ASSOCIAÇÃO EDUCATIVA DO BRASIL – SOEBRAS
FACULDADES INTEGRADAS DO NORTE DE MINAS – FUNORTE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE DAS TRANSFORMAÇÕES NO INSTITUTO - 1990-2017

NATHALIA FERNANDES COSTA
CRISTIANO BARBOSA

MONTES CLAROS – MG
2017

RESUMO

Hodiernamente há discussão sobre as mudanças nas regras sobre terceirização ante o fato de lei 13.429/2017 ter permitido a aplicação do instituto também na atividade fim, o que poderia implicar em perda de segurança para o trabalhador. Ao se considerar as alterações efetivadas e as propostas de alterações contidas nos projetos de lei sobre os aspectos jurídicos do instituto entre o período de 1990-2017 vê-se que ele sinaliza mudanças que incluem a possibilidade de terceirização de atividades no setor publico, redução de responsabilidades empresarias e perdas de direitos dos trabalhadores. Por tal motivo o problema de pesquisa versou sobre: quais impactos as alterações normativas e propostas dos projetos de lei sobre terceirização podem gerar para o trabalhador? O objetivo geral visou estudar a terceirização do trabalho frente às novas mudanças e propostas de mudanças do instituto no contexto jurídico. Nos específicos buscou apresentar a evolução do instituto da terceirização do trabalho, conhecer o posicionamento doutrinário sobre a terceirização no Brasil, discutir as novas mudanças efetivadas e as propostas na legislação brasileira frente a terceirização considerando impactos nas relações de trabalho/emprego. O método de pesquisa empregado foi o exploratório, bibliográfico com revisão de literatura. Os resultados apontam para o fato de que as alterações legislativas o projetos de lei sobre o tema apresentam caráter controvertido gerando inseguranças para os trabalhadores, bem como, apresentam aspectos tidos como inconstitucionais.

Palavras-chave: Terceirização. Lei 13.429/217. Projetos de Lei. Constitucionalidade. Impactos.

ABSTRACT

Currently, there is discussion about the changes in the rules concerning outsourcing regarding the fact of law 13.429/2017 permit the application of such institute as well in core activities, which could imply in the loss of certain safeguards for the employee. By considering the legalized alterations and the alteration possibilities contained in these bills of Law about legal aspects in the matter between 1990 and 2017, the signs of changes that include outsourcing possibilities in public sections, reduction of corporate responsibilities and loss of employees´ rightsare noticeable. This way, the search problem revolved around: what impacts can the legalized alterations and propositions in the bills of Law concerning outsourcing generate towards the employee? The general goal aimed to study the outsourcing of labor in face of new changes and propositions of change in the institute of outsourcing in the juridical context. In the specifics, it aimed to present the evolution of working outsourcing, know new doctrines positions about outsourcing in Brazil, discuss new changes and the propositions of Brazilian legislation regarding outsourcing, considering its impacts in work relations. The methodology applied was exploratory, bibliographic with literature review. The results point to the fact that the legislative alterations and the bills of Law about the theme present controversial character, creating insecurities for those workers/ employees, as well as presenting aspects considered unconstitutional.

Key words: Outsourcing. Law 13.429/217. Bulls of Law. Constitutionality. Impacts.

INTRODUÇÃO

O trabalho, de modo genérico, pode ser entendido como uma atividade realizada pelo homem que consistiu inicialmente em suprir a necessidade de alimentação e criação das ferramentas destinadas ao ato de trabalhar visando a sobrevivência individual ou do grupo. Desse modo, ao longo da evolução da sociedade e das relações estabelecidas entre os indivíduos, o homem através de sua inventividade e criatividade passou a estabelecer novas formas de realização do trabalho, entre elas a venda da força laboral em benefício de terceiros, o que se dava pela contratação direta ou, no modo hodierno, através da terceirização da mão-de-obra. Este último modo, entretanto, não está totalmente formatado mesmo sob a vigência da lei 13.429/2017, uma vez que ainda há propostas de modificações visando tornar o instituto mais amplo, passando a abranger atividade fim incluindo a possibilidade de uso irrestrito por entidades privadas e públicas, o que gera discussão sobre a sua constitucionalidade e prováveis impactos ao trabalhador. (LOPES; ROSSETTI, 2004; BARROS, 2017).

