cuja ideia se respalda sob o prisma da proteção ao trabalhador e na limitação ao poder do empregador (NASCIMENTO, 2011, p. 62), deve permanecer e ser conciliado aos novos meios socioeconômicos, sem que isto implique em seu esvaziamento material, daí porque a OIT fala em preservar o trabalho decente e a primar pela realidade com que se prestam os serviços, apesar da existência de contratos trabalhistas atípicos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Bruna. **Subcontratación y precarización del trabajo: un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española**. Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca, 2014. Disponível em: <https://www.torrossa.com/digital/toc/2014/3062045_TOC.pdf>. Acesso em: 15.11.2018.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/13655>>. Acesso em 18.10.2018.

ARGENTINA. **LEY n. 20744 de 1974**. Apruebase el texto ordenado del regimen de contrato de trabajo, aprobado por ley n. 20.744 y modificado por ley n. 21.297. Disponível em: <<https://www.argentina.gob.ar/normativa/ley-20744-25552/normas-modifican>>. Acesso em: 17.11.2018.

ANAMATRA. **Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Coord. FELICIANO G. G.; MIZIARA, R., 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 08.10.2018.

ANCEL, Marc. **Utilidade e Métodos do Direito Comparado: Elementos de introdução geral ao estudo comparado dos direitos**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1980.

ANDERSEN, Paulo Octávio. **Aspectos jurídicos e socioeconômicos da terceirização no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/3573>>. Acesso em 26.10.2018.

ANDRADE, R. O. B.; AMBORINI, N. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ARAÚJO, Tânia Bacelar de. **Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro - heranças e urgências**. Rio de Janeiro: Revan Fase, 2000.

BALTAR, Paulo de Andrade; BIAVASCHI, Magda Barros. **Terceirização: Relatório científico final**. Campinas: FAPESP, 2009. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/31545/A_terceirizaAcao_e_a_justiAca_do_trabalho_26deoutubrode2009.pdf>. Acesso em 19.10.2018.

BARROSO, Luis Roberto; BARCELOS, Ana Paula de. **Limites constitucionais à edição de súmula por tribunal superior: Análise da Súmula 331, I, do TST**. Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP, v. 7, n. 7, 2011. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/21138/15224>>. Acesso em 29.11.2018.

BASSO, Guilherme Mastrichi. **Terceirização e mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos**. Rev. TST, Brasília, vol. 74, no 4, out/dez 2008. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2008/n%204/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20v%2074,%20n%204,%20p%2089-116,%20out-dez%202008.pdf>>. Acesso em: 12.11.2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

_____. **Globalização - as consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

_____. **Vida para o consumo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BEVORT, Antoine et al. (Org.). **Dictionnaire du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 2012. Disponível em: < <https://iresmo.jimdo.com/2012/05/21/a-bevort-a-jobert-m-lallement-a-mias-dir-dictionnaire-du-travail/> >. Acesso em 18.11.2018.

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo e sociedade**. São Paulo: Paz e Terra. 1992.

BRASIL. **Lei n. 3.071 de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil (revogado). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 24.10.2108.

_____. **Decreto-Lei n. 200 de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Decreto n. 62.756, de 22 de maio de 1968**. Dispõe sobre a coordenação e fiscalização das Agências de Colocação, submetendo-as ao controle do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-62756-22-maio-1968-403983-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Decreto-Lei n. 1.034, de 21 de outubro de 1969**. Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1960-1969/decreto-lei-1034-21-outubro-1969-375297-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Lei n. 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm> .Acesso em 29.11.2018.

_____. **Projeto de Lei n. 1347 de 1973.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190940>>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm> Acesso em 30.10.2018.

_____. **Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983.** 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 07.08.2018.

