

Aspectos do Processo de Terceirização no Direito Trabalhista Brasileiro: Precarização de Direitos Fundamentais

Thaís Amanda SILVESTRE

Discente do curso de Ciências Contábeis – UENP/Cornélio Procópio/PR/Brasil
thaissilvestre@outlook.com

Carla Maria Freres STIPP

Advogada e Mestre em Geografia – UEL/Londrina/PR/Brasil
carlastipp@hotmail.com

Marcela Ribeiro de ALBUQUERQUE

Docente do Departamento de Ciências Econômicas – UENP/PR/Brasil
marcela_ribeiro_albuquerque@yahoo.com.br

RESUMO

O presente trabalho tem como proposta analisar a temática da terceirização no direito do trabalho brasileiro e suas consequências para os trabalhadores no tocante à precarização do emprego no país. A terceirização trabalhista estava prevista no Projeto de Lei Federal nº 4.330/2004 e no Projeto de Lei nº 4.302/1998 aprovado no ano de 2017 pelo Congresso Nacional. Pretende-se também analisar o referido instituto sob a ótica do instrumento normativo, Súmula de nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho demonstrando como referida terceirização fere os princípios do direito do trabalho, principalmente o princípio da hipossuficiência trabalhista consagrado na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, importante instrumento jurídico de garantia de direitos e proteção ao trabalhador. Procura-se apontar algumas formas de contratação de trabalhadores relacionadas as atividades-meio e atividades-fim das empresas e de como a supracitada terceirização de serviços contraria os princípios fundamentais previstos na Constituição Federal do Brasil. Ademais, busca relacionar esses temas ao debate da precarização do emprego, consubstanciada na ofensiva contra o trabalho assalariado, indicando a renda básica de cidadania como um instrumento com grandes potencialidades em amenizar os efeitos perversos da referida precarização.

Palavras-chave: Direito do Trabalho Brasileiro; Terceirização; Precarização do Trabalho; Renda Básica de Cidadania.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the issue of outsourcing in Brazilian labor law and its consequences for workers regarding the precariousness of employment in the country. The outsourcing of labor was provided for in the Federal Law Project nº 4.330/2004 and in the Bill nº 4.302/1998 approved in the year 2017 by the National Congress. It is also intended to analyze the aforementioned institute from the point of view of the normative instrument, Provision nº 331 of the Superior Labor Court, demonstrating how this outsourcing affects the principles of labor law, especially the principle of labor hygiene guaranteed in the Consolidation of Labor Laws, an important legal instrument of guarantee of rights and protection to the worker. It is sought to point out some forms of hiring of workers related to the activities-means and end-activities of the companies, and of how the aforementioned outsourcing of services contravenes the fundamental principles set forth in the

Federal Constitution of Brazil. In addition, it seeks to relate these themes to the debate about the precariousness of employment, consubstantiated in the offensive against wage labor, indicating the basic income of citizenship as an instrument with great potentialities in mitigating the perverse effects of this precariousness.

Keywords: Brazilian Labor Law; Outsourcing; Precariousness of Work; Basic Income of Citizenship.

INTRODUÇÃO

A terceirização trabalhista consistia em uma forma adotada pelas empresas no Brasil com intuito de redução de gastos e que permitia o repasse de parte das atividades meio a outras empresas que operassem com a oferta desse tipo de serviço. Com a aprovação do Projeto de Lei Federal nº 4.302/1998 no Congresso Nacional no ano de 2017, passa-se a permitir no Brasil a terceirização de serviços plena, ou seja, também em atividades fins, e não somente em atividades meio.

Desta forma, procura-se apontar no presente trabalho como a terceirização de atividades fins no âmbito empresarial acabam por precarizar os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente e por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas. – CLT aplicáveis aos trabalhadores brasileiros.

Por meio de levantamento bibliográfico da temática em tela, procura-se demonstrar como esse tipo de prestação laboral ocorre nas empresas brasileiras, o surgimento do referido instituto no direito trabalhista brasileiro, sua regulamentação atual sob vieses jurídico e político, as principais diferenças entre o contrato de trabalho e os demais tipos de contrato e principalmente como a terceirização de atividades fim pode acarretar sérias desigualdades entre as partes em uma relação de trabalho.

Busca-se abordar importantes conceitos acerca dos direitos humanos e direitos fundamentais, bem como, demonstrar o quanto a terceirização trabalhista no Brasil fere princípios fundamentais inerentes ao Direito do Trabalho, tais como, o princípio da dignidade da pessoa humana, da justiça social, da valorização do trabalho, da proteção ao trabalhador e o da proibição ao retrocesso social.

Aponta-se a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, bem como a Lei Federal nº 13.429/2017, oriunda do projeto do Projeto de Lei Federal nº 4.302/1998, e o Projeto de Lei Federal nº 4.330/2004 de 22 de maio de 2015, o qual também havia sido aprovado na câmara de deputados do Congresso Nacional, como fundamentos jurídicos para a regularização do referido instituto no meio empresarial.

Cabe ressaltar, que embora o Projeto de Lei Federal nº 4.330/2004 também tenha sido aprovado na primeira casa do Congresso Nacional, foi aprovado pelas duas casas do referido congresso o Projeto de Lei Federal nº 4.302/1998.