A discussão sobre a terceirização que ser percebe contemporaneamente, em certa medida, decorre da avaliação da própria evolução do labor primitivo, realizado de modo individualizado e voltado para a própria sobrevivência, pois, o que se visualiza a partir do contexto histórico registrado na doutrina é que ele (trabalho) sofreu influências das mudanças culturais, econômicas e jurídicas, que vão desde o modo singular de exercer uma atividade, passando pelo trabalho escravo, ao sistema de servidões, as corporações de ofício e finalmente para o trabalho possuidor de garantias à quem o realiza. Em parte a evolução dos direitos ligados ao trabalho passaram a existir decorrentes da influência gerada pela Revolução Industrial, quando surge no direito a normatização laboral, que não incluía regras sobre a terceirização, apesar de que ela, em certas situações, era praticada mesmo que não havendo o reconhecimento de tal instituto jurídico em termos de norma, conforme pode ser entendido a partir de (BARROS, 2017).

Considerando as indicações históricas das relações de trabalho havidas na era colonial e império em que proprietários de escravos alugavam tal força de trabalho em beneficio de outrem em troca de dinheiro, abre-se a possibilidade de considerar que dentre os processos de evolução nas formas de prestação do trabalho havia a figura da terceirização que não era assim denominada, mas que no tempo atual se tornou juridicamente possível, reconhecida e é questionada no seu real propósito, ou seja se a evolução desse instituto e a sua efetivação enquanto possibilidade de trabalho juridicamente legalizada passou a existir para beneficiar as empresas ou também os empregados**.** Nesse sentido**,** a Terceirização no Direito

do Trabalho é um instituto jurídico já utilizado no país ao longo de vários anos e foi intensificado o seu uso entre as décadas de 1990-2017. Ressalta-se que anteriormente (a partir da década de 1960-70 no Brasil) sua normatização era feita através de leis esparsas e em súmulas dos Tribunais Superiores do Trabalho. (ANTUNES, 2006; MARTINS, 2013; BARROS, 2017; DELGADO, 2017).

No contexto de evolução, o referido instituto sofreu alterações no seu regramento em março de 2017 com a edição e publicação da lei 13.429, a qual passou a regulamentar o instituto no contexto do trabalho temporário o que foi reforçado na reforma trabalhista da lei 13.467/2017. Ressalta-se que no tempo presente há ainda projetos de lei sobre a terceirização (4.330/2004 e 30/2015) em tramitação os quais, se aprovados, irão alterar a normativa recém promulgada e atualmente em vigor. Por esse motivo, ao se considerar a mudança recém-ocorrida no instituto e as perspectivas de novas alterações, com intento de ampliar o seu uso, tais fatos revelam a importância e contemporaneidade do tema, uma vez que ele traz elementos controvertidos sobre a constitucionalidade de sua aplicação irrestrita à todas as atividades da empresa e os reflexos (impactos) para os trabalhadores, já que as novas regras e projetos de lei são indicativas de que a terceirização poderia ser empregada nos novos moldes, inclusive, no setor público, bem como restringindo obrigações das empresas perante os trabalhadores terceirizados.

Pelo exposto e ante as dúvidas sobre a terceirização, limites, amplitude, consequências é que foi estabelecido como problema: quais impactos as alterações normativas e propostas dos projetos de lei sobre terceirização podem gerar para o trabalhador? Para responder ao problema de pesquisa foi definido o objetivo geral que versou sobre estudar a terceirização do trabalho frente as novas mudanças e propostas de mudanças do instituto no contexto jurídico. Já os específicos foram: Apresentar a evolução do instituto da terceirização do trabalho, conhecer o posicionamento doutrinário sobre a terceirização no Brasil, discutir as novas mudanças efetivadas e as propostas na legislação brasileira frente a terceirização considerando possíveis impactos nas relações de trabalho/emprego.

Visando a efetivação do artigo imputando ao mesmo um caráter de cientificidade houve a opção inicial pela adoção do método exploratório e bibliográfico. Formas de pesquisa possibilitaram tanto a compreensão das nuances do tema central quanto a formação de uma conclusão sobre o mesmo. Deve ser ressaltado que, para alcançar o objetivo geral e os específicos houve também a adoção do método de revisão de literatura, vez que ele permitiu a reunião de informações e discussões sobre o tema escolhido. No desenvolvimento do estudo buscou-se levantar dados e informações relativas a terceirização no Brasil, regras aprovadas e

aplicáveis, modificações e propostas de mudanças jurídicas relativas ao assunto foco do estudo. A leitura e seleção dos materiais que tratavam da evolução do instituto permitiram confrontar as visões doutrinárias com dados documentais sobre os projetos de lei relativos a terceirização disponibilizados no site da Câmara dos Deputados e Senado Federal, o que configurou uma parte da pesquisa eletrônica deste trabalho.

