II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-159-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos possitivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correição parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A TERCEIRIZAÇÃO COMO RESPOSTA À EVOLUÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO INSTITUTO

OUTSOURCING AS A RESPONSE TO THE EVOLUTION OF INDUSTRIAL PRODUCTION METHODS IN BRAZIL: A CRITICAL ANALYSIS OF THE INSTITUTE

Líbia Mara da Silva Saraiva [1]
Miriam Parreiras de Souza Sarmento [2]

Resumo

A análise presente se quer contrastiva quanto à terceirização da atividade fim proposta pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, diante de sua evolução, consoante os modos de produção industrial, nos sistemas Taylorismo, Fordismo e Toyotista – de um lado, a defesa da legitimidade e relevância da nova proposta, porquanto impulsionaria a ampliação de postos de trabalho. De outro, é vista como indício da precarização da relação de trabalho, ferindo, assim, os princípios da livre iniciativa mesclados ao valor social. Conforme o STF, é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sejam elas em atividades meio ou fim.

Palavras-chave: Produção industrial, Terceirização, Atividade fim, Reforma trabalhista, Relação de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The present analysis is contrasting as to the outsourcing of the core activity proposed by the Labor Reform, in view of its evolution, depending on the modes of industrial production, in the Taylorism, Fordism and Toyotist systems - on the one hand, the defense of legitimacy of the new proposal, as it would boost the expansion of Jobs; and it is seen as an indication of the precariousness of the work relationship, thus hurting the principles of free enterprise mixed with social value. According to the STF, outsourcing is permissible in all stages of the production process.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Industrial production, Outsourcing, End activity, Labor reform, Work relationship

---

[1] Graduada em Letras pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2004); Mestre em Estudos Linguísticos pela UFMG (2008), Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Una Betim (desde 2017)

[2] Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-Graduada em Direito Previdenciário. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Una. Advogada.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz à baila a polêmica discussão acerca de terceirização no Brasil, mais especificamente, a terceirização da atividade fim, que tem sido tema de debates por vezes dicotômicos, dada sua amplitude. Analisam-se, ainda, as possíveis consequências que podem ser acarretadas à relação de emprego e aos milhares de trabalhadores que são afetados diretamente em seus direitos, através da adoção do instituto pelas empresas.

A terceirização surgiu a partir do modelo Toyotista de produção industrial, segundo o qual a fábrica deixa de se tornar "vertical" e se horizontaliza. Busca-se a empresa enxuta, eliminando-se estoques, redução nos custos da produção, a utilização da terceirização, transformando a grande fábrica somente em uma mera gerenciadora.

O termo terceirização é continuamente abordado pela doutrina clássica como uma forma de organização do processo produtivo, através de uma técnica, por meio da qual a empresa contrata outra empresa, compreendida como periférica, para conceder-lhe necessário suporte em serviços que lhe pareçam tão somente instrumentais, como transporte, segurança, limpeza e alimentação, com vistas a direcionar esforços à obtenção de seu objeto social, que fora tomado como atividade-meio[1].

Até o ano de 2017, a Terceirização no Brasil era proibida, regra geral, sendo possível acontecer de forma lícita, desde que não estivesse vinculada à atividade fim da empresa e não existisse entre o prestador de serviços e a empresa tomadora subordinação, nem pessoalidade. Todavia, por meio das Leis 13.428/17 e 13.467/17, a terceirização da atividade fim passou a ser prevista expressamente no ordenamento jurídico brasileiro.

Naturalmente, essa alteração trouxe inúmeras discussões que dividiram opiniões, pois a reforma poderia se fazer positiva para a economia do país – bem como beneficiaria os trabalhadores, que agora poderiam negociar com seus empregadores as condições de trabalho –, tanto quanto feriria os direitos e a saúde desses mesmos trabalhadores.

Cógnito é que a Lei 13.467/17, denominada Lei da Reforma Trabalhista, introduziu no Brasil a possibilidade da terceirização em qualquer atividade desenvolvida por uma empresa. Em regra, devem continuar sendo observados os direitos básicos de todos os empregados aos terceirizados, de sorte que nenhuma alteração da lei impeça a exigência da manutenção de garantias de condições de segurança e higiene requeridas pelas normas técnicas vigentes.

[1] Conforme definiu o magistrado Luciano Martinez, 2017, p. 300.