Por fim tem-se a exposição das relações existentes entre o processo de terceirização e a consequente precarização do trabalho, indicando a renda básica de cidadania como um instrumento com grandes potencialidades em amenizar os efeitos perversos da referida precarização.

1. A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A questão da terceirização trabalhista no Brasil está intimamente ligada ao procedimento de reorganização das maneiras e formas de produção industrial oriundas das várias transformações econômicas ocorridas no sistema capitalista.

Segundo Delgado,¹ a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder diretamente, pela relação empregatícia com o respectivo trabalhador.

A terceirização difere do formato bilateral, que é a relação de trabalho de dois polos, considerando que a terceirização é a relação trilateral formada por uma empresa tomadora de mão-de-obra, o tomador de serviços e o empregado da prestadora de serviços, “que a ordem jurídica passou a chamar de prestador de serviços, sem que, contudo, se estendam ao tomador de serviços os laços jus trabalhistas tradicionais”².

Vale ressaltar que a “terceirização ou outsourcing significa que determinadas atividades são atribuídas a outras organizações capazes de fazê-las melhores e mais baratas, transformando custos fixos em custos variáveis e simplificando o processo decisório dentro da organização”³.

Desta forma, essa transformação vai caracterizar as mudanças das relações capital-trabalho, no mercado capitalista, o que poderá acarretar sérias consequências no mercado de trabalho brasileiro, como por exemplo, a redução do emprego formal e o caminho à precarização das relações de trabalho. Delgado⁴ é enfático ao contestar que o vínculo empregatício se configura com o prestador de serviços o tornando lícito, assim:

[...] o obreiro, prestador de serviços, realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e por sua vez a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido [...].

Com relação à subordinação do prestador de serviços, vale considerar que de qualquer modo na contratação de terceiros, não poderá haver a subordinação direta, ou seja, os prestadores de serviços serão “subordinados diretamente a empresa prestadora e não a tomadora”⁵. Desse modo o

¹ Expressão utilizada por DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* Op. At, p. 428.

² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. At, p.407.

³ BERGMANN, Luiz Felipe. A responsabilidade pelos créditos trabalhistas nos principais contratos de terceirização entre empresas privadas. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso. (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003 Op. At, p.317.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. At, p.407.

⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira. Op.at. p. 94

tomador de serviços não poderá dar ordens aos trabalhadores da contratada, pois existe neste meio um contrato dirigido pelo Direito Civil em questão à parte prestadora do serviço. Entretanto, cabe ressaltar que no âmbito da relação tomador/prestador de serviços remanesce uma certa subordinação, mesmo que suavizada, aceita pela doutrina e jurisprudência pátria, considerando que o prestador de serviços desenvolve suas atividades laborais no estabelecimento do tomador.

Assim sendo, o tomador de serviços não se isenta de toda responsabilidade pelo prestador de serviços, principalmente como assevera Vólia Bomfim⁶, se houver irregularidade na terceirização, ou se está for considerada ilícita pela ordem jurídica, de acordo com a regra trabalhista (princípio da ajenidad). Neste diapasão são os ensinamentos de Sússekind⁷:

Ainda que os contratos previstos no Código Civil hajam sido celebrados para tarefas estranhas às atividades normais das empresas contratantes, caberá verificar-se, em cada caso, se os empregados da firma contratada trabalham, de fato, subordinados ao poder de comando da referida empresa. Em caso afirmativo, haverá nítida simulação em que fraude à lei trabalhista (art. 9º da CLT), configurando-se o contrato realidade de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores formalmente vinculados à firma contratada (art. 442, combinado com os arts. 2º e 3º da CLT).

Portanto, os prestadores de serviços terceirizados diferem totalmente dos demais empregados do tomador de serviços, tendo em vista que estes últimos são considerados empregados do tomador e estão muito bem representados pelo sindicato da categoria.

Cabe salientar que, essas diferenças oriundas da terceirização trabalhista podem causar um verdadeiro desequilíbrio nas relações de trabalho e conseqüentemente ferem princípios fundamentais do Direito do Trabalho, principalmente o princípio da proteção ao empregado, considerando que o prestador de serviços terceirizado acaba por ficar em desvantagem se comparado ao empregado do tomador que possui condições mais benéficas.

No Brasil poucas leis regulamentam a questão da subcontratação trabalhista, entre elas, destaca-se na CLT a possibilidade de empreitada e subempreitada no qual a subempreitada responde ao empreiteiro, pelos créditos trabalhistas (art. 455, parágrafo único, da CLT).

No setor da Administração Pública temos dispositivos isolados como o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e a Lei Federal nº 5.645/70 que define alguns parâmetros para a contratação de atividades meio na Administração Pública.

Já no âmbito privado, o trabalho temporário foi regulamentado pela Lei Federal nº 6.019/74 e o trabalho de vigilância bancária pela a Lei Federal nº 7.102/83, sendo que no tocante ao trabalho temporário conforme a redação do art. 2º e 4º se permite a intermediação de mão-de-obra e o

⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Op. at., p. 492

⁷ SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1, Op. At, p.275.

trabalho de vigilância bancária é regulamentado como uma atividade terceirizada em caráter permanente.

Deste modo conclui-se que a terceirização trabalhista é trilateral (empregador aparente, formal ou dissimulado)⁸ e a relação de trabalho formal em regra é bilateral, e em assim sendo, faz-se necessário uma análise no contexto de cada relação de trabalho com intuito de precaver fraudes, aplicando art. 9 da CLT, o qual estabelece em seu bojo: “art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” Buscando evitar assim ainda mais a precarização das relações trabalhistas.