A busca em tais sites foi efetuada pela palavra chave terceirização, projeto de lei sobre terceirização. Paralelamente utilizou-se de busca em sites governamentais – Tribunais Superiores, base de dados, Sccielo, Google Acadêmico, entre outros, utilizando as seguintes palavras-chave de forma isolada e associada, terceirização, evolução da terceirização no Brasil, História da terceirização no Brasil, leis e julgados sobre terceirização, o que foi realizado entre os meses de agosto e setembro de 2017. Destaca-se que o critério de seleção de materiais e doutrinas publicadas em sites ou impressas foi estar em língua vernácula. Os materiais que não tivessem contato com o tema proposto foram descartados na revisão de literatura. Os dados e visões doutrinárias coletadas foram tratados de modo descritivo com uma interpretação posterior sobre as divergências que ser revelavam sobre os reflexos para os trabalhadores, constitucionalidade, evolução das regras, etc.

Em termos de estruturação o artigo apresenta 4 sessões sendo a primeira composta por esta introdução, a segunda histórico sobre terceirização: apontamentos genéricos em que foi apresentado uma visão geral sobre a transformação do contexto do trabalho até chegar a terceirização. Ainda nessa sessão houve a abordagem sobre surgimento da terceirização no contexto mundial e brasileiro. Na terceira sessão foi tratado o direito do trabalho frente ao instituto da terceirização. Ainda nessa parte do artigo houve abordagem sobre a evolução normativa da terceirização no Brasil. na quarta sessão o artigo focou as alterações propostas sobre a terceirização o que se utilizou os projetos de lei constantes no site da Câmara dos Deputados e Senado Federal, a partir de 1998 e nas leis aprovadas em 2017. E por fim consta as considerações finais.

Deve-se destacar que em consonância com a norma NBR 14724 da ABNT (2011) houve a opção de colocar em notas de roda pé os endereços eletrônicos dos arquivos consultados na internet com vistas a facilitar a localização tanto pelo leitor, quanto para evitar que alguma parte do texto fosse configurada como plágio. O modelo de estruturação do artigo (incluindo capa, resumo, texto, sessões) foi o indicado pelo Núcleo de Pesquisa das Faculdades Unidas do Norte de Minas, em anexo.

HISTÓRICO SOBRE TERCEIRIZAÇÃO: APONTAMENTOS GENÉRICOS

Para entender o surgimento da terceirização entende-se adequado ter uma visão geral sobre as formas de trabalho que antecederam a esse instituto jurídico, já que é exatamente da evolução do trabalho que ele passa a existir. Inicialmente de modo informal e, posteriormente, com reconhecimento e legitimação através dos regramentos normativos que surgem a partir da década de 1960/1970 no Brasil e das alterações nos anos subsequentes até desembocar na lei 13.429/2007, de modo mais especifico.

Desse modo tem-se que, excluindo o trabalho em proveito próprio do homem primitivo, a escravidão foi à primeira forma disseminada de exploração oficializada e em grande parte legalizada pelo Estado, de um individuo sobre outro. O trabalho escravo permitia a sobrevivência de quem o realizava e era fonte de renda dos senhores possuidores dos trabalhadores, já que os resultados da atividade o pertenciam. O labor neste formato era imposto ao ser humano, sendo todos os meios de coação permitidos para o compelir a produção diária, tendo tal forma permanecido por longos séculos na sociedade. Nesse aspecto, ter-se-ia que alguns proprietários de escravos efetuavam empréstimo destes à outros senhores para realização das atividades, o que em certa medida poderia ser interpretada, analogicamente, como uma forma primitiva de terceirização, não oficializada nem normatizada, mas que pelo costume da época se efetivava já que o dono do trabalhador recebia pelo empréstimo do mesmo à outro senhor (tal ato em certa medida representava uma forma de aluguel de mão-de-obra escrava). (CUNHA, 2011).

Importante destacar que a forma de labor vivida anterior a Revolução Industrial tem características comuns com o modo de trabalho que o homem vivenciou no período caracterizado pela servidão na Idade Média e pela economia ruralizada, onde os senhores possuidores de grandes porções de terra, cediam aos seus servos territórios para que zelassem por suas propriedades e produzissem para eles (senhores feudais). Em troca recebiam proteção e alimentos. Nesse modo de trabalho os servos deviam total obediência aos seus senhores. Eles eram explorados pelos donos das terras e não possuíam direitos perante os senhores feudais. Contudo, em tal período já existia uma espécie de gênese do que hodiernamente é entendido como relação de trabalho que sofreria reflexos dos contextos culturais, econômicos, jurídicos, sociais e do poder de determinadas classes (empresários) de modo contínuo até transformar-se no que se visualiza hoje no âmbito normativo justrabalhista. (ROMAR, 2014).