Todavia, ainda que a legislação tenha permitido às partes o julgamento do que melhor lhes convierem quanto ao estabelecimento de salários – mesmo que idênticos ao da tomadora de serviço –, durante o acerto contratual, ficou determinado que se mantivessem o atendimento médico ambulatorial preexistente nas dependências da contratante ou no local por ela designado; o treinamento cabível fornecido pela contratada, quando a atividade assim requerer; o direito de utilizar os serviços de transporte e igualdade também na alimentação aos empregados da contratante; consoante o artigo 4º C da Lei 6019/74.

Com a nova lei, tornou-se possível criar de modelos de negócios aparentemente hábeis e benéficos ao funcionamento da economia, de modo a fazer girar o mercado, o que é visto, naturalmente, como positivo aos que defendem a máxima exploração da técnica, por uma terceirização praticamente irrestrita.

Compreende-se que sob a tênue linha entre precarização e modernização, devem ser cuidadosamente analisados quais são os reais benefícios para as partes da relação de emprego, trazidos pelas propostas legais. Sob essa perspectiva, o presente estudo trata, pois, de uma sucinta análise que sequer crítica acerca da atual proposta de terceirização da atividade fim, conforme Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, vigente hodiernamente em nosso país.

Esta pesquisa deu-se por meio de revisão da literatura, análises bibliográficas, doutrinárias e jurisprudenciais, as quais declaram ora a proposta de terceirização da atividade fim como um avanço em nosso regime legislativo, ora a consideram como um retrocesso que dificulta o justo e efetivo acesso à justiça.

Pretende-se, aqui, portanto, apontar, ainda que sumariamente, os argumentos favoráveis e desfavoráveis à proposta que jaz na nova lei da Reforma Trabalhista, sublinhando o direito do trabalhador, por garantia constitucional, equidistante à modernização por que tem passado o país nas últimas décadas.

Nesta eira, inicialmente, apresentam-se os argumentos que se intitulam favoráveis à terceirização da atividade fim, seguidos dos posicionamentos desfavoráveis. Após, expõe-se a análise de ambas as premissas, seguidas, finalmente, da conclusão a que se chegou neste estudo. Por fim, inscreve-se a bibliografia utilizada na pesquisa.

2. HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Durante a Segunda Revolução Industrial, as empresas passaram por intensas modificações nas formas de organização da produção industrial, o que modificou substancialmente as características da relação de emprego em cada uma dessas fases.

O modelo Fordista de trabalho caracterizava-se pela verticalização da empresa e, à época, intensificou-se também a utilização dos métodos tayloristas de divisão de trabalho, motivo pelo qual o referido modelo passou a ser chamado fordista/taylorista (GASPAR, 2011, p. 45).

O Taylorismo e o Fordismo enfatizaram basicamente os princípios de fabricação. O primeiro iniciou o estudo da mão de obra na produção industrial, organizando o trabalho de modo a obter grande produtividade com menor custo.

Por sua parte, o Fordismo manteve o mecanismo de produção e organização semelhante ao taylorismo, porém adicionou a esteira rolante, ditando um novo ritmo de trabalho[2]; veja-se, ademais:

> Era também característica do fordismo a produção em massa, o grande estoque de produtos, o que acabou fazendo, em determinado momento, com que a produção superasse o consumo, tornando aquele modelo de produção desinteressante e prejudicial ao sistema capitalista, motivo pelo qual surgiu a necessidade de se repensar, de se alterar o modo de produção. Surge então o toyotismo, modelo de produção adotado pela fábrica japonesa de automóveis, a Toyota (MAIOR, 2000, *apud* GASPAR, 2011, p. 45).

O binômio fordismo/taylorismo, que indica sistema produtivo e processo de trabalho, estruturava-se na fabricação em massa de mercadorias, fundada na produção homogeneizada e verticalizada.

O taylorismo diferenciava o trabalho manual do trabalho intelectual. Além disso, a empresa tornava o operário um ser não pensante, possibilitando um maior controle do capital sobre o processo de produção. Destarte, a fábrica impulsionou o controle social (DRUCK, 1999, p. 41-42).

O padrão de produção fordista/taylorista baseou-se no trabalho parcelar e fragmentado, no qual as tarefas eram decompostas a fim de que os operários praticassem movimentos repetitivos, que, somados, resultavam no produto coletivamente produzido – o trabalhador era um mero apêndice da máquina (ANTUNES, 2003, p. 37).