_____. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Lei n. 8.863, de 28 de março de 1994.** Altera a Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8863.htm>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Portaria SRT nº 1 de 02 de julho de 1997.** Altera a Portaria nº 66, de 24 de maio de 1974, do extinto Departamento Nacional de Mão-de-Obra - DNMO, com a redação que lhe foi conferida pela Portaria nº 2, de 29 de maio de 1996, da Secretaria de Relações do Trabalho, que "baixa instruções para o Registro de Empresas de Trabalho Temporário". Disponível em: <http://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-1-1997_181042.html>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Projeto de Lei n. 4302 de 1998.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências" e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <<https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Mensagem da Câmara dos Deputados de n. 344 de 1998.** Item 17, p. 07243. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=432807&filename=Tramitacao-PL+4302/1998>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Lei n. 9.882, de 3 de dezembro de 1999.** Dispõe sobre o processo e julgamento da arguição de descumprimento de preceito fundamental, nos termos do § 1o do art. 102 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19882.htm>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Mensagem de retirada de proposição n. 389 de 2003.** Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=432807&filename=Tramitacao-MS+389/2003+%3D%3E+PL+4302/1998>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 30.10.2018.

_____. **Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis laborais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 30.10.2018.

_____. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.impresnacional.gov.br/materia//asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51283321/do1-2018-11-22-decreto-n-9-571-de-21-de-novembro-de-2018-51283123>. Acesso em 24.11.2018.

CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO Y SERVICIOS. **Historia del derecho laboral argentino.** Unidad de Estudios y Proyectos Especiales. Enero, 2018. Disponível em: <http://www.cac.com.ar/data/documentos/37_Historia%20del%20Derecho%20Laboral%20A%20argentino.pdf>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **América del Sur y la Argentina: una comparación regional.** Unidad de Estudios y Proyectos Especiales. Octubre, 2018. Disponível em: <http://www.cac.com.ar/data/documentos/3_Am%C3%A9rica%20del%20Sur%20y%20la%20Argentina%20una%20comparaci%C3%B3n%20regional.pdf>. Acesso em: 03.11.2018.

CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate.** Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://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: 30.10.2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. **Terceirização como intermediação de mão de obra.** São Paulo: Papyrus, 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em 23.09.2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11ª Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2000.

CHACON, Vamireh. **História dos partidos brasileiros: discurso e práxis de seus programas**. Brasília: Editora UnB, 1981.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6ª Ed. São Paulo: CAMPUS, 2000.

CHILE. **Código del Trabajo**. D.F.L. Núm. 1. Santiago, 31 de julio de 2002. Disponível em: <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Ley n. 20123 de 2006**. Disponível em: <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>>. Acesso em: 16.10.2018.

COLOMBIA. **Decreto 4369 de 4 de diciembre de 2006**. Las disposiciones contenidas en el presente decreto se aplicarán en el territorio nacional, a todas las personas naturales o jurídicas involucradas en la actividad de servicio temporal. Disponível em: <<https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/decreto-354160366>>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Decreto 4588 de 27 de diciembre de 2006**. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Disponível em: <<https://actualicese.com/normatividad/2006/12/27/decreto-4588-de-27122006>>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Ley n. 1429 de 29 de diciembre de 2010**. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Disponível em: <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **Código Sustantivo del Trabajo de 2011**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>>. Acesso em 20.11.2018.

_____. **Decreto n. 583 de 8 de abril de 2016**. Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015. Disponível em: <<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DECRETO+583+DEL+08+DE+ABRIL+DE+2016.pdf>>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **Resolución n. 2021 de 9 de mayo de 2018**. Por lo cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Disponível em: <<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resolucio%CC%81n+2021+de+2018.pdf>>. Acesso em: 19.11.2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sondagem Industrial Especial – Terceirização**. Ano 4, Número 2, Julho, 2014. Disponível em: <

http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/SEsp-Jul14_1.pdf >. Acesso em 24.10.2018.

_____. **Sondagem Especial 68 – Terceirização**. Indicadores CNI, ano 18, núm.1, 2017. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf>. Acesso em 24.10.2018.

CONSTANTINESCO, Leontin-Jean. **Tratado de Direito Comparado: Introdução ao Direito Comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

COSTA, Jaciane Cristina. **Terceirização e inovação: análise de casos múltiplos de terceirização de Tecnologia da Informação**. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/55124/000856197.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 19.10.2018.

