

TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: A REGULAMENTAÇÃO EM DISPUTA

Isabela Fadul de Oliveira¹

Introdução

A disputa em torno da regulamentação da terceirização no Brasil já dura algumas décadas e, no período recente, o resultado é bastante desfavorável à classe trabalhadora. As relações de trabalho terceirizado acabam de ser legalizadas no país, em um contexto de profundas mudanças e claro retrocesso no padrão de regulação do mundo do trabalho brasileiro. Pode-se afirmar que, desde os anos 1990, o tema vem desafiando os "operadores" do Direito que tentam, ao lado dos diversos atores sociais, compreender e atuar sobre este complexo fenômeno. Apesar do longo debate travado no país em torno do tema, o processo de aprovação da chamada "Lei da terceirização" (Lei 13.429/2017), no bojo da "Reforma Trabalhista de Temer" (Lei 13.467/2017), surpreendeu a todos.

O Congresso Nacional, o mais conservador da história recente do país, institucionalizou a terceirização por intermédio de contratos de prestação de serviços e ampliou as possibilidades de uso do trabalho terceirizado através da modalidade do trabalho temporário. Em seguida, ao reformular profundamente a Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, autorizou a terceirização do trabalho em qualquer atividade da empresa, inclusive suas atividades finalísticas. Mais recentemente, o Superior Tribunal Federal consolidou as novas diretrizes autorizando a terceirização irrestrita entre pessoas jurídicas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

Este artigo pretende examinar o advento dessa nova legislação a fim de demonstrar que as mudanças promovidas rompem com a lógica interna do ordenamento trabalhista, deslocam o contrato de emprego do centro do sistema de proteção ao trabalho e abrem espaço para uma possível hegemonia das relações terceirizadas no sistema de relações de trabalho brasileiro.

1. A regulamentação do trabalho assalariado no Brasil

O período entre o Pós-guerra e o início da década de 1970 foi de grande importância para a regulação do trabalho assalariado em todo o mundo. Neste momento histórico do capitalismo se forjou, em vários países, um conjunto de leis e instituições de regulação do

¹ A autora é doutora em Direito do Trabalho pela USP, professora de Legislação Social e Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia e pesquisadora associada do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades (CRH/FFCH/UFBA) - <http://www.crh.ffch.ufba.br>.

mundo do trabalho com o claro propósito de estabelecer um sistema de proteção social ao trabalhador, seja no tocante às condições de compra e venda da sua força de trabalho, seja no tocante à solução dos conflitos decorrentes das relações laborais próprias ao regime fordista de organização produtiva.

Como explica Mascaro, o regime fordista estruturou a vida social em torno de "uma crença no progresso dentro do próprio capitalismo, na expectativa de que, por meio da intervenção estatal, as crises de contradições do capital se apaziguassem e as classes trabalhadoras pudessem, crescentemente, galgar melhorias em sua condição econômica" (2013, p.119). Esta intervenção estatal se traduziu na construção de instituições de regulação do trabalho e na implementação de uma legislação de proteção social que aqui identificamos como Direito do Trabalho.

Foi no contexto de um estado forte e regulador do mercado laboral que as ideias em torno do estabelecimento de padrões mínimos de compra e venda da força de trabalho foram disseminadas em todo o mundo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenhou um papel relevante na promoção e difusão de valores e princípios em torno da proteção social do trabalho assalariado, ao afirmar que o trabalhador não poderia ser tratado como uma mercadoria submetida aos valores liberais e privatistas do Direito Civil².

Na medida em que a noção de Direito do Trabalho passa a ser incorporada em diversos modelos nacionais de regulação social, o contrato de emprego assume centralidade como forma digna de trabalho e inserção na sociedade. Em termos jurídicos, constrói-se todo um aparato de conceitos e categorias voltados à regulamentação das relações de trabalho e solução dos conflitos oriundos dessas relações. A sistematização dos princípios do Direito do Trabalho, por exemplo, foi uma engenharia jurídica da chamada doutrina trabalhista internacional.³

A ideia da necessidade de proteção do trabalhador parte do reconhecimento da sua vulnerabilidade econômica na relação contratual, por natureza assimétrica. Este consenso vai-se difundindo enquanto valor social e passa a inspirar os diversos ordenamentos jurídicos. Silva, por exemplo, destaca a importância do Princípio da Proteção

² Desde a sua fundação, em 1919, a OIT vem cumprindo um papel relevante na elevação do patamar mínimo de trabalho, pressionando os governos dos diversos países a assumirem suas diretrizes (convenções e recomendações internacionais). Atualmente, pode-se citar, a título de exemplo, o conceito de "trabalho decente", já adotado como referência para política pública e regulatória em diversos países.

³ A título de exemplo, destacamos a obra "Princípios de Direito do Trabalho", do jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez. Conhecida e multicitada até os dias atuais, a obra apresenta de forma sistematizada os princípios do Direito do Trabalho e se tornou uma referência na formulação, interpretação e aplicação da legislação trabalhista na América Latina. (RODRIGUEZ, 2015).

como aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores. (SILVA, 1999, p.29).

Ou seja, face às desigualdades inerentes à assimétrica relação entre capital e trabalho no mundo moderno, deve-se responder juridicamente com normas voltadas à proteção do trabalhador. Concebidas, interpretadas e aplicadas com o intuito de diminuir tal vulnerabilidade, que ao cabo reside na necessidade de venda da força de trabalho como forma de sobrevivência no capitalismo.

No caso brasileiro, o sistema de proteção social, especialmente no tocante à legislação trabalhista, é fruto do Governo Vargas e seu propósito de industrialização do país. A criação da Justiça do Trabalho com seus procedimentos próprios de solução de conflitos, a institucionalização controlada do movimento sindical e seus instrumentos de ação coletiva, a estruturação do Ministério do Trabalho como braço do Estado na regulação e organização do mercado de trabalho e o conjunto de dispositivos legais em torno das relações de emprego foram peças importantes do Governo, que anunciava a promessa de inclusão subordinada da classe trabalhadora no projeto de desenvolvimento da nação.