Esse método de trabalho não foi, contudo, aceito de forma pacífica pelos trabalhadores. Houve greves na metalurgia em virtude do sistema de pagamento por prêmios, da desqualificação, e devido ao controle do tempo pelo cronômetro. Os trabalhadores mais qualificados reclamavam contra a expropriação do saber e a quebra da autonomia. Os

[2] BEZERRA, 2017.

operários com menor qualificação buscavam melhores salários e diminuição no ritmo de trabalho (DRUCK, 1999, p. 44-45).

Vários fatores são mencionados para explicar a crise do modelo fordista. Costuma-se atribuir a crise do fordismo às quedas da produtividade e do crescimento econômico, ao recrudescimento dos déficits públicos, aos acordos de Bretton Woods e às crises do petróleo (PRADO, 1999).

O toyotismo e a era da acumulação flexível emergiram como solução para o contexto da crise estrutural do capital dos anos 70, a qual reunia elementos problemáticos internos ao próprio capital e as lutas oriundas da classe trabalhadora (ANTUNES, 2003, p. 47).

O toyotismo é uma forma de organização do trabalho desenvolvido pelo japonês Taiichi Ohno, em 1962, na montadora japonesa Toyota. Nesse novo modelo, a fábrica deixa de se tornar "vertical" e se horizontaliza. Busca-se a empresa enxuta, eliminando-se estoques, redução nos custos da produção, a utilização da terceirização, transformando a grande fábrica somente em uma mera gerenciadora (GASPAR, 2011).

As empresas deixam de estocar mercadorias que, agora, são produzidas com alto grau de especialização, mas em pequena escala. A produção passa a ser feita de acordo e tão somente para atender à demanda, sem perder o objetivo principal do capitalismo, que é a acumulação de capital (DELGADO, 2004; *apud* GASPAR, 2011, p. 46-47).

É reflexo desse novo modelo de produção, na nova empresa flexível, a inauguração de uma nova ótica trabalhista, elevando o desemprego, o subemprego, e tornando o emprego legítimo, consequente do contrato individual do trabalho, algo extremamente raro (GASPAR, 2011).

A intensificação da concorrência entre as empresas fez com que o capital buscasse a redução de custos, entre eles o da mão de obra. O ritmo de trabalho aumentou substancialmente, sem a contrapartida salarial na mesma proporção. A partir daí, passou-se a utilizar a terceirização em larga escala, pois o nível de remuneração diz-se ser de 30% a 50% menor quando comparado ao da empresa principal. Esses números correspondem à maior parte dos fornecedores, com a exceção dos chamados fornecedores de primeira categoria, como a Bosch e outras empresas de produção específica, além de fabricantes de pneus e de aço. Nessas empresas, o tratamento trabalhista é comparável ao dado pela empresa principal (GOUNET, 2002, p. 48-49).

Destarte, as empresas tornaram-se mais enxutas, ampliando suas relações de subcontratação. Nas empresas subcontratadas, exige-se o mesmo envolvimento dos trabalhadores da empresa principal, não sendo, no entanto, oferecidas aos subcontratados as

mesmas concessões outorgadas àqueles. Agregue-se a isto o fato de as principais empresas impulsionarem a competitividade das subcontratadas, obrigando-as a reduzir os custos e a melhorar a qualidade dos produtos.

No Brasil, o empresariado argumenta que com a globalização da economia a competição entre as empresas se intensificou, o que as obrigou a buscar alternativas para melhoria da qualidade de seus produtos. Por conseguinte, passaram a utilizar novas práticas de gestão empresarial e de inovações tecnológicas (DRUCK, 1999, p. 104; BOTELHO, 2000, p. 72).

No Brasil, no entanto, houve dois fatores mais determinantes que a busca por competitividade mundial: (a) a abertura da economia feita pelo governo Collor, em que foram reduzidas as alíquotas de importação, exigindo mudanças na gestão das empresas para enfrentar a concorrência de produtos importados no mercado interno; e (b) a política de recessão da economia colocada em prática no início da década de 1990, a fim de conter o processo inflacionário (DRUCK, 1999, p. 104).

Dessa forma, as empresas brasileiras passaram a sofrer com a concorrência de produtos importados, que, frequentemente, possuíam melhor qualidade, e, com a abertura da economia e menores alíquotas de importação, passaram a apresentar menores preços, tornando-se mais competitivos. Com isso, o mercado interno passou a consumir mais produtos estrangeiros, reduzindo o lucro das empresas brasileiras.