DAL BON, Emiliana M. **La somministrazione di lavoro**. Milano: Giuffrè, 2015. Disponível em: <<https://nanmistnpen.firebaseio.com/26/La-somministrazione-di-lavoro.pdf>>. Acesso em: 30.10.2018

DANTAS, Ivo. **Direito Comparado como uma Ciência**. Brasília: Revista de Informação Legislativa, n. 34 134 de abr./jun., 1997. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/241/r134-20.PDF?sequence=4>>. Acesso em 14.09.2018.

DAVID, René. **Os grandes Sistemas do Direito Contemporâneo**. Tradução Hermínio A. Carvalho. 4ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DEAN, Matteo.; RODRÍGUES, Luis Bueno. **Outsourcing, conceptualización e interrogantes. Outsourcing: modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo**. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical. México: Cilas, 2011. Disponível em: <<https://matteodean.files.wordpress.com/2009/05/libro-outsourcing.pdf>>. Acesso em: 14.11.2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELLOITTE. **Países não fazem distinção entre atividades-meio e atividades-fim para restringir terceirização**. Deloitte Consulting LLP, 2015. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/br/pt/footerlinks/pressreleasespage/pesquisa-terceirizacao-CNI-Deloitte.html>>. Acesso em 01.08.2018.

_____. **Global outsourcing survey: Disruptive outsourcing trends, technology, and innovation**. Deloitte Consulting LLP, 2018. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/us/en/pages/operations/articles/global-outsourcing-survey.html>>. Acesso em: 28.11.2018.

DIAS, Emerson. **Conceitos de administração e gestão: uma revisão crítica.** Revista Eletrônica de Administração. São Paulo: FASEF, vol.1, jul./dez, 2002. Disponível em: <http://www.facef.br/rea/edicao01/ed01_art01.pdf>. Acesso em: 21.10.2018.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações.** São Paulo: Atlas, 2008.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** Nota técnica n. 172, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 23.10.2018.

DIEHL, Astor Antônio. **Do método histórico.** Passo fundo: Ediupf, 1997.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito: Introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica. Norma Jurídica e aplicação do direito.** 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

DROYSEN, Johann Gustav. **Précis de théorie de l'histoire.** Paris: Éditions du CERF, 2002. Disponível em: < <https://www.babelio.com/auteur/Johann-Gustav-Droysen/178787>>. Acesso em: 07.11.2018.

ECHAIZ MORENO, Daniel. **El Contrato de Outsourcing.** Biblioteca Jurídica Virtual - Revista Jurídica Boletín Mexicano de Derecho Comparado, n. 122, 2007. Disponível em: <<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/122/art/art6.htm>>. Acesso em 19.11.2018.

ECUADOR. **Mandato Constituyente n. 8 de 2008.** Disponível em: <<https://guiaosc.org/wp-content/uploads/2013/07/MandatoConstituyente08.pdf>>. Acesso em 17.11.2018.

_____. **Constitución de la República del Ecuador.** Asamblea Contituyente, 2008. Disponível: <http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf>. Acesso em 17.11.2018.

ESPAÑA. **Estatuto de los Trabajadores.** 1980. Disponível em: < <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t1c3>>. Acesso em: 21.11.2018.

ESPONDA, M.; Basualdo, V. **Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: Aportes y perspectivas.** VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, Argentina. EN: Actas. La Plata: UNLP. FAHCE. Departamento de Sociología, 2014. Disponível em: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4667/ev.4667.pdf>. Acesso em 18.10.2018.

FACHINI, Josiane. **Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina.** Revista ABET – vol. IX – n. 1. 126-147p., 2010. Disponível em: < <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15492/8855>>. Acesso em 24.11.2018.

FAILLA, Luca; ROTONDI, Francesco. **La somministrazione di lavoro: differenze con il contratto a termine e l'appalto di servizi**. Milano: Giuffrè, 2012.

FALVO, Josiane Fachini. **Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina**. Revista da ABET, vol. 9, n. 1, 2010. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15492/8855>>. Acesso em: 21.11.2018.

FEDESARROLLO-ACRIP. **La tercerización laboral en Colombia**. Informe del Mercado Laboral de Marzo, 2017. Disponível em: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em 23.10.2018.