2. MARCOS REGULATÓRIOS

Conforme Delgado⁹ a partir da década 70, o instituto da terceirização começou a se estruturar no país quando o Estado assumiu a descentralização da parte administrativa, com o Decreto-Lei nº 200/67, o qual regulamentava as obrigações executivas indiretamente sob o contrato de interposta mão-de-obra.

Diante disso, houve uma grande dúvida referente à quais serviços públicos poderiam ser terceirizados. Perante essa necessidade foi publicada a Lei Federal n.º 5.645/70 que previa quais as atividades que poderiam ser terceirizadas, quais sejam, “as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia operação de elevadores, limpeza e outros assemelhadas”, conforme previsto no referido Decreto-Lei nº 200/67.

Entre às décadas de 70 a 90 foram sancionadas no Brasil algumas normas específicas referentes à terceirização trabalhista: Lei Federal n.º 6.019/74, Lei Federal n.º 7.102/83 e Lei Federal n.º 8.863/94 referentes às vigilâncias patrimoniais pública ou privada, assim eram permitidos por lei no âmbito privado o trabalho temporário.

No ano de 1985 foi publicada a Súmula n.º 239 do TST, que regulamentava os contratos bancários: “é bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante ao mesmo grupo econômico”.

Cabe ressaltar que à Lei Federal nº 8.949/94 introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT o qual regulamentava as sociedades cooperativas no Brasil, definindo que “qualquer que seja o ramo

⁸Expressão utilizada por DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, Op. At, p.428.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela”.

No ano de 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 256 considerando um grande aumento no número de reclamações trabalhistas no tocante a contratos firmados nos moldes de terceirizações não permitidas por lei, estabelecendo que: “Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto nas Leis Federais 6.019 e 7.102, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Entretanto, não parou por aí as ilegalidades e discussões polêmicas sobre a terceirização e a prestação de serviços, surgindo, a Súmula 331 do TST editada na data de 17 de maio de 2011, que estabelece em seu bojo regras referentes ao contrato de prestação de serviços, uma vez que contratação de trabalhadores por empresas interposta é ilegal, exceto no caso de trabalho temporário.

Atualmente, no Brasil, o instituto da terceirização de serviços é bastante utilizado no âmbito empresarial, consistindo numa forma de divisão das relações trabalhistas o que conseqüentemente pode acarretar na precarização das condições de trabalho. A relação trabalhista conforme Delgado¹⁰ é definida:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurtrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalho no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jurtrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (...) O modo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizam o Direito do Trabalho ao longo de sua história.

Sendo assim, a relação que o prestador de serviços tem com o tomador é somente a mão-de-obra contratada para aquele serviço, não tendo o vínculo empregado-empregador (bilateral), o que conseqüentemente exclui as obrigações do tomador com o terceirizado. Nessa esteira Alice Monteiro de Barro¹¹ discorre:

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa a sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo a atividade-meio. Por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas.

¹⁰GODINHO DELGADO, Maurício. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.Op. At., p. 414

¹¹BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. rev. e ampl.São Paulo: LTr, 2009.Op. At., p. 452

Portanto, doravante com a aprovação no Congresso Nacional da Lei Federal nº 13.429/17 que regulamenta a terceirização plena, ou seja, de atividades fins e não somente de atividades meio como era até então, cria-se um quadro preocupante no cenário das relações trabalhistas no Brasil, no tocante à precarização dos direitos dos trabalhadores e das condições de trabalho, considerando que referida lei pode causar toda sorte de prejuízos a parte hipossuficiente, bem como, ferir os princípios fundamentais do direito do trabalho, em especial o Princípio da Proteção e da Proibição ao Retrocesso Social.

3. ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO

A doutrina do direito do trabalho estabelece critérios para a classificação do instituto da terceirização trabalhista. Destacam-se duas vertentes justralhista que se referem ao grau de evolução das atividades terceirizadas, sendo:

- a) Terceirização da atividade-meio: é aquela atividade que não está ligada com o objeto principal desenvolvido na empresa tomadora de serviços, caracteriza-se por ser um apoio à atividade principal.
- b) Terceirização da atividade-fim: é aquela atividade relacionada ao objeto principal da empresa, ou seja, a atividade essencial e que integra o objeto social de uma empresa.

Neste sentido a Súmula nº 331 do C. TST demonstra as diferenças entre atividade-meio e atividade-fim, fundamentando como critério de diferença, a essencialidade ou não dos serviços da empresa tomadora. Segundo Maurício Godinho Delgado¹²

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

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu pertencimento no contexto empresarial econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Carlos Henrique da Silva Zangrando¹³, afirma “atividades-meio são aquelas atividades complementares ou suplementares, que não representam o objeto social da empresa, não sendo diretamente necessária para a consecução dos fins empresariais” e ainda para o mesmo atividades-

¹²DELGADO, 2004, op. At., p. 440.

¹³ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Op. At. p. 1008

fim são “aquelas que se traduzem no próprio objeto social da empresa, ou são essenciais para sua consecução, embora a elas não necessariamente limitadas”.