Com isso, essas empresas passaram a buscar maior competitividade, sobretudo com a retração dos custos. Assim, acentuaram-se as implementações dos Programas de Qualidade Total e a Terceirização. No caso desta última, inclusive, houve uma generalização de sua utilização por todos os setores da economia, desde a indústria até o comércio, passando pelos serviços das grandes empresas até as de médio e pequeno porte. Além disso, houve um avanço da terceirização para atividades nucleares da empresa (tais como produção, operação, manutenção, usinagem e afins), não atingindo somente as áreas consideradas periféricas da empresa como a limpeza, o transporte, a alimentação e outros (DRUCK, 1999, p. 105).

No caso brasileiro, contudo, a terceirização não é somente mero fruto da competitividade internacional ou da política econômica adotada pelo governo Collor, mas, primeiramente, da sua adoção pelo Poder Público, com o Decreto-Lei n. 200/1967, que descentralizou a Administração Pública, e pela Lei n. 5.645/1970, que definiu que determinados serviços deveriam ser contratados de forma indireta, além da busca por maiores lucros com a redução de custos trabalhistas. O exemplo maior desta afirmação é o dos bancos, que iniciaram o processo de terceirização já nos anos 1970, ou seja, vinte anos antes do

governo Collor, o que denota motivo diverso do anteriormente mencionado para a sua adoção. Pode-se entender, entretanto, que a política econômica adotada por esse presidente da República foi responsável por impulsionar, intensificar, agravar, mas não criar a terceirização.

Juridicamente, a terceirização não possuía regulamentação legal, a não ser através da Lei do Trabalho Temporário, que possuía disposições específicas sobre o tema. A maior regulação do tema dava-se pela Súmula 331 do TST, que dispunha sobre as formas autorizadas de terceirização.

No entanto, o empresariado lutava pela abertura da possibilidade de terceirizar a atividade fim da empresa para aumentar o número de trabalhadores terceirizados e, assim, alegavam o crescimento econômico nacional. Por outro lado, os trabalhadores que já se sujeitavam a esse regime tinham suas condições de trabalho cada vez mais precarizadas.

Todavia, em 2017, duas leis foram determinantes para implementar legalmente a terceirização no Brasil: a Lei 13.428/17 e a Lei 13.467/17, esta última conhecida como Reforma Trabalhista. A partir de tal regulamentação, autorizou-se a terceirização de todas as atividades da empresa, mas foram mantidos os requisitos de que o terceirizado não pode ter subordinação nem pessoalidade com o tomador de serviços, sob pena de ser configurado o vínculo de emprego diretamente entre eles.

3. ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA

Para os empresários, especialmente os industriários, não há que se falar em desvantagens da proposta, posto representar-lhes significativo benefício no que tange à *"modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva"*, conforme assinalado por Neto e Cavalcante (2019, p. 531).

Consoante apregoam as entidades: Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Federação Nacional dos Sindicatos de empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (Fenaserhtt) e o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de são Paulo (SindusCon-SP), respectivamente, a terceirização é considerada um benefício que atende a *"mais de 12 milhões de trabalhadores brasileiros que já trabalham terceirizados com carteira assinada"*, de modo que, *"na indústria da construção, a subcontratação diminuiu a rotatividade."*.

É nesse contexto que o Recurso Extraordinário 958252 julgado junto à ADPF 324 foi aprovado, em 30/08/18, no STF, pela maioria de 07 (sete) votos contra uma minoria de 04 (quatro) votos de ministros contra a possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa, fixada a seguinte tese de repercussão geral:

> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (RE 958252).

Ainda segundo a ministra Cármen Lúcia, no referido julgado, a garantia dos postos de trabalho não está em jogo, mas sim, uma nova forma de pensar em como resolver a situação de ter mais postos de trabalho com maior especialização, garantindo a igualdade entre aqueles que prestam o serviço sendo contratados diretamente e os contratados de forma terceirizada: "com a proibição da terceirização, as empresas poderiam deixar de criar postos de trabalho"[3].

Tornou-se lícita, assim, a terceirização como atividade fim, com a prerrogativa de que *"pela dinâmica quanto ao novo processo econômico, a fixação do trabalhador não deve ser permanente na empresa, e sim temporária"*, segundo expõem Neto e Cavalcante (2018, p. 531).