FELICIANO, G.; Silva, A. R. O.; TOLEDO FILHO, M. C; DIAS, C. E. O. **Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. São Paulo: LTr. 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FRANCE. **Code du Travail de 1896**. Disponível em: <http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_travail/Code_du_Travail.pdf>. Acesso em 17.10.2018.

_____. **Loi n° 72-3 du 3 janvier 1972**. Sur la filiation. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000875196>>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975**. Relative à la sous-traitance. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068498&dateTexte=20100810>>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Loi n° 2001-1168 du 11 décembre 2001 portant mesures urgentes de réformes à caractère économique et financier**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=AF25AB4D1372A90CAFF9EA623D1A71D3.tplgfr24s_1?cidTexte=JORFTEXT000000221912&dateTexte=20011212&categorieLien=id#JORFTEXT000000221912>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Décision n. 17-83.251**. Cour de cassation. Chambre criminelle dans le 23.05.2018. Disponível em: <<https://www.doctrine.fr/d/CASS/2018/JURITEXT000036980354>>. Acesso em 02.12.2018.

FREITAS, Fabiana. **Core Business: o que é e porque definir**. GDAX, dez 19, 2016. Disponível em: <<https://www.gdax.com.br/core-business/>>. Acesso em 30.11.2018.

FURQUIM, Maria Célia. **Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado**. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização – trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2017.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLOBAL SERVICES LOCATION INDEX. **Outsourcing**. GSLI, United State of America, 2016. Disponível em: <<https://www.atkearney.com/digital-transformation/article?/a/2016-global-services-location-index->>. Acesso em: 04.11.2018.

GRANDI, Gaetano Zilio. **Dieci anni di flessibilità e dieci punti di riflessione**. Lavoro e Previdenza Oggi, Milano, v. 34, n. 12, p. 1.714-1.717, dic. 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GONÇALVES, Nilton Oliveira. **Terceirização de mão-de-obra**. São Paulo: LTr, 2005.

GRANT THORNTON INTERNATIONAL BUSINESS REPORT. **Outsourcing: Beyond technical expertise**. GRT, United Kingdom, 2015. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/globalassets/ibr2015_outsourcing_report.pdf>. Acesso em 05.11.2018.

GUADAGNIN, Paulo Roberto. **A Ação Civil Pública nº. 1927/91: elementos para a compreensão da implementação das terceirizações na Riocell**. IX Encontro Estadual de História, Seção Rio Grande do Sul – ANPUH, 2008. Disponível em: <http://eeh2008.anpuh-rs.org.br/resources/content/anais/1212162930_ARQUIVO_Texto_Anpuh.pdf>. Acesso em: 23.10.2018.

IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2001.

IBGE. **Pesquisa Anual de Serviços de 1999**. Rio de Janeiro: IBGE, Departamento de Comércio e Serviços, 1999. Disponível em: <https://servicodados.ibge.gov.br/Download/Download.ashx?http=1&u=biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_1998_1999_v1_cd.zip>. Acesso em 05.11.2018.

_____. **Pesquisa Anual de Serviços de 2015**. Rio de Janeiro, v. 17, p.1-57, 2015. Disponível em:

<https://servicodados.ibge.gov.br/Download/Download.ashx?http=1&u=biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/150/pas_2015_v17_notas_tecnicas.pdf>. Acesso em 05.11.2018.