Essas espécies de terceirização têm como objetivo estabelecer uma parceria entre empresas especializadas em determinadas atividades, que possuem seu próprio quadro de empregados ou prestadores de serviços e que conseqüentemente não criem qualquer vínculo de subordinação com a empresa do tomador de serviços, apesar da presença de divisão de responsabilidades no âmbito do trabalho. Desta forma, verifica-se a ocorrência da descentralização do processo produtivo, ou seja, a transferência de certas atividades para outras empresas prestadoras de serviços.

Como exemplo podemos citar a indústria automobilística brasileira onde é comum delegarem a determinadas empresas especializadas a produção de peças de montagem para seus veículos.

Quanto à licitude do processo de contratação de empresas terceirizadas, a doutrina classifica-as em terceirizações lícitas e ilícitas. A terceirização lícita é a disciplinada em consonância com a Súmula nº 331 do TST a qual autoriza contratações no caso de trabalho temporário. Delgado¹⁴ explica conforme a referida Súmula que no caso do inciso III que dispõe: a forma de contratação de serviços especializados tais como, vigilância e limpeza, no qual não forma vínculo de empregado, desde que não tenha a pessoalidade e a subordinação direta, a terceirização somente será lícita se houver ausência dos requisitos da pessoalidade e subordinação.

Já a terceirização ilícita ocorre quando a empresa terceirizada fica encarregada por transpassar o objeto do contrato ao tomador, situação no qual ocorre a própria mão-de-obra oferecida, vale ressaltar que terceirizados ilícitos são aqueles que não têm amparo da Súmula 331 do TST.

Por fim a terceirização era considerada regular quando amparada pela lei, e estivesse ligada a atividade-meio do tomador dos serviços, afastando, por conseguinte o vínculo empregatício com o tomador ou quando a Administração Pública contrata por licitação em caso de necessidade, desde que não caracterize fraude ao concurso público¹⁵.

4. CONSIDERAÇÕES SOBRE A SÚMULA Nº 331 DO TST

Até a aprovação do Projeto de Lei Federal nº 4.302/1998, o qual deu origem a Lei Federal nº 13.429/2017, existia no direito do trabalho uma grande lacuna que regulamentasse a terceirização de serviços. Apesar da existência da Lei Federal nº 6.019/74 e da Lei Federal nº 7.102/83, o TST editou a Súmula nº 331 do TST na data 17 de setembro de 1993, com intuito de preencher as

¹⁴DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, Op. At., p. 438-442.

¹⁵CASSAR, Vólia Bomfim. Op. At., p. 499

lacunas das supracitadas leis. Cabe ressaltar que a referida súmula foi revisada pelo TST em maio de 2011.

Não obstante a edição da referida súmula, ainda assim a contratação de forma terceirizada continuou gerando uma certa insegurança jurídica tanto por parte dos prestadores de serviços como dos empresários. Dispõe a Súmula nº 331 do TST:

Contrato de prestação de serviços - 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 n. 6.019, de 3.1.1974).

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

III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983) 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, 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 n. 8.666, de 21.6.1993 -).

Conforme anteriormente mencionado, em maio do ano de 2011, a Súmula 331 do TST foi revista pelo Tribunal com intuito de oferecer mais segurança jurídica aos contratos de trabalho, bem como, maior proteção aos trabalhadores, adicionando-se em seu bojo os incisos V e VI:(TST, 12 fev. 2017, *online*)¹⁶

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.

Parte dos doutrinadores entende que o inciso I da Súmula 331 do TST se refere também aos contratos temporários regidos pela Lei Federal n. 6.019/74, bem como aos contratos que têm por necessidade a substituição de pessoal regular e permanente, ou necessidades de produção de serviço extraordinário, tanto para atividades meio, como para atividades fim. Vale ressaltar que a única

¹⁶Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas com indice/Sumulas Ind 301 350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas%20com%20indice/Sumulas%20Ind%20301%20350.html)> Acesso:11/02/2017
Martins, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. São Paulo. Atlas: 2009. Op. At. p. 206.

hipótese que a lei admite a contratação de trabalhador temporário é para a substituição de mão de obra “cuja observância é da essência dessa figura excepcional”¹⁷.

Desta forma, percebe-se que tanto a terceirização trabalhista como a mão-de-obra temporária podem acarretar a precarização da relações de trabalho, passando o trabalhador a ser visto como um simples objeto de trabalho da tomadora de serviços que utiliza de seus serviços conforme a sua precisão, podendo rescindir o contrato de trabalho a seu bel prazer, sem admitir qualquer tipo de questionamento por parte do trabalhador, o que é extremamente prejudicial na relação de trabalho, pois fere o princípio da proteção, princípio este basilar do direito do trabalho brasileiro.

O inciso II, refere-se às atividades de vigilância, regidas pela Lei Federal n.º 7.102/83, desde que não seja para atividade-fim do empreendimento e que não haja pessoalidade e subordinação entre o trabalhador e tomador de serviços.

O inciso III diferencia atividade-meio de atividade-fim, e para fins de terceirização não havendo pessoalidade e subordinação jurídica a contratação para atividade-meio do tomador de serviços é considerada lícita.

O inciso IV, trata da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em caso de inadimplência do empregador. Desde que o tomador de serviços figure na relação processual estabelecida, responde subsidiariamente pela inadimplência do empregador terceirizado.