Conforme Cardoso, o aspecto civilizatório do Direito do Trabalho, apesar dos limites quanto a sua efetividade, compôs o ideário de ação do governo varguista, em sintonia com o espírito da época, e sinalizou à sociedade brasileira a promessa de incorporação social das massas por via da cidadania regulada⁴. Nas palavras do autor, "a consciência de classe dos trabalhadores brasileiros foi, por muito tempo, a consciência do direito a seus direitos, cuja efetividade esteve sempre em processo e, nesse sentido, foi sempre e renovadamente utópica" (CARDOSO, 2010, p.239).

Assim, apesar das altas taxas de informalidade que sempre caracterizaram o mercado de trabalho brasileiro, a perspectiva da inclusão no mercado formal de trabalho como forma de acesso à cidadania e à melhores condições de vida sempre esteve no ideário da classe trabalhadora, sendo a busca pela cumprimento da legislação trabalhista um agir que a estruturava como tal.

⁴ A origem do conceito de cidadania regulada pode ser encontrada na obra do sociólogo Wanderley Guilherme dos Santos. O conceito foi cunhado pelo autor para nomear uma cidadania construída sob a regulação e vigilância do Estado. (SANTOS, 1994).

Claro que, ao tempo que reconhece a vulnerabilidade do trabalho e os protege juridicamente, o Direito do Trabalho também expressa e conserva a ordem social capitalista, e aqui reside sua ambivalência. Como lembra Castel:

Le droit du travail n'abolit pas la domination patronale, il lui donne un caractère juridique précis sous la forme de la subordination salariale. (...) C'est en contrepartie de cette subordination que le travailleur bénéficie des garanties collectives et d'un statut de l'emploi défini par la loi et par la jurisprudence. Ainsi le droit du travail détache la subordination de la servitude. Il insuffle le maximum de liberté possible dans les relations de travail qui demeurent inscrites dans le cadre du capitalisme, c'est-à-dire marquées par une dénivellation fondamentale entre le capital et le travail au profit des détenteurs du capital. En ce sens, on peut dire que la cause d'un régime le plus humain possible du travail compatible avec le capitalisme et la cause de droit du travail sont indissociables: c'est la médiation du droit du travail qui empêche que le travail soit instrumentalisé comme une pure chose (une pure force de travail). (CASTEL, 2009, p.89).

Sob estas premissas e com o propósito de reconhecer e atuar sobre a assimetria da relação capital e trabalho, o Direito do Trabalho estruturou-se no Brasil por cerca de oito décadas tendo como maiores pilares: a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as instituições de regulação do trabalho (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho) e o sistema de organização sindical. Em apertada síntese, pode-se dizer que seus principais parâmetros são: a necessidade de proteger juridicamente o trabalhador assalariado criando um estatuto legal com características de universalidade e de contrapor-se ao primado da autonomia das vontades, retirando o trabalhador do arbítrio da ordem liberal e o mantendo sob o arbítrio e a tutela da ordem estatal.

1.1. A centralidade do contrato individual de emprego

A CLT, estruturada ao longo dos anos 1930, foi aprovada em 1943, em um contexto econômico muito particular: o início do processo de industrialização do país. A transição da economia agrária exportadora para uma economia voltada à indústria leve de bens de consumo foi acompanhada de um intenso processo migratório e de urbanização das grandes cidades.

É neste contexto que se elege o tipo de relação de trabalho a ser protegido pela legislação laboral: o trabalho remunerado pela empresa contratante, que controla a prestação pessoal de serviço do trabalhador, que se coloca à sua disposição do contratante durante uma jornada de trabalho, ao que se dá a forma jurídica de contrato individual de emprego. Segundo a CLT, o contrato individual de emprego consiste no ajuste pelo qual o empregador utiliza e remunera a energia pessoal, permanente e subordinada de trabalho,

podendo ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Em torno dessas relações de trabalho foram estabelecidos princípios e valores, dentre eles o reconhecimento da situação de fragilidade econômica negocial do trabalhador frente ao seu empregador (princípio primário da proteção do hipossuficiente econômico). Isto justificaria a intervenção do Estado no estabelecimento do conteúdo mínimo contratual que garantisse padrões dignos de trabalho. Em outras palavras, foram definidos limites à livre negociação das condições de trabalho, especialmente no tocante à duração do trabalho e sua remuneração, ainda que sob o controle da atuação sindical na luta por redução da jornada e aumento salarial.

Frente à esta situação de desigualdade, entendeu-se que os direitos trabalhistas seriam irrenunciáveis (princípio da irrenunciabilidade de direitos), assim como também não estariam autorizadas alterações nos conteúdos dos contratos de trabalho que significassem prejuízos aos trabalhadores (princípio da inalterabilidade contratual *in pejus*). Assim, quanto mais longo fosse o contrato de trabalho, mais robusto ele seria em termos de direitos e garantias trabalhistas.

Essa ideia de longevidade do vínculo laboral seria perseguida por todo o sistema de proteção social através de institutos jurídicos como a inalterabilidade contratual em virtude e mudança na estrutura jurídica da empresa, o aviso prévio, a multa por dispensa arbitrária e mesmo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que substituiu o direito à estabilidade decenal durante o regime militar. Não por outra razão estipulou-se a regra do contrato por duração indeterminada, autorizando-se a contratação à curta duração (por prazo determinado) apenas em caráter excepcional, restrita às situações prevista em lei.

Sem sombras de dúvidas esta última regra se constituiu na maior expressão do princípio da continuidade da relação de emprego no país. Assim, o contrato de trabalho, uma vez estabelecido, trazia embutida a cláusula da indeterminação da duração do vínculo, o que sinalizaria ao trabalhador uma situação de estabilidade e segurança no mercado de trabalho, a ser formalizado com o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Em torno desse vínculo se estabeleceu uma série de direitos trabalhistas, como o limite ao exercício do poder diretivo do empregador, a limitação do tempo de trabalho, a garantia de descansos remunerados e de um sistema de proteção salarial, tendo-se como horizonte a dignidade do trabalhador.

Neste contexto e com esta finalidade, retirou-se o contrato de trabalho do âmbito de influência do Direito Civil, estabelecendo parâmetros mínimos, referenciados socialmente, para a modelagem dessa contratação. Trata-se, pois, do reconhecimento jurídico da desigualdade inerente à relação capital x trabalho, à qual se atribuiu uma tutela pública voltada a garantir ao trabalhador uma melhor posição de negociação da sua força de trabalho. Negociação essa a ser estabelecida bilateralmente, não sendo cabível a intermediação da força de trabalho por um terceiro.