ITAMARATY. **República Argentina**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/templates/mre/pesquisa-postos/index.php?option=com_content&view=article&id=4785&Itemid=478&cod_pais=ARG&tipo=ficha_pais&lang=pt-BR>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República do Chile**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/templates/mre/pesquisa-postos/index.php?option=com_content&view=article&id=4923&Itemid=478&cod_pais=CHL&tipo=ficha_pais&lang=pt-BR>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República da Colômbia**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/templates/mre/pesquisa-postos/index.php?option=com_content&view=article&id=6240&Itemid=478&cod_pais=COL&tipo=ficha_pais&lang=pt-BR>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República do Equador**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/templates/mre/pesquisa-postos/index.php?option=com_content&view=article&id=6419&Itemid=478&cod_pais=ECU&tipo=ficha_pais&lang=pt-BR>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República Francesa**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/ficha-pais/5176-republica-francesa>>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República Italiana**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/templates/mre/pesquisa-postos/index.php?option=com_content&view=article&id=5270&Itemid=478&cod_pais=ITA&tipo=ficha_pais&lang=pt-BR>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **Estados Unidos Mexicanos**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/ficha-pais/6453-estados-unidos-mexicanos>>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República do Peru**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/ficha-pais/6464-republica-do-peru>>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República Oriental do Uruguai**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/ficha-pais/5417-republica-oriental-do-uruguai>>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **República Bolivariana da Venezuela**. Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/ficha-pais/5411-republica-bolivariana-da-venezuela>>. Acesso em: 19.11.2018.

ITALIA. **Costituzione della Repubblica Italiana di 1948**. 1948. Disponível em: <<https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione.pdf>>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Legge n. 264, 29 aprile 1949**. 1949. Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati. Disponível em: <http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_03_013.html>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Legge n. 1369, 23 ottobre 1960**. 1960. Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere. Disponível em: <http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_06_047.html>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Decreto Legislativo n. 276, 10 settembre 2003.** Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. Disponível em: < <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl1.htm>>. Acesso em: 17.11.2018.

_____. **Legge n. 247, 24 dicembre 2007.** Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale. Disponível em: < <http://www.camera.it/parlam/leggi/072471.htm>>. Acesso em: 17.11.2018.

JESSOP, Bob. **The regulation approach, governance and post-Fordism: alternative perspectives on economic and political change?** Journal Economy and Society, vol. 24, p. 307-333, 1995. Disponível em: < <https://doi.org/10.1080/03085149500000013>>. Acesso em 28.09.2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Direito do Trabalho.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

KON, Anita. **Economia de serviços: teoria e evolução no Brasil.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

LEGRAND, Pierre. **Como ler o direito estrangeiro.** Tradução Daniel Wunder Hachem. São Paulo: Contracorrente, 2018.

LEITE, Júlio Cesar. **A internacionalização da economia e a proteção ao trabalhador.** IN: MACCÁLOZ, Maria Salete et al. Globalização, neoliberalismo e direitos sociais. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

LOKIEC, Pascal. **Droit du travail - Tomo I.** Paris; PUF, 2011. Disponível em: < <https://www.lgdj.fr/droit-du-travail-9782130573456.html>>. Acesso em: 09.11.2018

LOY, Gianni. **El dominio ejercido sobre el trabajador: relaciones laborales.** Revista Crítica de Teoría y Práctica, Madrid, n. 2, p. 165-189, 2005. Disponível em: < <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1291193>>. Acesso em 13.11.2018.

MARINONI, Luiz Guilherme. **A Transformação do Civil Law e a Oportunidade de um Sistema Precedentalista para o Brasil.** Revista Jurídica, Porto Alegre, ano 57, n. 380, p. 45-50, junho, 2009. Disponível em: < <https://bdjur.tjdf.tj.br/xmlui/handle/123456789/6658>>. Acesso em 29.11.2018.

MARQUES, Rafael da Silva. **Subordinación jurídica y tercerización laboral: el problema constitucional en Brasil.** Tese apresentada no Programa de Doutorado do Departamento de Direito Público da Universidade de Burgos, 2013. Disponível em: < <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=44685>>. Acesso em 19.11.2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Guilherme de Oliveira. **Bem Comum: Público e/ou Privado?** Análise Social, Lisboa, n. 211, p. 493-496, jun. 2014. Disponível em:

<http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S000325732014000200012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 09.11.2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Terceirização no direito do trabalho**. 15ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Terceirização legal e ilegal**. São Paulo: LTr, n. 125, 1993.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2012.