Nesse sentido, a autorização para contratação de empregados terceirizados em todas as funções da empresa, inclusive as principais, foi devidamente ratificada pelo STF, que a permitiu expressamente em prol do alegado desenvolvimento econômico do país.

4. ARGUMENTOS DESFAVORÁVEIS À TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA

Ao sofrer a alteração dada pela Lei 13.467/17, Reforma Trabalhista, a possibilidade de terceirização da atividade fim, anteriormente vedada pela Lei 6.019/74, tal como pela Súmula 331 do TST, e ventilada pela Lei 13.429, de 2017, apresenta tópicos questionáveis, tais como a ampliação do trabalho parcial, a criação do trabalho intermitente, no qual as pessoas são pagas por período trabalhado, e a regulação do teletrabalho; nas palavras de Luciano Martinez (2017):

[3] Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 30/04/2020.

> Esse trabalhador que antes recebia 1000 unidades monetárias quando contratado pela empresa produtora de bens e serviços, passará a receber 750 sobre o total da operação intermediada. Não por outro motivo, pesquisas, como aquela realizada pelo departamento intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos (Dieese) durante as discussões em torno da PL 4330/2004, indicam que os terceirizados recebem entre 25% e 30% menos do que os empregados com vínculo direto. Este decréscimo da vida social é algo que a Constituição da República repele, com lastro no princípio do não retrocesso social constante da parte final do caput do seu artigo 7º.
>
> A terceirização impõe, ademais, a diminuição de custos no âmbito da saúde dos empregados intermediadas e, especialmente, da segurança nas operações nas quais eles estão envolvidos. Não por outros motivos se evidencia que os terceirizados são os empregados que mais se acidentam no trabalho ou sofrem doenças ocupacionais. Isso acontece porque, ao contrário do que equivocadamente se alega, terceirizados não são (e nunca foram) mais especializados do que os empregados contratados diretamente pela empresa que se concentra em uma determinada atividade-fim (p. 321).

Para Souto Maior (2017), *"é uma lei repleta de incongruências técnicas"*, isso porque, segundo o autor,

> ... a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra, e isso **fere o projeto constitucional de Estado Social** baseado na necessidade de se estabelecer uma responsabilização jurídica ao capital, que é gerado pela exploração do trabalho humano (...) Uma lei que tenta estabelecer um obstáculo para a vinculação entre o capital e o trabalho, pulverizando a classe trabalhadora... **é uma lei que afronta a Constituição**, sendo que esse efeito também se dá porque em vez de cumprir o papel de "melhorar a condição social do trabalhador", como preconiza o "caput" do art. 7º, a lei **traz um enorme retrocesso no que tange ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora conquistado ao longo de décadas** (**grifos nossos**, s.p.).

A terceirização é assim vista como precarização, segundo o Ministério Público do Trabalho, quando declara que *"... autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores."* (MPT, Nota Técnica, n. 5, 2017).

Pontua Souto Maior (2017, s.p.) que *"persiste, no entanto, em contraposição, a regra da vinculação direta determinada pela relação de emprego, pela qual se busca fixar uma responsabilização social do capital em razão da exploração do trabalho."*, diante do que se urge pela busca de *"fundamentos jurídicos e lógicos para que, eliminando o conflito, se privilegie uma regra em detrimento da outra."*; pelo que, defende o autor:

> Inegavelmente, pesa em favor da regra da vinculação jurídica entre o capital e o trabalho a própria razão de ser do Direito do Trabalho (que possui amparo

> Constitucional), como limitador dos interesses econômicos para impedir a supressão da dignidade humana nas relações de trabalho e para possibilitar a melhoria da condição social aos trabalhadores, de onde decorre, inclusive, a natureza jurídica de ordem pública da configuração da relação de emprego (s.p.).

Entende-se, com o autor supra, sob essa ótica, que *"não se pode conceber, dentro do projeto jurídico de Direito Social, que a força de trabalho seja reconduzida ao ponto da mera mercadoria de comércio, como forma de gerar lucro ao comerciante desvinculado de qualquer projeto social",* isto é, há que se considerar *"o caráter humano do trabalho"*.

É nesse sentido que não se deve generalizar a atividade de terceirização, abrangendo e permitindo quaisquer de seus desdobramentos – há que se considerar o caráter social da proposta na relação de trabalho, para não se incorrer no risco de se submeter o capital à própria lógica, com escolhas *"condicionadas à pressão da concorrência, que lhe impõe posturas que acabam sacrificando o trabalho e o projeto social, destruindo as possibilidades de concretização de políticas públicas."* (SOUTO MAIOR, 2017, s.p.).