Estava, portanto, limitada a autonomia de contratar e dispor livremente sobre as condições de prestação do trabalho, em razão do estado de dependência econômica e subordinação jurídica em que se colocava o trabalhador na relação de trabalho. A liberdade de contratar passa a ser assistida e fiscalizada pelo Estado e pela ação sindical. É sobretudo nos espaços de negociação coletiva que, juridicamente, a autonomia coletiva das partes é exercida, estabelecendo direitos e garantias trabalhistas com caráter expansivos do mínimo legal estatal.

O vício do consentimento da vontade do trabalhador em renunciar individualmente a direitos garantidos em lei é reconhecido, cabendo ao aparato estatal garantir que a realidade dos fatos possuísse mais força jurídica do que o conteúdo registrado no documento contratual (princípio da primazia da realidade).

Em busca da estabilidade salarial estabeleceu-se o direito à isonomia e irredutibilidade salarial, proteção contra descontos, garantias de pagamento e mecanismos para coibir regressão dos seus valores, por exemplo através da incorporação de tudo aquilo que fosse pago com habitualidade ao trabalhador em decorrência do trabalho (princípio da irredutibilidade e força atrativa do salário). Mais do que isso, a legislação trabalhista buscava impedir o descolamento do risco do negócio para o empregado, retirando-o da instabilidade do mercado.

É certo que, originalmente, parte expressiva dos trabalhadores foram excluídos desse proteção legal, a exemplo dos trabalhadores rurais e domésticos, mas a tendência foi de incorporação paulatina dos demais e universalização dos direitos trabalhistas, no que a Constituição Federal de 1988 representou um largo passo à diante. Evidentemente, a eficácia dessa construção normativa sempre esteve condicionada à dinâmica da economia brasileira e os efeitos positivos produzidos para a classe trabalhadora encontram uma íntima relação com os momentos de crescimento econômico.

1.2. O caso do trabalho temporário

A criação do regime de trabalho temporário no ano de 1974 através da Lei 6.019 contrariou, frontalmente, o sistema jurídico trabalhista descrito acima ao romper com a bilateralidade contratual da relação de emprego, permitindo a triangulação na relação do trabalho assalariado. O contrato de trabalho, neste caso, deixava de ser interpessoal, face a presença de uma empresa interposta com a finalidade de intermediação de mão de obra: a empresa de trabalho temporário (ETT).

Esta modalidade contratual deu forma jurídica para as práticas contratuais próprias ao setor de serviços terceirizáveis e de trabalho temporário, em crescimento no país. De acordo com a Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário (ASSERTTEM), em publicação comemorativa dos seus 40 anos,

a França foi uma das pioneiras, promulgando uma legislação específica para o TT em 1972, a qual, por sua vez, serviu de modelo para a brasileira, de 1974 (Lei Federal 6.019, de 3 de janeiro). Essa foi, inclusive, a primeira grande conquista das mobilizações da ASSERTTEM, pois a lei de 74 ofereceu o embasamento jurídico que faltava ao desenvolvimento da atividade, ainda que trouxesse, desde o princípio, algumas restrições à plena expansão do segmento, como o prazo de 90 dias para o TT. (ASSERTTEM, 2016).

Ainda segundo a entidade, no período de 1971 a 1973, o processo em torno da legalização do trabalho temporário tramitou por diferentes setores do Ministério do Trabalho e Previdência Social, chegando a contar com o respaldo de Evaristo de Moraes Filho, importante e influente jurista, além de profundo conhecedor do Direito do Trabalho no país. O pleito do setor pela regulamentação do trabalho temporário observou os trâmites ordinários do Congresso Federal, tendo sido levado à Câmara dos Deputados através do Projeto de Lei 1.347, de autoria do deputado João Alves. Nos termos da exposição de motivos do Projeto de lei,

o trabalho temporário apresenta-se como uma necessidade social, como uma consequência mesmo do desenvolvimento econômico (...). A filosofia que inspirou o trabalho temporário é, por um lado, oferecer as empresas um auxílio adicional para o desenvolvimento de sua atividade – com mão-de-obra geralmente qualificada – e por outro, tendo em consideração relevantes e ponderáveis interesses dos trabalhadores, prestadores de serviços, oferecer-lhes uma gama de opções, com a sua liberdade ampla na escolha de tipo de trabalho, duração, remuneração e outros aspectos peculiares. Busca-se vitalizar a economia e melhorar a renda individual, proporcionando-se oportunidades de uma atividade produtiva a um grande contingente potencial de trabalhadores, marginalizados do mercado por condições próprias de vida e que, assim, não podem se engajar num trabalho permanente com a disciplina ordinária. (BRASIL, CONGRESSO NACIONAL, 1973).

Além de contextualizar e conceituar juridicamente a nova modalidade contratual, a exposição de motivos indicava seu público-alvo. Segundo o texto,

Esse contingente de trabalhadores é representando, por exemplo, por estudantes que não dispõem de tempo integral para um emprego regular; por donas de casa que, apenas em certas horas, ou dias da semana, podem se dedicar a um trabalho para o qual tenham interesse e qualificação, sem prejuízo para os seus encargos domésticos; para os jovens em idade do Serviço Militar, que encontram dificuldades de emprego justamente pela iminência da Convocação; para os trabalhadores com mais de 35 anos, ou já aposentados mas ainda válidos e que, ou não encontram emprego permanente, ou não o querem num regime regular e rotineiro. Serve, também, àqueles trabalhadores que ainda não se decidiram por uma profissão definitiva e que, pela oportunidade de livre-escolha entre várias atividades, podem se interessar por uma delas e, afinal, consolidar um emprego permanente. E, por outro aspecto, não deixa de atender àqueles que, apesar de já empregados, desejam, com um trabalho suplementar, aumentar seus rendimentos. (BRASIL, CONGRESSO NACIONAL, 1973).

Assim, defendia-se a inclusão no aparato regulatório do Estado, de parcelas de trabalhadores que estavam excluídos da tutela celetista, dada a sua vulnerabilidade social na busca por uma ocupação e inserção no mercado formal de trabalho. Tal inclusão se daria por uma modalidade atípica de contratação (se comparada ao contrato individual de emprego), baseada em uma maior liberdade contratual, que já estaria "a requerer uma regulamentação por parte do Estado, por ser, como é, expressão de uma inelutável realidade econômico-social". (BRASIL, CONGRESSO NACIONAL, 1973).