MASCARO, Aysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MEGGINSO L. C; MOSLEY D. C; PIETRI JR, P. H. **Administração: conceitos e aplicações**. 4a ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do Judiciário e competência da Justiça Laboral**. São Paulo: LTr, 2006 apud FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MENDES, Gilmar; BRANCO, Paulo Gustavo. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MEXICO. **Amparo en revisión 244/2015**. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015. Disponível em: <<https://www.scjn.gob.mx/saladeprensa/Documents/Boletin/2015/PDFs/TesisSegundaSala21agoall1sep2015.pdf>>. Acesso em 17.10.2018.

_____. **Ley Federal del trabajo de 1 de mayo de 1970**. Disponível em: <<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/#articulo-15>>. Acesso em 17.10.2018.

MIZIARA, Raphael; MARTINEZ, Luciano. **A terceirização produzida pela Lei nº 6.019/74**. In: Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Ano XX, nº 20, 2015. São Paulo: LTr, 2015. p. 94-108.

MONTESQUIEU, Charles-Louis. **O Espírito das leis**. 3.ed. Trad. Cristina Murachco. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

MOTTA, Fernando. **Teoria geral da administração: uma introdução**. São Paulo: Pioneira Administração e Negócios, 2000.

MTE. **Relatório Circunstanciado de Ação Fiscal Trabalhista do Ministério do Trabalho e Emprego**. F. 3399 e seguintes, 19º volume. Disponível em: <<http://dspace.almg.gov.br/xmlui/handle/11037/14441>>. Acesso em 11.11.2018.

MUÇOUÇA, Renato Oliveira. **A terceirização debatida no parlamento brasileiro ante a experiência jurídica nacional e estrangeira: o Estado e a tutela do trabalho durante crises econômicas**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 62, n. 2, p. 149 –174, maio/ago. 2017. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/51316>>. Acesso em: 28.10.2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OCCHINO, Antonella. **L'interposizione nei rapporti di lavoro: somministrazione di lavoro e distaccodi lavoratori subordinati**. Roma: Giuridica, 2014. Disponível em: <<https://publicatt.unicatt.it/handle/10807/58391>>. Acesso em 15.11.2018

OEA. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos. San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em 29.11.2018.

OIT. **Convenção 100**. Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, 1951. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **Relatório VI: Trabalho no Sistema de Subcontratação**. Informe VI da Conferência Internacional do Trabalho, ILC 85, Genebra, 1997. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>>. Acesso em: 04.11.2018.

_____. **Temas da OIT – Trabalho Decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 27.11.2018.

OLIVEIRA, Fernanda. **Terceirización y flexibilización de las normas laborales en Brasil**. Prolegómenos. [online], 31, Vol. 16, pp. 189-201, 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.18359/dere.729>>. Acesso em 16.10.2018.

PEREIRA NETO, Adolfo. **Boas práticas de gestão de estoques no varejo de utilidades: estudo de caso le biscuit**. 26 f. Artigo - Programa de Pós-graduação em Logística Empresarial, Faculdade de Tecnologia e Ciências de Feira de Santana, 2010. Disponível em: <<http://sitedalogistica.webnode.com.br/news/boas%20praticas%20de%20gest%C3%A3o%20de%20estoques%20no%20varejo%20de%20utilidades%20%20estudo%20de%20caso%20le%20biscuit/>>. Acesso em 03.11.2018.

PERU. **Ley n. 27626 de 2002.** Ley que regula la actividad de empresas especiales de servicios y de trabajo temporario o complementar. Disponível em: <[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/\\$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf)>. Acesso em: 11.11.2018.

_____. **Ley n. 29245 de 2008.** Ley que regula los servicios de tercerización. Disponível em: <[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/\\$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf)>. Acesso em: 21.11.2018.

_____. **Decreto Supremo n. 006-2008-TR 12/09/2008.** Disponível em: <[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/325AA783B5CC30A105257E22005A6389/\\$FILE/7_decreto_supremo_006_12_09_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/325AA783B5CC30A105257E22005A6389/$FILE/7_decreto_supremo_006_12_09_2008.pdf)>. Acesso em: 21.11.2018.

POCHMANN, Márcio. **Terceirização do Trabalho.** Artigo publicado na Revista Fórum, 2012. Disponível em: <<https://www.revistaforum.com.br/terceirizacao-do-trabalho/>>. Acesso em 05.11.2018.