Sob argumentos em similar vertente, foram os votos divergentes no Recurso Extraordinário 958252; leia-se:

> Julgo inválidas as contratações de mão de obra terceirada na atividade-fim das empresas, especialmente se considerando o que a alteração desse cabedal normativo cabe, como efetivamente depois o exercitou, ao poder competente, o Poder Legislativo, debatida a questão com todos os processos envolvidos no processo de modificação estrutural no sistema de relações trabalhistas no campo jurídico, econômico e social (FACHIN).
>
> Hoje o mercado de trabalho é mais desequilibrado do que era em 1943, quando da promulgação da CLT e do afastamento da incidência das normas civilistas. Hoje nós temos escassez de empregos e mão de obra incrível, com um número indeterminado de pessoas desempregados (MARCO AURÉLIO MELLO).
>
> Na atual tendência observada pela economia brasileira, a liberalização da terceirização em atividades fim, longe de interferir na curva de emprego, tenderá a nivelar por baixo nosso mercado de trabalho, expandindo a condição de precariedade hoje presente nos 26,4% de postos de trabalho terceirizados para a totalidade dos empregos formais (ROSA WEBER).

Vejam-se o que declaram as entidades: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Central Única dos Trabalhadores (CUT), respectivamente:

> A proposta, induvidosamente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituído como regra a precarização nas relações laborais.

> A terceirização conforme permite o PL 4302/98 também enfraquece a relação de trabalho e desqualifica o trabalhador, o deixando exposto e sem apoio em caso de demissão ou enfermidade... Por não ter a cobertura da CLT, cria-se ainda uma relação empresa-empresa e o capital humano é desprezado...
>
> ... O Governo erra, de maneira abominável, se não olhar os dois lados da sociedade e se aperceber que é grande massa trabalhadora que movimenta o país, e que nesse momento encontra-se muito preocupada com mudanças que não os incluem.
>
> ... Num verdadeiro 'passa moleque', o presidente da Câmara não honra o compromisso assumido com as centrais e submete a voto um PL que é, na prática, uma mini-reforma trabalhista regressiva...

De acordo com Neto e Cavalcante (2019):

> No dia a dia, denota-se o elevado número de contratos por prazo determinado, o que, em essência, colide com a gênese do Direito do Trabalho...
>
> Neste particular, a terceirização é incongruente com o Direito do Trabalho.
>
> (...)
>
> A terceirização não resiste aos fundamentos do Direito do Trabalho, mostrando-se incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da OIT que não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria (p. 532).

Têm-se, a esse respeito, as palavras de Delgado (2017), quando diz que:

> reduzir a terceirização a simples mecanismo de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal fórmula de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea (p. 523).

E ainda, defende o autor[4]:

> Neste quadro constitucional lógico, sistemático e teleológico, a propriedade privada, a livre iniciativa, a sociedade civil em geral, além de, sem dúvida, também as instituições estatais, todas têm, sim, de se amoldar aos princípios constitucionais humanísticos e sociais de 1988. E todos esses princípios, quer individualmente considerados, quer considerados em seu conjunto, todos repelem a terceirização trabalhista sem peias, sem limites, descontrolada (p. 200).

[4] In: A reforma trabalhista no Brasil.

Compreende-se, com esses autores, que a nova lei trazida pela Reforma Trabalhista não beneficia os trabalhadores terceirizados, ao contrário, concede-lhes salários menores por maior tempo de trabalho, regidos por menor estabilidade no emprego, tanto quanto menores direitos.

Consequentemente o risco de maiores acidentes faz-se notório, mediante a vulnerabilidade salutar trazida pela terceirização e suas condições precárias de trabalho, aliada à falta de treinamento adequado, qualificação, tal qual proteção por meio de políticas de segurança no trabalho (conf. NETO & CAVALCANTE, 2019, p. 541-542).

Sob essa ótica, entende-se, com Schiavi (2017), que *"a Lei n. 13.467/17... em nossa visão, não foi suficiente para tornar o processo trabalhista mais justo e efetivo... trouxe retrocessos, criando entraves ao acesso do economicamente fraco à justiça..."* (p. 14).