Já o inciso V, estabelece a responsabilidade subsidiária da Administração Pública caso haja conduta culposa pelo ente público das obrigações contratuais, entretanto, cabe salientar que o Poder Público não responde subsidiariamente pela inadimplência da empresa terceirizada.

E por fim, o inciso VI, estabelece que o tomado de serviços ao responder subsidiariamente pela empresa terceirizada fica responsável pelo pagamento de todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral do prestador de serviços.

Diante do exposto, verifica-se que a Súmula nº 331 do TST é omissa no tocante à caracterização de atividades essenciais. É importante lembrar, que a súmula em tela se trata de uma mera criação jurisprudencial que veio preencher uma lacuna deixada pela falta de legislação que regulamentasse devidamente a matéria. Frente a essa realidade, a Súmula entende pela ilegalidade da subcontratação para realização das atividades fim da empresa.

Ramos Filho¹⁸, afirma que “já está em andamento um processo inexorável de alteração na jurisprudência sumulada”, entretanto com a recente aprovação no Congresso Nacional do Projeto de Lei nº 4.302/1998, muda-se completamente o cenário político e jurídico no Brasil no tocante a

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op.At, p.417.

¹⁸ RAMOS FILHO, Wilson. Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. Op. At., p. 356

terceirização, considerando que a nova lei que irá regulamentar as terceirizações podem influir negativamente nas relações de trabalho, bem como, acabar com garantias trabalhistas conseguidas a duras penas por todas as categorias de trabalhadores juntamente com seus sindicatos.

Assim, diante desse cenário caótico que se estabelece nas relações de trabalho no Brasil, percebe-se claramente que a nova lei fere os princípios protetivos fundamentais inerentes ao direito do trabalho o que pode gerar uma onda de desemprego enorme no país.

A seguir passa-se a análise do Projeto de Lei nº 4.330/2004 já aprovado na Câmara de Deputados, o qual permitia a terceirização plena de serviços pelas empresas, ou seja, legalizando as terceirizações trabalhistas no que tange às atividades fim das empresas, entretanto, estabelecia em seu bojo a responsabilidade solidária das empresas envolvidas, diferentemente do Projeto nº 4.302/1998 que aprovou a responsabilidade subsidiária.

Entende-se por responsabilidade subsidiária aquela em que caso a empresa terceirizada não honre com seus compromissos, o prestador de serviços poderá acionar o tomador.

Assim, nota-se que referido projeto de lei era menos prejudicial ao prestador de serviços à medida que este poderia cobrar seus direitos tanto da terceirizada como do tomador de serviços.

5. PROJETO LEI nº 4.330/2004

O Projeto de Lei 4.330/2004 regulamenta no âmbito empresarial a contratação de trabalho por empresa interposta não somente para as atividades meio das empresas, mas também para as atividades fim. Segundo o entendimento de Elaine D'Ávila Coelho e Marilene Oliveira Teixeira¹⁹, inicialmente o projeto:

Visava legalizar a locação da mão de obra, de qualquer natureza, por prazo indeterminado, pois ampliaria o prazo de 90 dias previsto na lei para 180 dias, que poderia ser prorrogado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Mencionado projeto fortaleceria a terceirização, pois permitiria esse tipo de contrato em qualquer atividade, fim ou meio, o sonho das empresas.

Sandro Mabel²⁰, deputado eleito pelo PL-GO, justificava a implementação do referido projeto de lei afrontando direitos trabalhistas, bem como, os princípios fundamentais do direito do trabalho ao discorrer que:

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas

¹⁹Disponível em: <<http://2013.cut.org.br/sistema/ck/files/Artigo%20terceirizacao.pdf>> Acesso em: 15/03/2017

²⁰Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979>. Acesso em: 15/03/2017

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.

Em síntese o projeto regulamenta a contratação de trabalho por empresas prestadoras de serviços sem que se tenha qualquer tipo de vínculo empregatício com o prestador de serviços. Dispõe que o contrato de prestação de serviços pode ser celebrado para contemplar tanto o desenvolvimento de atividades inerentes acessórias como complementares da atividade da contratante. Assim sendo, passa-se a permitir a contratação de atividades fins, o que antes era proibido pela legislação brasileira com intuito de preservar os direitos dos trabalhadores.

Estabelece deste modo, a criação de uma relação trilateral de trabalho em detrimento as relações bilaterais existentes até então, o que de certo modo pode ocasionar uma perda dos direitos dos trabalhadores ao retirar condições benéficas de trabalho, bem como o desemprego e a precariedade da segurança jurídica. O Projeto de Lei em comento viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, como defende Fabio Ribeiro da Rocha²¹.

A aprovação do Projeto de Lei 4330/04, que trata da terceirização de mão de obra, significará evidente retrocesso social e ofensa aos Direitos Fundamentais mínimos dos trabalhadores insculpidos na Constituição Brasileira.

A Carta Magna de 1988 reconheceu a essencialidade do trabalho como um dos instrumentos mais importantes de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social. Com base nos princípios constitucionais, não há dúvida que a aprovação do Projeto de Lei 4330/04 precarizará a relação de trabalho. No Brasil, a terceirização generalizou-se no mercado de trabalho, sendo utilizada apenas como forma de diminuição de custos e não foco na especialização

No mesmo sentido Elaine D'Avila Coelho e Marilane Oliveira Teixeira²² apontam princípios e direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal Brasileira de 1988 aos trabalhadores brasileiros:

Os objetivos fundamentais do Estado de Direito constam do art. 3º da CFB/88, dos quais destacamos os incisos: I, que assegura a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; o III, que assegura a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais e o IV, que proíbe a discriminação.