PORTAL BRASIL. **Argentina.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_argentina.htm>. Acesso em: 19.11.2018.

_____. **Chile.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_chile.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **Colômbia.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_colombia.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **Equador.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_equador.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **França.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/europa_franca.htm> Acesso em: 29.11.2018.

_____. **Itália.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/europa_italia.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **México.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_mexico.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **Peru.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_peru.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **Uruguai.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_uruguai.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

_____. **Venezuela.** Dados gerais, geográficos e econômicos dos países, 2018. Disponível em: <http://www.portalbrasil.net/americas_venezuela.htm>. Acesso em: 29.11.2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula n. 331).** Revista do

Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 150-170, jul./set., 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/71288>>. Acesso em 28.09.2018.

QUEIROZ, Carlos Alberto. **Manual da Terceirização**. São Paulo: STS, 1992.

RACCIATTI, Octavio. **Subcontratación y otros casos de exteriorización del empleo: tendencias recientes en Uruguay**. Revista de Derecho Social, 2008. Disponível em: <http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/570/779>. Acesso em 03.11.2018.

RAMALHO, Maria do Rosário. **Tratado de Direito do Trabalho: situações laborais individuais**. v. 2. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RODRÍGUEZ-DIOSDAD, Pepa Burriel. **El fenómeno de la subcontratación Brasil y España: principales diferencias y cuestiones controvertidas de ambos países**. Revista Brasileira de Direito – RBD. Ano 4, 216 -10, vol. 9, ed especial, 2014. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2925>>. Acesso em: 29.10.2018.

ROMITA, Arion Sayão. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, v. 56, n. 3, março, 1992.

ROSSETTI, José Paschoal. **Introdução à Economia**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Росси́я. **Трудовой кодекс Российской Федерации**. 2001. Trad. Própria: Rússia. Código do Trabalho da Federação Russa de 12/30/2001. Disponível em: <<http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>>. Acesso em 25.11.2018.

SACCO, Rodolfo. **Introdução ao Direito Comparado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

SARATT, N.; SILVEIRA, A. D.; DAIBERT, N. A.; MORAES, R. P. **Quarteirização: Redefinindo a Terceirização**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2000.

SATURNO, Troccoli. **Tercerización y grupo de empresas en Venezuela**. Gaceta Laboral, vol. 2, p. 213-253. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela, mayo-agosto, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713004>>. Acesso em 17.10.2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37ª ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, Ronaldo da; ALMEIDA, Myrian de. **Terceirização e Quarteirização: indicativos estratégicos para implementação**. 21º ENANPAD, Área Temática: Organizações/Estratégia (OE-20) – Rio das Pedras-RJ, 1997. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/37297130/silva-e-almeida-1997---terc-e-quarteiz>>. Acesso em 28.10.2018.

SINGER, Paul. **Desenvolvimento capitalista e desenvolvimento solidário**. Estudos avançados, São Paulo: IEA-USP, maio-agosto, v. 18, n. 51, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200001>. Acesso em 07.10.2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun., 2014. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3812/008_soutomaior.pdf?sequence=7>. Acesso em: 25.10.2018.

SOUZA, Nilson Araújo. **Economia Brasileira Contemporânea – De Getúlio a Lula**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

STATISTA. **Global Outsourcing Market**, 2017. Disponível em: <<https://www.statista.com/statistics/189788/global-outsourcing-market-size/>>. Acesso em: 04.11.2018.

STF. **Sessão do pleno sobre a terceirização da atividade-fim**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mAu9RL42_0M&t=1623s>. Acesso em 09.11.2018.

_____. **Recurso Extraordinário 958252**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4952236>>. Acesso em 09.11.2018.

_____. **Embargo ao RE 958252**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10575855&prcID=4952236#>>. Acesso em 09.11.2018.

_____. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 713.211/MG**. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311629011/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-com-agravo-rg-are-713211-mg-minas-gerais/inteiro-teor-311629019?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 09.11.2018.

STIGLITZ, Joseph. **Como hacer que funcione la globalización**. Colombia: Taurus, Pensamiento, 2006.