Paralelamente ao feudalismo, nas cidades houve ampliação do trabalho artesanal que sinalizava necessidade de regulação. Verifica-se nesse momento histórico o início das corporações de oficio (final da idade Média) que possuíam o objetivo de reunir pessoas com mesma aptidão laboral com vistas a realização da produção em moldes semelhantes à

fabricação em escala. A partir dos trabalhos realizados nas corporações de ofício surgem aspectos indicativos de que tal prestação de serviço apresentava elementos configuradores da relação de emprego, como por exemplo, a subordinação, não eventualidade e pessoalidade. (CUNHA, 2011).

O regime artesanal das corporações de ofício vigorou por muitos anos, porém o desrespeito e ausência de proteção ao trabalhador implicou no colapso desse regime especialmente ante os abusos praticados pelos mestres das corporações, os quais gerarão insatisfação e manifestações contrárias as expropriações sofridas pelos trabalhadores, fazendo surgir nova fase evolutiva que passaria a ser marcada pelas inovações tecnológicas e o regime liberal. Desse modo, o novo regime consagrou as livres contratações como forma de relação de trabalho permeada pelas reivindicações dos trabalhadores, os quais buscavam proteção e garantias, fazendo nascer a forma de subordinação mediante o pagamento de salário ou outra remuneração convencionada. (BARROS, 2010). Desse modo,

> O trabalho livre, propriamente dito, como expressão típica do capitalismo, em oposição aos regimes da escravidão e da servidão, e por que não dizer também das corporações de ofício, surgiu a partir do final do século XVIII, por ocasião da Revolução Industrial [e em certa medida, diante das transformações em diversos âmbitos acabou estabelecendo modos de realização do trabalho em que um indivíduo contratado por uma empresa é "cedido" mediante remuneração ao seu empregador para execução de serviços fora da entidade empregadora e em benefício de uma outra empresa contratante]. (MOURA, 2014, p.48).

A partir da citação de Moura (2014) e segundo alguns doutrinadores a forma de trabalho livre e a possibilidade de um indivíduo ou entidade utilizar do labor de terceiros para consecução de seus objetivos empresariais efetivamente se iniciou na Europa e acarretou diversas mudanças nos demais continentes, sendo sua principal particularidade a substituição do trabalho artesanal pelo remunerado e uso de máquinas. (GARCIA, 2015).

Em complementação a Garcia (2015) e segundo Romar (2014, p. 28) a Revolução Industrial "significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores". Paralelamente:

> O Liberalismo econômico, aliado ao não intervencionismo do Estado nas relações econômicas e sociais (Estado Liberal) e ao individualismo que marcava o campo jurídico de então (todos os frutos da Revolução Francesa de 1789), fez com que a desproporção de forças do trabalhador frente ao empregador se agravasse, o que gerou uma realidade de grave injustiça no modelo das relações de trabalho e levou ao surgimento da chamada Questão Social, ou seja, a luta entre capital e trabalho derivada do estado de extrema exploração em que se encontravam os trabalhadores. [deve ser lembrado que para fugir ao empecilho da exploração do trabalhador com a respectiva responsabilização em relação aos direitos destes, os métodos de gestão empresarial evoluíram até configurar as chamadas formas terceirizadas de

> contratação de mão-de-obra em que o contratante continua a explorar o indivíduo, contudo, sem ter vinculação direta com o mesmo. Esse fato passa a existir a partir da 2ª guerra mundial e utilizada de forma mais ampliada entre as décadas de 1980-2000]. (ROMAR, 2014, p.28 - 29).

A partir das ideias de Garcia (2015) e Romar (2014), percebe-se a necessidade de proteção do trabalhador. Em decorrência dessa necessidade o Estado passa a interferir nas relações de trabalho criando institutos que serviram de regulação das relações trabalhistas. Assim, com o direito do trabalho consolidado como forma de proteger e regulamentar as relações capital versus trabalho, novos institutos jurídicos começaram a nascer e serem reconhecidos como possíveis, frente as transformações ocorridas no âmbito empresarial e que geravam reflexos sobre os contextos econômicos, sociais, bem como jurídicos. Entre eles foi criada a terceirização, tido como um regime jurídico que surgiu nos Estados Unidos a partir da eclosão da Segunda Guerra Mundial e em especial com o processo de globalização econômica e produtiva aliada a ocorrência de crises que afetavam negativamente o capital. Nesse aspecto,

> A globalização e a crise econômica mundial tornaram o mercado interno [de cada país] mais frágil, exigindo maior produtividade por menores custos para melhor competir com o mercado externo. O primeiro atingido com essa urgente necessidade de redução de custos foi o trabalhador, que teve vários direitos flexibilizados e outros revogados. A terceirização é apenas uma das formas que os empresários têm buscado para amenizar seus gastos, reinvestindo no negócio ou aumentando seus lucros. (CASSAR, 2014, p.481).