Após tramitação nas duas casa do Congresso, o projeto foi aprovado e seu conteúdo convertido na Lei 6.019/1974. A regulamentação do trabalho temporário autorizava que, havendo a necessidade de substituição de pessoal regular da empresa, ou no caso de acréscimo extraordinário de serviço, uma empresa poderia recorrer à ETT para fornecimento de mão de obra no período da demanda.

Desde então, este tipo de negociação requer formalidade, devendo o contrato ser firmado por escrito, com registro na CTPS indicando o caráter especial da modalidade contratual, o motivo justificador da contratação e prazo de duração do contrato. O vínculo com um mesmo trabalhador não poderia ultrapassar três meses de duração, ressalvados os casos de autorização do Ministério do Trabalho.

À época, foram assegurados ao trabalhador temporário: o mesmo salário recebido pelo empregado que exercesse à mesma função na empresa, férias e décimo terceiro proporcionais ao tempo de duração do contrato, além do pagamento de adicionais indenizatórios em razão de horas extra e trabalho noturno e recolhimento do FGTS e INSS.

Isto em um vínculo laboral que, ao contrário da clássica contratação empregatícia, não foi feito para durar.

Ao romper com a bilateralidade clássica do contrato de emprego, o novo regime de contratação acabou por criar uma categoria de trabalho assalariado em que, pela situação de triangulação estabelecida, os trabalhadores envolvidos se submetem a um duplo controle, fiscalização e poder diretivo. A provisoriedade do seu vínculo na empresa desfavorece o acúmulo de garantias trabalhistas pelo tempo de serviço, além de dificultar o estabelecimento de laços de sociabilidade e identidade de classe junto aos demais colegas de trabalho, especialmente no âmbito da organização sindical.

A atipicidade do trabalho temporário se dá também na medida em que o mecanismo de triangulação do vínculo favorece o repasse do risco do negócio para a empresa de trabalho temporário. O distanciamento jurídico do trabalhador daquele que efetivamente se apropriará do valor do trabalho também dificulta a responsabilização da tomadora do serviço por um eventual uso ilícito do trabalho.

Assim delineado, o trabalho temporário tornou-se uma forma jurídica a viabilizar a subcontratação do trabalho assalariado, prática que, com o tempo, vai se difundido em todos os setores da economia, especialmente a partir dos anos 1990.

2. O fenômeno da terceirização e os limites legais à intermediação do trabalho assalariado

A década de 1990 no Brasil representou um momento de abertura da economia e exposição da industrial nacional à lógica do mercado globalizado e seus novos padrões econômicos de concorrência internacional. Rapidamente, os mais diversos setores empresariais passam por processos de reestruturação produtiva e adotaram novos padrões de organização da produção e gestão da mão-de-obra.

Em geral, os novos modelos organizacionais denominados pós-fordistas ou toyotistas caracterizavam-se pela busca da flexibilidade produtiva voltados à uma demanda flexível, em uma economia marcada pela instabilidade e concorrência, especialmente nos momentos de crise.

Como explica Harvey (1992), o modo capitalista de produção se caracteriza por ser orientado para o crescimento, apoiado na exploração do trabalho vivo e por ser, necessariamente, tecnológico e organizacionalmente dinâmico, sempre permeado pela dinâmica da luta de classes. Tais características estariam presentes no modo de

acumulação flexível traduzindo-se, a partir de 1973, na busca empresarial por flexibilidade na forma de organização da produção e do trabalho, seja internamente, seja externamente, através das suas estratégias de subcontratação ou exteriorização da produção.

A demanda por flexibilidade do trabalho não foi nem é, portanto, uma particularidade brasileira. Conforme Toledo,

la flexibilidad del trabajo se ha extendido sobre todo en los países más desarrollado de América Latina". Las formas principales que ha adoptado han sido el cambio en las leyes laborales, la transformación en la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos (cuando los hubo históricamente) entre sindicatos, Estado y empresas. (TOLEDO, 2003, p.176).

É no contexto dessas novas estruturas de relações de produção que a terceirização emerge como estratégia de gestão e, com o tempo, torna-se prática cada vez mais presente no mundo do trabalho. Como fenômeno social de grande proporções, a terceirização esteve associada a dois campos distintos de argumentos e elaboração teórica ao longo do tempo. Um primeiro que associava o fenômeno às necessidades empresariais de concorrência, às práticas modernas de gestão e como alternativa à geração de empregos.

É o que defende, por exemplo, a confederação Nacional da Indústria (CNI). Segundo a entidade, "o trabalho terceirizado é parte integrante da economia moderna. A partir dela, redes de produção são formadas visando entregar ao final um produto ou serviço com mais qualidade e preços mais acessíveis, em um processo capaz de incorporar tecnologia e inovação de forma bem mais rápida". (CNI, 2012, p.44)

A terceirização é entendida como um fenômeno complexo, que atinge todos os setores empresariais e se tornou imprescindível na organização econômica moderna. Por sua importância, requer uma regulamentação que garanta "segurança jurídica" aos envolvidos, tendo sido inócua a atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao interpretar e normatizar o fenômeno.

Diante do vácuo legal sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho, editou há mais de 10 anos a Súmula 331, que estabeleceu uma restrição à terceirização das atividades denominadas "fim", permitindo apenas a terceirização das atividades denominadas "meio". À medida que este conceito foi colocado de forma permanente à prova, observou-se sua insuficiência como delimitador. A inexistência de uma conceituação e de possibilidade de verificação objetiva do que efetivamente seja atividade-meio e atividade-fim causa insegurança jurídica e uma série de transtornos às empresas, com fiscalizações e decisões judiciais extremamente discrepantes. (CNI, 2012, p.44).

Ainda segundo o documento, as consequências do problema seriam, portanto, os altos custos, a insegurança jurídica e as restrições à produtividade e inovação. A solução proposta aponta para a fixação de um marco legal definitivo sobre o tema, que permitisse a terceirização de qualquer tipo de atividade. O ganho esperado seria o aumento da competitividade das empresas, além a proteção para os trabalhadores que participassem das terceirizações como empregados diretos e como contratados.