[...] Os princípios da ordem econômica estão arrolados neste artigo e indicam a opção do sistema constitucional pelo equilíbrio na relação entre as classes que interagem no sistema capitalista, pois apesar de reconhecer a propriedade privada (II) e a livre concorrência (IV) e de reconhecer a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica (parágrafo único), também dá à propriedade uma função social (III) e um objetivo, que é a busca do pleno emprego (VIII) e a defesa do meio ambiente e do consumidor (V e VI).

²¹ Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI218645,61044-Nao+ao+PL+433004>> Acesso em: 15/03/2017

²² Disponível em: <<http://2013.cut.org.br/sistema/ck/files/Artigo%20terceirizacao.pdf>> Acesso em: 15/03/2017

Portanto, claro está que o projeto em tela, fere princípios basilares garantidos constitucionalmente como o da dignidade da pessoa humana e o da justiça social, tanto quanto o projeto de Lei nº 4.302/1998 que originou a Lei Federal nº 13.429/2017

Referidos princípios devem necessariamente nortear as relações trabalhistas. Neste diapasão dispõe o Art. 193, caput da Constituição Federal: “a ordem social brasileira tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar à justiça social” (art. 193, caput, da CF).²³

A Central Única dos Trabalhadores - CUT em 26 de setembro de 2013, passou a se mobilizar no sentido de adiantar a votação do projeto apresentado por intermédio do Deputado Vicentinho, o PL 1621/07²⁴, que diz respeito a relações de trabalho em atos de terceirização no setor privado e em sociedades de economia mista, alguns principais elementos são: Direito a informação prévia, Proibição da Terceirização na atividade fim, Responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas, Igualdade de direitos e de condições de trabalho e Penalização das empresas infratoras. Um dos principais objetivos era rebater a terceirização da atividade-fim e estabelecer a responsabilidade solidária às empresas contratantes. O PL 1621/07 atualmente encontra-se arquivado.

O projeto de Lei 4.330/2004 tem como regra a responsabilidade subsidiária à empresa contratante, tornando a ação regressiva contra a prestadora. O art. 2º, §2º, do projeto aduz que “Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo”.

Assim conclui-se que o terceirizado tem seus direitos abalados pelo projeto, bem como a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, a cidadania e os direitos sociais do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil.

Salienta-se que, em 27 de maio de 2015, foi aprovado pela Câmara de Deputados o Projeto de Lei 4.330/2004 e encaminhado ao Senado Federal estando até o presente momento sem desfecho na Casa Legislativa. Contudo, em 1998 já havia sido aprovado o Projeto de Lei nº 4.302/1998 (governo Fernando Henrique Cardoso) que também propunha a legalização da terceirização no Brasil. Assim, numa manobra governamental aprovou-se o Projeto de Lei nº 4.302/1998 que foi transformado na Lei Federal nº 13.429/2017 em 31 de março de 2017.

²³Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 15/03/2017

²⁴Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B1B31F65C01AB75286BEA3AA037B061F.proposicoesWebExterno2?codteor=1107588&filename=Avulso+-PL+1621/2007> Acesso em 15/03/2017

Percebe-se que o projeto que originou a lei da terceirização trabalhista no Brasil, conforme já explanado é mais prejudicial aos trabalhadores à medida que estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

6. BREVE CONCEITO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O princípio da proteção é um princípio consagrado do direito do trabalho no Brasil, pois visa oferecer maior segurança jurídica e amparo à parte hipossuficiente na relação trabalhista, que é o trabalhador.

Historicamente, na indústria brasileira, o Estado sempre procurou intervir nas relações de trabalho com objetivo de assegurar princípios e garantias fundamentais aos trabalhadores, entre eles o mais importante, que é o princípio da proteção ao trabalhador, considerando o desequilíbrio nos contratos de trabalho, onde normalmente o trabalhador era despedido de condições dignas de trabalho e submetido há horas excessivas de labor.

Com o advento da Constituição Federal do Brasil de 1988, houve uma mudança no sentido de oferecer maiores garantias e direitos ao trabalhador com a inclusão do capítulo “Dos Direitos Sociais”, onde do Art. 6º ao Art. 11., buscou o constituinte contribuir para a consagração do princípio da proteção ao trabalhador. Neste sentido, dispõe Delgado²⁵

A valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social.

A centralidade do trabalho na vida pessoal e comunitária da ampla maioria das pessoas humanas, e percebida pela Carta Magna, que, com notável sensibilidade social e ética, erigiu-a como um pilar de estruturação de ordem econômica, social e, por consequência, cultural do País.

(...)

O enquadramento didático do trabalho como direito social está explicitado no art. 6º da Constituição, concretizando-se em inúmeros direitos que se listam no art. 7º. Perceba-se, a propósito, que esse do trabalho (de princípio, valor e fundamento para direito social); ele claramente deve ser compreendido como um acréscimo normativo e doutrinário feito pela Constituição, de modo a não deixar dúvida de que o trabalho ocupa, singularmente, todas as esferas de afirmação jurídica existentes no plano constitucional e do próprio universo jurídico contemporâneo.