Ressalta-se que de modo análogo ao que ocorria com os escravos e, em certa medida com os artesões das corporações de ofício que eram respectivamente alugados para terceiros pelo seu senhor ou utilizados pelo dono da corporação para benefício de outrem, nas décadas antecedentes à Segunda Guerra Mundial já se reconheciam atividades prestadas por terceiros. Contudo, tal forma de prestação de serviço não era conceituada oficialmente e juridicamente como terceirização. Somente com a evolução das transformações e modos gerenciais realizadas nas empresas e da maior pressão capitalista por adequação das relações aos modelos de organização empresarial globalizado e altamente competitivo foi que o termo e consecutivamente o instituto passou a ser empregado de forma ampla (CASTRO, 2000), mesmo inexistindo regra especifica sobre o mesmo, bem como conceito definido de modo concreto. Nesse sentido, tem-se que conceitualmente terceirização é a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas que cedem os seus trabalhadores para prestação do serviço em favor de outrem. Corrobora no mesmo sentido a citação abaixo.

> A terceirização significa a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas. Na terceirização, o trabalhador presta serviços ao ente tomador, mas possui relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação, assim, passa a ser triangular ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador. Entre o empregado e o empregador (que é uma empresa prestadora de serviços) verifica-se a relação de emprego, ou seja, o contrato de trabalho (art. 442, caput, da CLT). O vínculo entre o tomador (quem terceirizou alguma de suas atividades) e a empresa prestadora decorre de outro contrato, de natureza civil ou comercial, cujo objeto é a prestação do serviço empresarial. (GARCIA, 2015 p. 192).

Pelo teor da visão de Garcia (2015) poder-se-ia considerar que na terceirização o que o tomador busca é a redução de seus custos operacionais, tendo em vista que ele, a priori, se desonera das obrigações trabalhistas típicas da relação de emprego, já que na terceirização o que vigora para o tomador do serviço é uma relação de trabalho com o individuo executor da atividade.

Surgimento da terceirização em termos gerais - Contexto mundial

O marco reconhecido pela doutrina para o surgimento da terceirização foi a eclosão da segunda guerra mundial, anterior a esse acontecimento algumas espécies de serviços realizados por terceiros já eram utilizados, mais ainda não denominados como o instituto da terceirização. O formato que em que ele se realizava se assemelhava como já dito anteriormente ao o sistema de empréstimos dos senhores de escravos e do sistema de servidões. Apesar disso, há doutrinadores que indicam existência não formal do instituto em período antecedente o conflito militar mundial. Exemplos podem ser visto ao se considerar o modelo de produção taylorista/fordista vez que neles haviam características de prestação de serviços muito próximas da terceirização vez que as empresas que a adotavam objetivavam a alcançar maior produção e ganho, com o menos tempo e esforço, bem como a redução dos custos da produção.(CASTRO, 2000).

Com a segunda guerra mundial, surge a necessidade de uma alta escala de produção de armamentos, e as empresas que forneciam tais objetos não conseguiram suprir o aumento da necessidade produtiva e, portanto como saída encontrada as entidades empresariais da época modificaram o modo de relação com o trabalhador terceirizando atividades que não fossem fundamentais, a outras empresas.

> O fato social desencadeador do fenômeno da terceirização teve sua origem no período da Segunda Guerra Mundial. Havia grande demanda de armamentos e a oferta não se mostrava capaz de assumir tamanha procura. As indústrias norte-

> americanas, principais fornecedoras de produtos bélicos, organizadas na forma que se encontravam, não tinham capacidade instalada para suprir a demanda europeia, especialmente dos países aliados na luta contra o nazismo. Para aumentar a produtividade, a saída encontrada pelos industriais foi remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas. As empresas voltar-se-iam apenas para a sua atividade essencial. A maior canalização de recursos e trabalho para determinada atividade resultaria em aumento de produção. (HENRIQUE; FELICIO 2004, p.81-82)

A partir das exposições e visões de Henrique; Felício (2004) pode-se apontar o sistema terceirizado de trabalho como a solução encontrada pelos empresários do século XX para acelerar a produção e atender à demanda. A terceirização, portanto, possibilitou que as empresas ficassem responsáveis apenas por aquelas atividades essenciais da cadeia produtiva, dando ensejo à delegação das demais atividades acessórias para outras empresas, ruindo com o sistema criado por Henry Ford surgindo em sua substituição o sistema toyotista de produção o qual apostava em empresas menores e mais especializadas. Neste aspecto Delgado (2014) observa que a terceirização trabalhista é uma das principal manifestação do sistema toyotista de produção.