Um segundo campo argumentativo entende a terceirização como um "processo epidêmico" central das novas formas de organização do capital. Este processo estaria intimamente associado ao fenômeno da precarização social do trabalho presente na contemporaneidade, compreendido por Druck como um

processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista – a acumulação flexível, no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal. Trata-se de uma estratégia patronal, em geral apoiada pelo Estado e seus governos, que tem sido implementada em todo o mundo, cujos resultados práticos se diferenciam muito mais por conta da história passada de cada país, refletindo os níveis de democracia e de conquistas dos trabalhadores, do que da história presente, se impondo como regra e como estratégia de dominação, assumindo um caráter cada vez mais inter- nacionalizado. (DRUCK, 2016, p.40).

Para esta segunda corrente, as relações de trabalho terceirizado representam as formas mais instáveis e desprotegidas de inserção no mercado de trabalho, às quais estão associados os piores trabalhos, as mais intensas jornadas e os maiores índices de acidentes e adoecimento no trabalho. Essa lógica assume particularidades em cada realidade regional e nacional, a depender dos arranjos econômicos globais e locais, da atuação das instituições e das condições de resistência e mobilização da classe trabalhadora.

No caso brasileiro, os efeitos das práticas terceirizantes estão vinculadas às condições específicas do mercado de trabalho brasileiro que, conforme Gimenez e Krein (2016), trata-se de um mercado historicamente marcado pela informalidade, flexibilidade contratual e alta rotatividade, com expressivo descumprimento da legislação trabalhista e baixo índice de assalariamento, especialmente nos momentos de crise econômica. Tais especificidades não apenas contribuíram para o avanço da terceirização no país como também para a geração de efeitos perversos para os trabalhadores.

Segundo os dados do DIEESE (2017), nas atividades tipicamente terceirizadas as condições de trabalho, incluindo remuneração, são inferiores às observadas nas atividades

tipicamente realizadas nas empresas contratantes. Este quadro de desigualdade tenderia ao aprofundamento no caso de uma regulamentação irrestrita da terceirização.

Outro aspecto que influencia os impactos da terceirização no sistema de relações de trabalho é o modelo sindical brasileiro, em que a negociação coletiva se dá por categoria, através de acordos ou convenções de trabalho. Segundo Teixeira (2014), a negociação da terceirização tem sido marcada por pouca incidência de cláusulas relativas ao tema, em sua maioria concentrada em poucos setores econômicos e sem um padrão uniforme que aponte para uma resistência à esta forma de contratação.

Estas distintas percepções do fenômeno da terceirização estruturam as disputas travadas em torno das práticas de trabalho terceirizado, especialmente no tocante à sua regulamentação estatal.

2.1. Novas formas de organização da produção e a demanda por flexibilidade contratual

Sendo a terceirização um mecanismo central das novas formas de organização produtiva, o debate sobre a sua regulamentação expressa a relação entre o Direito do Trabalho e as novas formas de trabalho advindas do pós-fordismo. Essa relação vem sendo marcada, desde a década de 1990, por um profundo tensionamento dos princípios fundantes desse campo jurídico em nome de uma "necessária" flexibilização regulatória que, no Brasil, estruturou-se com base em dois eixos principais de reivindicação patronal: a prevalência do negocia sobre o legislado e a regulamentação da terceirização com viés liberalizante.

Em ambas as estratégias, o que se buscava era a redução do risco e custos com a mão de obra através da flexibilidade no ajuste das condições de trabalho, especialmente no tocante às formas contratuais, de remuneração e uso da jornada de trabalho. Isto em um mercado fortemente marcado pela heterogeneidade dos vínculos, informalidade e rotatividade de mão de obra, mesmo nos períodos de aumento da formalidade e diminuição do desemprego.

No caso específico da terceirização, a demanda justificava-se pelos limites impostos pelo ordenamento trabalhista brasileiro que, ao contrário do discurso dominante da inexistência de legislação sobre a matéria, proibia as práticas terceirizantes. Conforme Delgado, "do ponto de vista da legislação ordinária, existiam, essencialmente, a lei do Trabalho Temporário e a lei do serviço de vigilância especializada, as quais regulavam, contudo, dimensões e segmentos delimitado da dinâmica terceirizante" (DELGADO, 2015,

p.197). Ou seja, em se tratando de intermediação de mão de obra, terceirizar era proibido no país. Isto porque, como vimos, o ordenamento trabalhista restringia o processo de assalariamento à um vínculo jurídico bilateral, entre empregador e empregador, cabendo à estes sujeitos jurídicos o estabelecimento das condições contratuais em conformidade com a legislação e negociação coletiva da categoria envolvida.

É esse arcabouço jurídico que passa a ser disputado. O que entra em questão é o modelo de regulação existente, estruturado em torno de normas estatais imperativas, limitadoras do exercício da liberdade contratual. Por um lado, aponta-se para uma disfuncionalidade do modelo trabalhista, que estaria baseado em uma legislação ultrapassada, anacrônica, rígida e incompatível com as transformações ocorridas no mundo da produção. Por outro, defende-se que esse modelo ainda fundamental para garantir condições dignas de trabalho face ao "novo espírito do capitalismo".

2.2. *Terceirização da atividade fim e atividade meio no âmbito da jurisprudência*

Diante da ausência de normas que tratasse especificamente da terceirização, coube ao Poder Judiciário pacificar os conflitos oriundos dessa nova realidade produtiva. Provocado pelas partes interessadas, o Tribunal Superior do Trabalho respondeu com a edição de duas súmulas sobre a matéria.

Como explica Delgado, a jurisprudência trabalhista buscou construir um "controle civilizatório" sobre essa figura jurídica, procurando trazê-la para dentro das "fronteiras juslaboralistas", aproximando-a ao máximo da figura do contrato de emprego, submetido a regras especiais. Segundo o autor,

o caminho percorrido pela jurisprudência nesse processo de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem combinado duas trilhas principais: a trilha da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços e a trilha da responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas oriundos da prática terceirizante. (DELGADO, 2015, p.512).