Desse modo, entende-se que os direitos trabalhistas elencados no rol da Constituição Federal do Brasil de 1988 estão enquadrados como direitos e garantias fundamentais do trabalhador, como expõe Delgado²⁶:

²⁵DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006 Op. At., p. 24

²⁶DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.Op. At., p 163

Os direitos trabalhistas têm uma dimensão dupla e combinada, que está bem reconhecida na estrutura normativa da Constituição. São direitos e garantia individuais de seus titulares, os trabalhadores, e, ao mesmo tempo, são direitos sociais (além de direitos coletivos muitas vezes).

Sob a ótica da pessoa humana que vive do trabalho, especialmente o direito empregatício, tais direitos são o principal instrumento de concretização desses princípios, valores e regras constitucionais da prevalência da dignidade da pessoa humana da valorização do trabalho e, particularmente, do emprego, da subordinação da propriedade à sua função social, da efetivação da justiça social e da democratização da sociedade civil.

Entretanto, conforme já demonstrado no presente trabalho, a Lei Federal nº 13.429/2017, não aponta uma forma de regulação que observe e coloque em prática e garanta os direitos mínimos dos trabalhadores previstos constitucionalmente e que atendam e respeitem devidamente aos princípios da proteção do trabalhador.

Ao contrário, trata-se de uma liberação geral nos contratos trabalhistas que não oferece qualquer segurança jurídica a parte hipossuficiente, eliminando direitos e garantias conquistados por categorias e sindicatos e ferindo conseqüentemente princípios basilares do direito do trabalho conforme já mencionado, em especial, o princípio constitucional da vedação do retrocesso social.

7. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A RENDA BÁSICA DE CIDADANIA

Com o objetivo de fortalecer a questão conceitual acerca da precarização do trabalho, bem como estabelecer as relações com a renda básica de cidadania, tem-se a concepção de Alves (2007) sob o enfoque da teoria marxista, a que segue:

A precarização é um processo social de conteúdo histórico - político concreto, de natureza complexa, desigual e combinada, que atinge o mundo do trabalho, principalmente setores mais organizados da classe do proletariado. (...) A precarização possui um significado concreto: ela atinge o núcleo organizado do mundo do trabalho que conseguiu instituir, a partir da luta política e social de classe, alguma forma de controle sobre suas condições de existência através de mediações jurídico-políticas. (...) A precarização atinge os proletários sujeitos de direitos e que hoje são vítimas da “flexibilização do trabalho”, sendo usurpados pelo poder das coisas ou pelas leis de mercado (ALVES, 2007, p.115).

Ademais, de acordo com Braga (2012) o conceito sociológico de precariado surgiu na década de 80, na Itália, a partir do intitulado movimento social autonomista. Para o autor, havia uma preocupação em realizar uma análise do trabalho e compreender os motivos pelos quais as novas gerações que passavam a integrar os mercados de trabalho, não eram beneficiadas com as mesmas políticas de bem-estar quando comparadas às gerações anteriores.

Neste contexto, o referido autor destaca que as profundas transformações na estrutura do mercado global, consubstanciadas ao fortalecimento da flexibilização, acabam por proporcionar a erradicação de direitos essenciais ao mundo do trabalho, o que por sua vez dá maior corpo a instabilidade e a insegurança das atividades em geral.

Entre as questões correlatas às alternativas para a amenização do processo de precarização do trabalho no Brasil, e a conseqüente redução das desigualdades por meio da geração de emprego, encontram-se, como sugere Braga (2012), a necessidade em considerar um sistema de previdência social mais inclusivo; reformas na política monetária, com vistas a reduzir o nível da taxa de juros; mudanças na política fiscal de forma a tornar mais "barata" a dívida pública, e redução das jornadas de trabalho, condicionando caminhos para a geração de um maior número de postos de trabalho. No entanto, o autor destaca que as reformas que encontram-se em tramitação no Congresso Nacional brasileiro constituem uma agenda oposta às proteções ideais ao precariado.

Na concepção de Standing (2011) acerca da precarização do trabalho, mas mais especificamente do "precariado"²⁷, as profundas transformações angariadas pelo processo de globalização, bem como a progressiva revolução tecnológica e o grau de facilidade que as empresas

²⁷ Segundo Standing (2011), a definição de precariado não envolve somente a perda de direitos trabalhistas, mas também civis, culturais, sociais, econômicos e políticos.

apresentam no que concerne a alocação de empregos e do nível de produção em locais que apresentam baixo custo de produção, contribuem para o agravamento da distribuição da renda de forma justa e equitativa.

De forma a amenizar os efeitos da precarização do trabalho, depreende-se a necessidade em as economias ofertarem uma renda básica de cidadania. Entende-se que esta apresenta diversas potencialidades, entre elas: i) reformar a Previdência Social de forma a melhor corresponder às mudanças ao longo da vida profissional de cada cidadão; ii) reformular a Seguridade Social com vistas ao apoio a participação do beneficiário; iii) no que concerne às finanças públicas "saudáveis", reduzir a burocracia e flexibilizar o sistema de benefícios; iv) proporcionar uma rede de segurança para quem busca treinamento profissional, uma vez que o cidadão terá garantias de sobrevivência de forma digna; v) o reforço do tecido das relações sociais, pois pode ser gerada uma rede de economia colaborativa.