STRECK, Lênio Luiz. **Jurisdição constitucional e decisão jurídica**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TAYLOR, Frederick Wislou. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

TORIBIO, Omar Toledo. **La tercerización laboral (outsourcing)**. Unisul de Fato e de Direito. Rev. jur. da Universidade do Sul de Santa Catarina, ano VIII, n. 1, jan./jul., 2017. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U_Fato_Direito/article/view/4665/3020>. Acesso em: 16.10.2018.

TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas**. Artigo publicado na Amatra IV, 2017. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas>>. Acesso em 06.11.2018.

TST. **Recurso de Revista 44974.2014.5.01.0531.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/574587435/recurso-de-revista-rr-4497420145010531/inteiro-teor-574587447?ref=juris-tabs>. Acesso em 06.11.2018.

_____. **Enunciado de Súmula n. 256.** Contrato de prestação de serviços. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em 29.11.2018.

_____. **Enunciado de Súmula n. 331 - Revisão da Súmula n.º. 256.** 2000. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 06.11.2018.

_____. **Assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho.** 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em 23.10.2018.

TRT da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista n. 1322208 do proc. 01261-2006-013-03-00-0.** Inteiro Teor. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546842/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1322208-01261-2006-013-03-00-0/inteiro-teor-129546852>>. Acesso em 29.11.2018.

URUGUAY. **Ley N° 18.098 de 2007.** Empresas que contraten servicios tercerizados con organismos estatales. Se dictan normas relativas a los salarios mínimos que deban percibir sus empleados. Disponível em: https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes/ley/18098?width=800&height=600&hl=en_US1&iframe=true&rel=nofollow>. Acesso em: 14.11.2018.

_____. **Ley N° 18099 de 2007.** Actividad privada. Seguridad social. Seguros por accidentes de trabajo y Responsabilidad solidaria. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007>>. Acesso em: 14.11.2018.

_____. **Ley N° 18251 de 2008.** Tercerizaciones Laborales. Responsabilidad Solidaria. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>>. Acesso em: 14.11.2018.

VELASTEGUÍ, Maurício Fabián. **La huelga y el paro: problemática de la suspensión de servicios básicos en el cantón Riobamba.** Postgrado Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Técnica Particular de Loja, 2009. Disponível: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>>. Acesso em 23.10.2018.

VENEZUELA. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** 1999. Disponível em: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-const.html>. Acesso em 17.10.2018.

_____. **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2001.** Disponível em: <http://www.mpptaa.gob.ve/publicaciones/leyes-y-reglamentos/ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras>>. Acesso em: 17.10.2018.

VIANA, M. T.; DELGADO, G. N.; AMORIM, H. S. **Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST.** Novos enfoques. Revista do tribunal superior

do trabalho. São Paulo: Lexmagister, v. 77, n.º 1, jan./mar. 2011. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/22216>>. Acesso em 09.10.2018

VICENTE, Dário Moura. **Direito Comparado**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2014.

VIEGAS, Sérgio. **Terceirização: Ferramentas de Gestão**. Grupo Novva, 2003. Disponível em:

<<http://www.novva.com.br/noticia.asp?area=Artigos&titulo=Ferramentas%20de%20gestão>>. Acesso em: 08.11.2018.

WALTER, F. **Algunas Reflexiones sobre los Aspectos Jurídico Laborales de la Externalización (Outsourcing)**. Revista Economía y Administración, 148, p. 60-67, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/reflinks.php?refpid=S0123-5923200800020000500056&lng=en&pid=S0123-59232008000200005>>. Acesso em 03.10.2018.

WAMBIER, Teresa Arruda. **Interpretação da Lei e de Precedentes: civil law e common law**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 99, v. 893, p.33-45, março, 2010. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/81585>>. Acesso em 29.11.2018.

WHITAKER, Francisco. **Rede: uma estrutura alternativa de organização**. Revista Mutações sociais. Rio de Janeiro, n.3, s/p, 2002. Disponível em: <<http://www.apoema.com.br/REDEU11.pdf>>. Acesso em 29.11.2018