O caráter excepcional da intermediação na contratação de trabalho subordinado foi consolidado, em meados da década de 1980, pela jurisprudência trabalhista através do Enunciado nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), mais alta corte trabalhista do país, referente à legalidade dos contratos de prestação de serviços:

Enunciado n.256 do TST. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e nº 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo

empregatício diretamente com o tomador dos serviços (Res. TST 04/86, 22.09.86, DJ. 30.09.86).

Ao dispensar igual tratamento a duas formas distintas de contratação e disponibilização de trabalho (o trabalho realizado por intermédio de empresas de trabalho temporário e aquele disponibilizado pelas empresas prestadoras de serviço), o enunciado acabou gerando uma certa confusão no entendimento da matéria pelos magistrados e pela doutrina em geral. Por outro lado, teve a virtude de deixar clara a impossibilidade da contratação de trabalho subordinado por intermédio de terceiros, com a exceção do trabalho temporário.

Já na década de 1990, o Enunciado nº 256 foi revisado pelo Enunciado nº 331, na tentativa de se dissiparem as dúvidas sobre o entendimento a respeito do trabalho disponibilizado pelas Empresas de Trabalho Temporário e pelas empresas de prestação de serviços:

Enunciado 331 do TST. Contrato de Prestação de Serviço. Legalidade. Revisão do Enunciado nº 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 03.01.74). 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 Constituição da República). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica 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 (artigo 71 da Lei nº 8.666/93) (Alterado pela Res. Nº 96, de 11.09.00, DJ 19.09.00).

Como pode ser observado, manteve-se a orientação de não se aceitar como válida a contratação de trabalho subordinado através de empresa intermediadora de mão-de-obra, salvo nos casos das empresas de trabalho temporário. Além disso, o enunciado deixou clara a possibilidade de contratação de trabalho sem subordinação através de empresas prestadoras de serviços de vigilância, limpeza e de atividade que não se considere como principal da empresa contratante. Isso desde que não houvesse, obviamente, subordinação e pessoalidade na realização dos serviços. Presentes esses elementos estaria configurada a terceirização ilícita de trabalho, o que remete tal contrato à condição de um contrato típico

de emprego. O mesmo aconteceria se a contratação da empresa prestadora de serviços tivesse como objetivo a realização de atividades-fim da empresa contratante.

Quanto às expressões "atividade-meio" e "atividade-fim", a inexistência de uma conceituação clara sobre quais seriam essas atividades, ou a indicação mecanismos para identificá-las, acabou gerando mais uma confusão em torno do tema. No entanto, estas categorias possibilitaram trazer ao debate jurídico o fenômeno da exteriorização completas das atividades da empresa, incluindo aquelas relacionadas à sua natureza econômica, e boa parte da busca por limites jurídicos à terceirização teve como base a defesa da proibição da terceirização em atividades-fim.

Outro aspecto relevante do conteúdo do Enunciado nº 331 foi a atribuição ao tomador dos serviços da responsabilidade subsidiária⁵ quanto às obrigações trabalhistas no caso de inadimplemento da empresa terceira, prestadora do serviço. O enunciado não deixa claro, contudo, se a regra da responsabilidade subsidiária se aplicaria a todos os casos de terceirização e a doutrina divergiu no entendimento da questão.

Se por um lado o Enunciado 331 do TST não foi capaz de frear a expansão da terceirização no mercado de trabalho brasileiro, por outro seus parâmetros estabeleceram o único limite ao horizonte de expectativas de resistência (DRUCK e FILGUEIRAS, 2014, p.107). Assim, o Judiciário Trabalhista se tornou um ator importante na disputa em torno da regulamentação da terceirização e foi se constituindo, ao longo dos últimos anos, em uma seara de resistência ao seu uso irrestrito.

2.3. A disputa no Congresso Nacional

Ao longo das duas últimas décadas, inúmeros projetos de lei com a finalidade de regulamentar a terceirização foram propostos e ainda tramitam no Congresso Nacional. Dentre eles, o mais debatido e que mereceu maior atenção dos diversos setores da sociedade brasileira foi o Projeto de Lei 4330/2004, do deputado Sandro Mabel, que dispunha sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes, autorizando empresas prestadoras de serviços a executar atividade-fim de empresa contratante (convertido no PLC 30/2015). Segundo a exposição de motivos do referido projeto de lei,

a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de

⁵ Como explica Mauad, "a responsabilidade solidária ocorre quando qualquer dos devedores pode ser cobrado pela integralidade da dívida", enquanto no caso da responsabilidade subsidiária "a cobrança somente recairá sobre o devedor secundário se o principal não cumprir com suas obrigações" (1999, p.231).

concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço. No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação. As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores. (CONGRESSO NACIONAL, 2004).

A proposta foi objeto de debate durante anos. Em 2015 entrou em processo de votação, o que foi precedido por uma ampla mobilização da sociedade, incluindo o movimento sindical, as instituições de regulação do trabalho e partidos políticos atuando contra a medida.

O Projeto foi à plenária em 8 de abril de 2015, sendo aprovado na Câmara dos Deputados em sessão presidida pelo Deputado Eduardo Cunha, com 324 votos favoráveis, 137 contrários e 2 abstenções. Aguardava apreciação do Senado quando um antigo Projeto de lei versando sobre o tema do contrato temporário (Projeto de lei 4.302/98), após nova e rápida tramitação pela casa, foi aprovado e resultou na atual Lei da terceirização.

Tratava-se de uma proposta de autoria do ministro Paulo Paiva, à época ministro do trabalho do Governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, que visava ampliar a adoção do contrato de trabalho temporário. O projeto estava sem movimentação na Câmara dos Deputados até que, quase duas décadas depois, em 17 de novembro de 2016, o deputado Laercio Oliveira apresentou parecer sobre a proposta na Comissão de Constituição e Justiça. O texto seguiu para votação no plenário da casa e foi provado em 22 de março de 2017, com 231 votos a favor, 188 contra e 8 abstenções. O presidente Temer sancionou a Lei 13.429/2017 com apenas três vetos e o texto foi publicado em edição extra do Diário Oficial da União em 31 de março de 2017.

A resposta legislativa dada pelo Congresso Nacional expressou, sem dúvidas, um estado de fragilidade da classe trabalhadora na correlação de força com os setores empresariais, especialmente após o polêmico impeachment da presidente Dilma Rousseff por crime de responsabilidade por improbidade administrativa em 31 de agosto de 2016.