Por fim, compreende-se que à medida que sejam proporcionadas as garantias mínimas de uma renda básica de cidadania, por parte de ações deliberativas do Estado em conjunto com os agentes econômicos, capaz de ofertar a todos os indivíduos condições materiais de vida digna além do limite da extrema pobreza, resultado do capitalismo global, as condições de precarização do trabalho serão amenizadas, pois os trabalhadores terão condições, sobretudo, em exercerem a sua liberdade de escolha, tal qual conceitua Amartya Sen em sua abordagem das capacidades individuais, as quais constituem-se como a principal dimensão a ser buscada pelas sociedades que desejam obter maior igualdade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se, no presente trabalho, demonstrar como o instituto da terceirização trabalhista no Brasil poderá suprimir direitos trabalhistas há muito conquistados pelos trabalhadores, gerando por consequência a precarização das relações de trabalho ao ferir princípios e garantias fundamentais previstos constitucionalmente, como o princípio da proteção ao trabalhador, da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da vedação ao retrocesso social.

Desta forma, valorizar a evolução histórica da luta das categorias e sindicatos para garantir direitos e condições dignas de trabalho consagradas constitucionalmente aos trabalhadores brasileiros.

Buscou-se evidenciar de maneira sucinta as formas de terceirizações admitidas por lei até o advento da Lei Federal nº 13.429/2017, diferenciando atividades meio de atividades fins, ou seja, definindo de acordo com a doutrina majoritária e legislação pertinente quais as atividades devem ser consideradas atividades meio, e, portanto, passíveis de terceirização de serviços e quais são consideradas fins, ou seja, aquelas que em tese não poderiam ser terceirizadas, apontando também que a doutrina as classifica em terceirizações lícitas e ilícitas.

Verificou-se na pesquisa em tela, que o prestador de serviços terceirizado é o mais prejudicado se comparado ao empregado do tomador de serviços, estabelecendo-se por consequência uma relação de trabalho precária, considerando a vulnerabilidade do prestador existente em uma relação trilateral.

Da análise do teor da Súmula 331 do TST concluiu-se que a terceirização é considerada lícita somente nas situações de contratação de trabalho temporário, nas atividades de vigilância, conservação e limpeza, bem como nos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.

Ademais, o Projeto de Lei nº 4.302/1998, recém aprovado no Congresso Nacional pretende ampliar as hipóteses de terceirização, isto é, permitindo a terceirização de atividades fim do tomador de serviços sem garantir ao trabalhador contraprestações que permitam assegurar um trabalho digno com o devido resguardo ao primado da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e dos valores sociais do trabalho. O processo histórico é irreversível, entretanto o instituto da terceirização não deveria jamais destruir o ideal humanístico consagrado na Constituição Federal do Brasil de 1988.

Assim sendo, aponta-se a renda básica de cidadania como um instrumento capaz de relativizar os efeitos negativos do instituto da terceirização, então aprovado no Brasil, à medida que oportuniza melhores condições materiais de sobrevivência, bem como o exercício pleno da liberdade de escolha do seu modo de vida, reiterando um princípio basilar constitucional, o da igualdade.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. Dimensões da Reestruturação Produtiva – Ensaio de sociologia do trabalho. Bauru: Editora Praxis, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- BRAGA, R. A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.
- BERGMANN, Luiz Felipe. A responsabilidade pelos créditos trabalhistas nos principais contratos de terceirização entre empresas privadas. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso. (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003.

BRASIL. SÚMULAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html> Acesso em: 11/02/2017.

BRASIL. CÂMARA, **Projeto de Lei 4.330/04, 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979>. Acesso em: 15/03/2017.

BRASIL. CÂMARA, **Projeto de Lei 4.302/98, 1998**. 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.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1535981&filename=Avulso+-PL+4302/1998> Acesso em 15/03/2017.

BRASIL. CÂMARA, **Projeto de Lei 1621/07, 2007**. Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B1B31F65C01AB75286BEA3AA037B061F.proposicoesWebExterno2?codteor=1107588&filename=Avulso+-PL+1621/2007> Acesso em 15/03/2017

BRASIL. Poder Legislativo. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm> Acesso 11/02/2017.

BRASIL. Poder Legislativo. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm> Acesso 11/02/2017.

BRASIL. Poder Legislativo. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm> Acesso em 15/03/2017.

BRASIL. Poder Legislativo. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm> Acesso em 15/03/2017.

BRASIL. Poder Legislativo. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8949.htm> Acesso em 15/03/2017.

BRASIL. Poder Legislativo. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm> Acesso em 15/03/2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Poder Legislativo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm> Acesso em: 01/04/2017

CASSAR, Vólia Bonfim. São Paulo: Ltr, v. 74, n. 04, abril, 2010

COELHO, Elaine D'Avila; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Que tempos são estes, em que é necessário defender o óbvio?** Disponível em:
<<http://2013.cut.org.br/sistema/ck/files/Artigo%20terceirizacao.pdf>> Acesso em: 15/03/2017

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. In: Cavalcante. Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012

Rocha, Fabio Ribeiro da. Não ao PL 4.330/04 Disponível em:
<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI218645,61044-Nao+ao+PL+433004>> Acesso em: 15/03/2017

STANDING, GUY. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury, 198 pp. 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1, p. 275.