5. A TERCERIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A terceirização tem sido admitida sob o viés da melhora quanto à qualidade do produto ou do serviço a ser oferecido, bem como da maior eficiência e diminuição dos custos, ou seja, perante a égide do crescimento econômico.

Todavia tal desígnio tem criado um hiato entre trabalhadores e empresas, porquanto é a prestadora que se interpõe nessa relação de trabalho. Em igual dimensão, percebem-se afetadas as atuais condições de trabalho, haja vista a insegurança contratual que tal medida propicia, uma vez o risco iminente de extinção em relação a muitos contratos, em virtude da substituição da contratação direta pelo uso da terceirização (conf. LEITE, 2018).

Ainda que requeira requisitos específicos para que se caracterize legalmente, a nova determinação não se configura em vínculo empregatício entre os trabalhadores, de sorte que *"considerada pelos trabalhadores como economicamente nefasta, contrária ao interesse de todos os assalariados, constitui um obstáculo à melhoria de suas condições sociais e à geração de empregos fixos"* (LEITE, 2018, p. 313).

Nota-se *"que a lei, ao autorizar a prestadora de serviços a subcontratar outras empresas, prevê a possibilidade de "quarteirização" de serviços"*, rompendo com a visão triangular constituída pelo trabalhador, pela empresa terceirizante (prestadora de serviços) e pela tomadora dos serviços (ROMAR, 2018, p. 172).

Veja-se, outrossim, com Souto Maior (2017):

> De todo modo, a autorização para a terceirização da atividade-fim, se assim puder ser extraído da Lei n. 13.429/17, representa em si uma superação da terceirização como um todo, inclusive da denominada terceirização da atividade meio (considerada um modelo mitigado de intermediação de mão de obra, com o eufemismo de especialização de serviços), uma vez que, sem o disfarce jurídico – e mais ainda com a revelação da intenção de se instituir a quarteirização – a terceirização assume claramente o seu verdadeiro caráter de mera intermediação de mão de obra, e isso fere o projeto constitucional de Estado Social baseado na necessidade de se estabelecer uma responsabilização jurídica ao capital, que é gerado pela exploração do trabalho humano, para a implementação organizada de uma mínima distribuição de renda e o desenvolvimento de políticas públicas de índole social.
>
> Dito de forma sintética, uma lei que tenta estabelecer um obstáculo para a vinculação entre o capital e o trabalho, pulverizando a classe trabalhadora e, com isso, também, quebrando as possibilidades, que já são bastante reduzidas, de diálogo social e de uma correlação democrática entre o trabalho e o capital, é uma lei que afronta a Constituição, sendo que esse efeito também se dá porque em vez de cumprir o papel de "melhorar a condição social do trabalhador", como preconiza o "caput" do art. 7º, a lei traz um enorme retrocesso no que tange ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora conquistado ao longo de décadas.
>
> (...)
>
> A questão é que uma regulação jurídica não pode ser e, ao mesmo tempo, não ser. Não pode ser o imperativo de um dever-ser e também do seu inverso. Não é possível que um ato se insira na órbita da licitude e ao mesmo tempo seja considerado um ilícito.
>
> O ordenamento não pode estabelecer um padrão jurídico e, em paralelo, criar outro padrão contraposto ao primeiro. A ordem jurídica, por razões até de lógica, se estabelece a partir do parâmetro de regra e exceção, sendo que as exceções, direcionadas a fatos específicos, não regulados pela regra, precisam, além disso, ser claramente justificadas.
>
> Falando de modo mais direto, não é possível que a ordem jurídica estabeleça a relação de emprego como regra geral da vinculação entre o capital e o trabalho e se permita, ao mesmo tempo, que a relação de emprego não seja esse mecanismo de vinculação do capital ao trabalho, vendo-a tão somente como o efeito de um ajuste de vontades, que possibilita ao capital se distanciar, quando queira, do trabalho pela contratação de entes interpostos (s.p.).

Dito isto, compreende-se que embora a nova lei tenha sanado as lacunas inscritas na anterior, impende destacar os reflexos maléficos que ela trará, ao permitir a terceirização irrestrita, que poderá depreciar as relações de trabalho, resultando em significativa perda de empregos e consequente redução salarial, devido ao formato que lhe foi concedido pela atual legislação.

Resta claro, pois, com Souto Maior (2017), que *"as intermediações, portanto, desvalorizam o trabalho."* (s.p.).