3. As leis 13.429/2017 e 13.467/2017: ampliação da terceirização e precarização do trabalho

No bojo de um conturbado momento da vida política do país, que têm nas manifestações de junho de 2013 e no processo de afastamento de Dilma Rousseff da

presidência da república seus fatos de maior expressão, o Congresso Nacional aprovou, no ano de 2017, duas leis que alteraram profundamente o ordenamento jurídico trabalhista e regulamentam, especificamente, a terceirização das relações de trabalho.

A aprovação da Lei 13.429/2017 tomou a sociedade de surpresa e seu processo de aprovação resultou não apenas da composição conservadora do Congresso Nacional mas, e sobretudo, do quadro de fragilidade do movimento sindical e da democracia no país. O mesmo pode-se dizer da Lei 13.467/2017 que implementou a Reforma Trabalhista modificando mais de 100 dispositivos da CLT, em claro atendimento a pauta de reivindicação empresarial, especialmente do setor da indústria.

A primeira regulamentou a terceirização via trabalho temporário e a prestação de serviço. A segunda legalizou a terceirização do trabalho em qualquer atividade da empresa, além de flexibilizar várias dimensões do contrato de trabalho, alterar os parâmetros de organização e atuação sindical e modificar substancialmente aspectos relevantes da atuação do poder judiciário trabalhista.

Analisados conjuntamente, os novos parâmetros legais têm a potencialidade de impactar fortemente nas práticas de terceirização proporcionando um alto grau de flexibilidade de uso da força de trabalho. Abre-se, por exemplo, um amplo leque de formas contratuais (regulamentação do trabalho autônomo, criação do trabalho intermitente), modalidades de jornada, possibilidades de prorrogação (banco de horas por acordo individual) e formas de remuneração (por hora ou trabalho efetivamente realizado) que, uma vez adotadas, tendem a lançar o trabalhador terceirizado em um alto grau de exploração da sua força de trabalho.

3.1. Flexibilização do Trabalho Temporário

A Lei 13.426/2017 promoveu diversas alterações na lei do trabalho temporário no sentido de: ampliar o tempo de duração do contrato temporário, ampliar as hipóteses de utilização do trabalho temporário e limitar a responsabilidade do tomador dos serviços com relação aos créditos trabalhistas do trabalhador temporário.

No caso da ampliação do tempo de duração contratual, o prazo máximo passa de 3 para 180 dias, consecutivos ou não, para atender a qualquer uma das motivações previstas em lei. A flexibilização no tempo de duração do contrato se deu também com a autorização para sua prorrogação por 90 dias caso a empresa interessada comprove a manutenção das circunstâncias motivadoras da contratação.

Quanto a estas motivações, passa-se a adotar o categoria de "demanda complementar", entendendo-a como algo que foge à previsibilidade patronal por ser intermitente, transitória, sazonal. Utiliza-se, pois, de um conceito amplo e flexível aos fluxos produtivos e bastante funcionais à empresa. Outro tema relevante é a recontração de um mesmo trabalhador na condição de temporário, o que também foi flexibilizado, devendo as partes observarem o prazo de 90 dias, e não mais seis meses para a recontração.

No tocante à responsabilidade da empresa da tomadora de serviço (e não mais "empresa cliente") quanto às obrigações trabalhistas, o novo texto legal refere-se à modalidade subsidiária e não mais solidária, como imposto anteriormente. É responsabilidade da tomadora garantir segurança e meio ambiente laboral favorável à prestação de serviço, bem como fornecer aos trabalhadores as mesmas condições de refeição e atendimento médico.

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora continua sendo escrito, contendo qualificação das partes, motivo justificador da demanda, prazo da prestação de serviço, valor da prestação e disposições sobre segurança e saúde do trabalhador envolvido. No tocante à empresa de trabalho temporário, a lei permanece impondo o registro junto ao Ministério do Trabalho. Para tanto, solicita-se o cadastro de pessoa jurídica (CNPJ), registro na junta comercial e capital social de no mínimo cem mil reais.

A lei esclarece ainda que o contrato de trabalho temporário pode versar sobre atividade meio ou fim da empresa tomadora. Ficou definido que a modalidade pode abranger o trabalho rural, não se aplicando ao contrato de experiência e estando vedada a contratação para substituir trabalhador em greve. Por fim, previu-se a obrigação da empresa de trabalho temporário fornecer as mesmas condições de saúde e segurança aos terceirizados (atendimento médico, ambulatorial e de refeição).

3.2. Regulamentação do Contrato de Prestação de Serviços

A Lei 13.426/2017, ao passo que ampliou as possibilidades terceirização do trabalho através da modalidade trabalho temporário, também ampliou seu regime jurídico ao regulamentar o trabalho intermediado via empresa de prestação de serviço a terceiros. Até

então, a regulamentação dos contratos de prestação de serviços estava circunscrita aos limites do código civil brasileiro.

Conforme o novo dispositivo legal, uma empresa contratante (pessoa física ou jurídica) pode acionar uma empresa de prestação de serviço (pessoa jurídica de direito privado) e, através da sua intermediação, ter acesso a um trabalhador disponível para realizar serviços especializados específicos, independentemente do ramo da empresa. Nesta triangulação não há formação de vínculo de emprego entre a contratante e o trabalhador terceirizado.

Nos termos da lei, a empresa "prestadora de serviços a terceiros" é a "pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos" (art. 4-A). Já a contratante "é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos" (art. 5 A). Nada impede que, por sua vez, a intermediadora possa contratar uma outra empresa para fornecer os trabalhadores terceirizados, distanciando ainda mais o trabalhador daquele que efetivamente fará uso da sua energia de trabalho.

Com esta nova estrutura normativa, o contrato de prestação de serviços se diferencia do vínculo empregatício independentemente da natureza da atividade econômica empresarial ou do tipo de serviço prestado.

Considerações finais

A Reforma Trabalhista de Temer estabeleceu um novo quadro legal que modificou todas as dimensões do sistema de relações de trabalho, respondendo de forma positiva à todas as demandas constantes na pauta patronal ao ampliar a autonomia individual das partes. A desregulamentação do contrato de emprego se deu pela criação de novos tipos contratuais, flexibilização da jornada e descansos, remuneração. Fragilizou ainda a organização sindical e dificultou o acesso dos trabalhadores à justiça do trabalho, implementando uma série de mudanças substanciais no plano do Direito Coletivo e Processual Trabalhista.