Surgimento da terceirização no Brasil

A terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do país, pois, surgiu com mais efetividade e com uma estrutura normativa a partir de uma espécie de gênese já na década de 1960/1970, quando houve ações por parte do governo em "contratar empresas para prestação de serviços ao ente público como uma forma de descentralização da administração do Estado o que hodiernamente é entendida como terceirização". (DELGADO, 2012, p. 436).

No período anterior a tais décadas e considerando a consolidação das Leis do Trabalho criada em 1ª de maio de 1943, tem-se que a codificação juslaborativa não fazia menção ao instituto da terceirização, por sua vez tratava duas figuras delimitadas de subcontratação de trabalhadores, a empreitada e subempreitada, que em certa medida trazia sinais de possível semelhança com a terceirização sem contudo, configurá-la de forma ampla. Somente em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que foi instituído através de normativas mais distintas a terceirização, esse primeiro apontamento do instituto foi apenas para o segmento público com o Decreto-Lei número 200/67 (art.10) e a lei número 5.645/70. (DELGADO, 2012).

A partir da década de 1970 foram incorporadas as normativas do país leis que tratavam especificamente da terceirização no setor privado da economia, sendo elas a Lei do Trabalho Temporário (Lei número 6.019/74) e a lei 7.102/83, que disponha da terceirização do trabalho de vigilância bancária. Por sua vez nas décadas posteriores "a jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 1990 também se debruçou sobre o tema, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do país" o que em certa medida era explicado pela tentativa de inserção do Brasil no contexto do mercado globalizado tanto em termos de produção quanto de financeirização segundo Delgado (2012, p. 437).

O DIREITO DO TRABALHO FRENTE AO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização pode ser entendida como o fenômeno pelo qual se desagrega o aspecto trabalhista do aspecto econômico existente nas relações de trabalho, como bem assevera Delgado (2016), ou seja, o trabalhador terceirizado é inserido no processo produtivo da empresa, entretanto não estabelece vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços mas sim, com a organização empresária que o "cede" ao tomador do serviço.

> A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, do terceiro no sentido jurídico como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividade para outrem, um terceiro à empresa (DELGADO, 2016 p. 487).

Portanto, quando da análise do fenômeno da terceirização podem ser identificadas três figuras essenciais para a formação da relação trilateral terceirizada. A empresa tomadora de serviços que se apresenta como aquela que contrata mão de obra terceirizada frente à empresa prestadora, sendo esta última responsável pela contratação direta do obreiro, firmando vínculo jurídico trabalhista com ele. O obreiro, por conseguinte, é aquele que presta serviços na empresa tomadora sem estabelecer vinculação jurídica com a mesma.

A partir da apreciação dos componentes do conceito da terceirização aufere-se que se trata de uma modalidade de contratação de mão de obra excetiva àquela prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho em seus artigos 2º e 3º, uma vez que nesta encontra- se o modelo clássico de relação bilateral, enquanto naquela há a existência de uma terceira figura que faz com que a relação empregatícia torne-se trilateral. Assim, diante dessa inovação à

clássica contratação de mão de obra prevista pela CLT em 1943, o processo terceirizante, como alude Delgado (2016, p.487), "[...] traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história", o que ocasiona sua complexidade de regulamentação e de inserção na estrutura teórica do Direito do Trabalho.

Evolução normativa da terceirização no Brasil

O primeiro apontamento indireto sobre a terceirização no Brasil pode ser assinalado na década de 1940, quando da época da elaboração da CLT, pois, a normativa celetista previu, ainda que única a hipótese de subcontratação de mão de obra quando dos casos de subempreitada, regulamentada no artigo 455 da CLT. (CASSAR, 2014)

Em complementação tem-se que Delgado (2016) aponta a pequena empreitada, prevista no art. 652, "a", III da CLT, como outra forma de possibilidade de subcontratação de mão de obra trazida originariamente pela legislação trabalhista e que posteriormente seria oficialmente entendida como forma de terceirização ante a criação de regras, julgados, súmulas sobre o instituto. A esse respeito tem-se que:

> Afora essas ligeiras menções celetistas (que, hoje, podem ser interpretadas como referências incipientes a algo próximo ao futuro fenômeno terceirizante), não despontaram outras alusões de destaque à terceirização em textos legais ou jurisprudenciais das primeiras décadas de evolução do ramo justrabalhista brasileiro. Isso se explica pela circunstancia de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significação socioeconômica nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos de 1930/40. Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos de 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação de modelo trilateral terceirizante. (DELGADO, 2016, p. 488).