CONCLUSÃO

Vimos que a Reforma Trabalhista, dada pela Lei 13.467/17, legalizou algo bastante controverso, pois que o tema terceirização tem sido amplamente debatido, ao longo das últimas décadas.

Positivamente, faz-se notável o empenho em se beneficiar o empresariado, sob o fito do impulso ao crescimento da economia do país, com geração de empregos e a dinamização do mercado.

Todavia, aspectos negativos referentes aos direitos dos trabalhadores têm-se sobreposto à legislação em comento, devido ao seu caráter visivelmente exploratório, abusivo, pautado no capitalismo exacerbado.

Depreende-se, mediante análise teórica aqui realizada, que o formato de terceirização da atividade fim, estabelecido na lei da Reforma Trabalhista, traz em si mais prejuízos do que vantagens aos trabalhadores, que por ela se tornarão, progressivamente, subjugados ao bel prazer de seus empregadores, cada vez mais diversos e distantes, afastando-se, dessa maneira, a visão tríade da relação de trabalho.

Configura-se, pois, o atual contexto da terceirização da atividade fim estabelecido entre a própria modernidade e o retrocesso que dela advém.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

BEZERRA, Juliana. **Taylorismo, fordismo e Toyotismo.** 2017. Disponível em: <https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/#:~:text=O%20Taylorismo%2C%20Fordismo%20e%20o,durante%20a%20Segunda%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial.&text=O%20Taylorismo%20e%20o%20Fordismo%20enfatizaram%20basicamente%20os%20princ%C3%ADpios%20de%20fabrica%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 26/09/2020.

BOTELHO, Adriano. **Do fordismo à produção flexível**: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do capital. 2000. 148 f. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

BRASIL. STF. **ADIN nº 1.923/DF**. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Voto__ADI1923LF.pdf e http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10006961>. Acesso em: 22/08/2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200/1967**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 22/09/2020.

BRASIL. **Lei nº 5.645/1970**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 22/08/2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 22/08/2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1>. Acesso em: 21/08/2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 e julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2>. Acesso em: 20/08/2020.

BRASIL. **Recurso Extraordinário 958252**. Números de Origem: 1261402720065030013. Direito processual civil e do trabalho. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 22/08/2020.

BRASIL. **Súmula 331/TST**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 22/08/2020.

BRASIL ECONÔMICO. **Terceirização**: conheça os argumentos de quem está a favor e quem está contra. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2017-03-23/terceirizar.html>. Acesso em: 20/08/2020.

CORREIA, Henrique. **Terceirização na atividade fim:** julgamento do STF de 30/08/2018. Disponível em: <https://m.migalhas.com.br/depeso/286807/terceirirzacao-na-atividadefim-julgamento-do-stf-de-30818>. Acesso em: 20/08/2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des) fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1999.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** Repositório Institucional. Universidade Federal da Bahia. Bahia. 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 24/09/2020.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEMES, Conceição. **Terceirização é precarização:** mais doenças, acidente e mortes de trabalhadores. Disponível em: <https://www.vio,umdo.com.br/blog-da-saude/terceirizacao-e-precarizacao-mais-doencas-acidente-e-mortes-de-trabalhadores.html>. Acesso em: 20/08/2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 9. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. **A terceirização, o Direito do Trabalho e a Lei 13.429/17**. Disponível em: <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/456088300/a-terceirizacao-o-direito-do-trabalho-e-a-lei-13429-17>. Acesso em: 22/08/2020.

PRADO, Antônio. **A controvérsia da crise do fordismo e a transição pós-fordista**: algumas reflexões sobre o caso brasileiro. *In*: Prado, Antônio *et al*. (Coords.). Emprego e desenvolvimento tecnológico: processos de integração regional. São Paulo: Dieese, 1999.

RODRIGUES, Thales Costa. **Direito trabalhista:** o que muda na terceirização da atividade fim? Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/aprovacao-da-terceirização-da-atividade-fim/>. Acesso em: 20/08/2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Revista do Advogado**. Ano XXXVIII, nº 137, março de 2018. AASP. p. 29-38.

SÃO PAULO. **MPT**. **Nota Técnica, n. 05/2017**. Nota Técnica do MPT pede rejeição ao relatório da reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/445-nota-tecnica-do-mpt-pede-rejeicao-ao-relatorio-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 21/08/2020.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho:** concursos públicos. 20. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização**. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-fim-da-terceirizacao18/06/2017>. Acesso em: 27/08/2020.