As inovações legais permitem a existência de empresas com a mera finalidade de disponibilizar trabalho assalariado, prestando serviços de qualquer natureza, inclusive relacionados a atividade fim do tomador, bem como cadeias de subcontratação. Permitem ainda que as empresas repassem perdas, enxugue seu pessoal e não assumam os riscos com a força de trabalho.

Em termos gerais, estabeleceu-se um mosaico de fragilidades que se somam e se sobrepõem ao contexto da terceirização, abrindo um cenário de aprofundamento das fragilidades de inserção do trabalhador terceirizado ao mercado e expondo-o a uma maior exploração da sua força de trabalho. As mudanças parecem apontar para uma deterioração do mercado de trabalho, que tende a uma maior heterogeneidade dos vínculos. Apesar de formais, estas relações de trabalho tendem a guardar os mais profundos traços de precariedade e desigualdade social.

Além dos problemas já enfrentados, como as curtas durações dos vínculos, a desigualdade de tratamento e fragmentação da identidade sindical, soma-se a flexibilidade contratual na sua relação com a intermediadora que podem acessar todo o quadro de flexibilidade contratual instituído pela Reforma: banco de horas, salário por produtividade ou tempo efetivamente trabalhado, ajuste de jornada etc.

No caso da terceirização, ela tem sido uma das formas mais frequentes de contratação, recorrente em quase todos os setores da economia. Entendida por uns como estratégia de redução de custos e ganho de competitividade, e por outros como expressão maior da precarização social do trabalho, a terceirização se constituiu em um fenômeno de múltiplas dimensões e profundas controvérsias.

Como todo fenômeno social, as relações de trabalho terceirizado demandam normas que delineiem seus limites e condições, seja na esfera privada, seja na esfera pública. Juridicamente, as normas de direito laboral, ao serem editadas, expressam a correlação de forças entre capital e trabalho determinadas pela complexidade de seu tempo histórico.

No Brasil, a disputa pelos parâmetros de regulação da terceirização atravessou as últimas décadas. O resultado, por hora, deste embate foi a edição das Leis 13.429 e 13.467, aprovadas pelo Congresso Nacional à revelia do debate público. O caráter liberalizante destas normas afrontam os pilares da legislação trabalhista construída ao longo da história do país e apontam para um profundo retrocesso no padrão de vida e cidadania da classe que vive do trabalho no país.

As condições de efetividade dos dois diplomas legais, no entanto, dependerão da ação das instituições que atuam no mundo do trabalho, especialmente da ação coletiva dos trabalhadores.

Referências bibliográficas

ASSERTTEM - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS E DE TRABALHO TEMPORÁRIO. Livro 40 anos da ASSERTTEM. Disponível em: <http://www.asserttem.org.br/painel/arquivos/1640Livro_%20Asserttem_40_anos.pdf> Acesso em: 12 mar. 2018.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Congresso Nacional. Projeto de lei PL1.347/1973 que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e da outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0D2D717262B86D8E8F314008D63BD2F3.proposicoesWebExterno2?codteor=1189061&filename=Dossie+-PL+1347/1973>. Acesso em: 12 mar. 2018. Texto original.

BRASIL. Congresso Nacional. Projeto de lei PL 4.302/1998 que dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços e dá outras providências. Disponível em:

<<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD24MAR1998.pdf#page=30>>. Acesso em: 12 mar. 2018. Texto original.

BRASIL. Congresso Nacional. Projeto de lei PL 4.330/2004 que dispõe sobre o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004>. Acesso em: 12 mar. 2018. Texto original.

CAMPOS, A. G. **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 2018.

CARDOSO, A. C. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

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

CASTEL, R. **La montée des incertitudes**: travail, protections, statut de l'individu. Paris: Seuil, 2009.

CNI - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, M. G. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com comentários à Lei 13.467/1017. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica. N.172, março 2017, 25p. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

DRUCK, G. **Trabalho, precarização e resistências**: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, pp. 37-57, 2011.

DRUCK, G. Precarização social do trabalho. In: IVO, A.B.L (Coord.). **Dicionário Temático Desenvolvimento e questão social**. São Paulo: Annablume, 2013, pp. 373-381.

DRUCK, G. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: TEIXEIRA, M.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. (Org.) **Precarização e terceirização**: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016, p. 35-58.

DRUCK, G.; FILGUEIRAS, V. **A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF**. *Revista TST*, Brasília, v. 80, n. 3, jul/set 2014, p. 106-125.

EDELMAN, B. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ESTADÃO. **Congresso eleito é o mais conservador desde 1964, afirma Diap**. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/noticias/eleicoes,congresso-eleito-e-o-mais-conservador-desde-1964-afirma-diap,1572528>>. Acesso em: 9 ago. 2017.

FARIA, J. E. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

FARIA, J. E. **Sociologia jurídica**: direito e conjuntura. São Paulo: Saraiva, 2008.

GIMENEZ, D. M.; KREIN, J. D. Terceirização e o desorganizado mercado de trabalho brasileiro. In: TEIXEIRA, M.; RODRIGUES, H.; COELHO, E. (Org.) **Precarização e terceirização**: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016, p. 17-34.

- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.
- KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (org.) **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. . Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.
- MAUAD, M. **Cooperativas de trabalho**: sua relação com o direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1999.
- MARTINS, H. S.; RAMALHO, J. R. (Org.) **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, 1994.
- MASCARO, A. L. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- OLIVEIRA, I.F. **A terceirização e as condições de eficácia da legislação trabalhista no Brasil**. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2004.
- PINTO, J. A. R. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.
- SANTOS, W. G. **Cidadania e justiça**: política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1994.
- SILVA, L. P. P. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.
- TEIXERA, M. O. A presença de cláusulas sobre terceirização nos instrumentos coletivos. In: CUT (org.). **Terceirização e negociação coletiva**. São Paulo: FES/CUT, 2014, p. 21-39.
- TOLEDO, E. G. La flexibilidad del trabajo en América Latina. In: TOLEDO, E.G. (Coord.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, 2003, p.143-178.