Destarte, somente em 1967 a terceirização revelou-se com destaque no seguimento público do mercado de trabalho brasileiro, ou seja, o Decreto-lei número 200 constituiu referência normativa que desencadeou em seu bojo a regulamentação do serviço executado por terceiros no seio da Administração Federal. No contexto apresentado tem-se que o capítulo III do referido decreto-lei destinou-se a cuidar da descentralização das atividades administrativas.

Fundindo-se o Princípio da Legalidade a que se submete a Administração Pública à ordem emanada do Decreto-lei 200 de 1967 restou translúcido que a administração

estava desobrigada das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, bem como das tarefas executivas, incumbindo-se de recorrer à execução indireta, sempre que possível, mediante contrato, isto é, serviço terceirizado. Em corroboração Cassar (2014) aponta a terceirização das atividades-meio e especializadas da administração pública como hipótese de terceirização obrigatória (lei impõe a contratação de mão de obra por empresa interposta). Ante a colocação do autor é perceptível a lacuna deixada pelo decreto em questão quando ele se absteve de especificar as tarefas, atividades e funções que poderiam ser objeto da terceirização. Nesse sentido, o art. 10 do Decreto-lei 200 de 1967 somente veio a ser regulamentado pelo art. 3º, parágrafo único da Lei nº. 5.645 (posteriormente revogado pela Lei nº. 9.527 de 1997) ao apresentar sua redação da seguinte forma:

> Art. 3º. Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá:
> Parágrafo único**.** As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7º, do Decreto- Lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (BRASIL, 1970).

Note-se que o diploma legal trouxe um rol exemplificativo das atividades que poderiam ser objeto de terceirização pela Administração pública, o qual pode ser sintetizado em atividades instrumentais que se correlacionam às suas atividades não essenciais. Portanto, a terceirização no âmbito da Administração Pública foi legalmente permitida apenas para aquelas atividades que não tenham liame com aquelas essenciais do poder público. A Lei nº 5.645 de 1970 não possibilitou a terceirização de atividades-fim dos entes públicos tomadores de serviço.

Também na década de 1970 a terceirização recebeu respaldo jurídico no seguimento privado do mercado laborativo com a Lei nº. 6.019 de 3 de janeiro de 1974, a qual regulamentava apenas contratos de trabalho de curta duração. A inovação trazida pela Lei de Trabalho Temporário era justamente a possibilidade de contratar serviço terceirizado de pessoa física para a realização de atividades meio ou fim da empresa tomadora. O diploma legal em questão cuidou de regrar hipóteses restritas para o estabelecimento da relação de trabalho temporário, haja vista que o artigo 2º da referida lei alude que somente será permitida essa modalidade de contratação pela empresa tomadora nos casos de "necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços". (BRASIL, 1974)

A atividade legiferante voltada ao setor privado mostrou-se mais criteriosa do que a legislação voltada à reforma da Administração Federal quando cuidou de determinar as hipóteses de cabimento da terceirização temporária, bem como seu prazo máximo de duração (três meses). Complementarmente tem-se que tal qual ocorreu no Decreto-Lei nº. 200 de 1967 a sistemática aventada pela Lei nº. 6.019 de 1974 sufraga uma relação trilateral, composta pela empresa de trabalho temporário ou terceirizante, empresa tomadora e trabalhador temporário, enfatizando o seu caráter de modalidade excetiva de contratação. Nessa relação, o vínculo trabalhista é estabelecido entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário, mediante contrato escrito, ainda que o trabalhador preste serviços para a empresa tomadora. Todavia, caso o trabalhador temporário haja com pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação frente à empresa tomadora, ou se desrespeitados os requisitos formais de trabalho temporário relação de trabalho temporário na modalidade terceirizada se converte em relação de emprego regida pelo Direito do Trabalho (CLT), formando-se, assim, vínculo empregatício entre obreiro terceirizado e empresa tomadora.

Quanto à responsabilidade das empresas frente ao trabalhador que atua na modalidade de terceirização, prevê o artigo 16 da lei de trabalho temporário que ela será solidária entre a empresa tomadora e a empresa terceirizante. Em outras palavras se a empresa que presta o serviço de terceirização não arcar com as verbas trabalhistas a empresa tomadora responderá pelos direitos descumpridos. Contudo na reforma trabalhista e na nova lei do trabalho terceirizado há indicações de que a tomadora somente responderia caso fosse frustrada a ação contra a empregadora do trabalhador terceirizado.

Como complementação as informações apresentadas convém que seja mencionado o fato da terceirização do serviço de vigilância no âmbito público (pelo Decreto 200/67) acabou sendo absorvida pelo setor privado da economia conforme faz alusão a Lei nº. 7.102 de 1983, a qual, em seu art. 3º prevê que "a vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: I – por empresa especializada". Diferentemente do que previa a Lei nº. 6.019 de 1974, o diploma legal em questão (lei 7.102/83) veio prever a sistemática de terceirização permanente, a qual produz efeitos prolongados ao longo de tempo, todavia, abrangendo apenas a classe dos vigilantes.

Com o avanço fenômeno terceirizante no mercado laborativo privado e considerando-se a existência de basicamente duas leis que regulamentavam restritamente o tema (lei 7.102/83 e lei 6.019/74), não restou outra alternativa para a jurisprudência trabalhista senão fixar seu entendimento. Portanto, na tentativa de equacionar a inovação das relações de trabalho ao cenário normativo existente no país foi que em 1986 o Superior

Tribunal do Trabalho (TST) manifestou-se através da súmula 256, a qual dispunha que "salvo os casos previstos nas Leis número 6.019/74 e 7.102/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços".

A referida súmula mantinha a contratação clássica prevista na CLT como regra e excetuava a modalidade de contratação trilateral. Caso a relação terceirizada fosse considerada como ilícita, ou seja, fosse pactuada além dos casos de trabalho temporário e vigilância, seria determinado o estabelecimento do vínculo empregatício bilateral previsto na CLT entre obreiro e tomador de serviços, inclusive com os entes da Administração Pública. Corrobora no sentido apresentado a citação a seguir em que tem-se o fato de que a:

> (...) mencionada súmula pareceu fixar um leque exaustivo de exceções terceirizantes (Leis n. 6.019/74 e 7.102/83), o que comprometia sua própria absorção pelos operadores jurídicos. Afinal, as expressas e claras exceções contidas até então no art. 10 do Decreto-lei n. 200/67 e na Lei n. 5.645/70 – exceções consubstanciadoras de um comando legal ao administrador público- não constavam do leque firmado pela súmula em exame. (DELGADO, 2016 p.499).

Em uma linha temporal da evolução do instituto da terceirização com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) em 1988, houve limitação terceirização, ainda que de modo indireto, ante o sólido contexto principiológico e normativo, primando pela valorização do trabalho e emprego, assegurando a dignidade da pessoa humana, buscando erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e vedando qualquer forma de discriminação contra a pessoa.

Dentre seus novos ditames a Lei Magna determinou, como bem assinala Cassar (2014), a vedação do reconhecimento de vínculo de emprego com a Administração Pública sem a prévia aprovação em concurso público (art.37, II e §2º), salvo se o trabalhador tivesse sido contratado antes da entrada em vigor do texto constitucional (OJ nº. 321 da SDI-I do TST). Nesses casos ainda que o trabalhador que preste serviço terceirizado para algum órgão público ele não se tornaria funcionário público, tal determinação foi estabelecida em beneficio da administração pública e pode gerar prejuízos ao trabalhador, ainda que contratado pela poder público no regime celetista. Outra explicação para o entendimento apresentado é o fato de que na hierarquização das leis há certa limitação da aplicabilidade do texto da súmula 256 do TST, haja vista a eficácia plena da norma constitucional prevista no art. 37 II da CRFB de 1988. Assim sendo, após a entrada em vigor da CRFB de 1988, caso fosse efetuada uma terceirização ilícita com a Administração Pública, esta como tomadora de serviços, não seria possível configurar vínculo de emprego entre esta e o obreiro. A norma

constitucional estabeleceu ainda que indiretamente, uma limitação essencial à súmula 256 do TST. (DELGADO, 2017; BARROS, 2017)

A nova relação trilateral terceirizante, ora regulamentada pela súmula 256 do TST e limitada pela CRFB de 1988, casou elevado desalinho ao legislador brasileiro. Assim, torna-se perceptível o grau de dificuldade e absorção pela ordem jurídica do país do conceito e alcance da modalidade de trabalho terceirizado. Em complementação tem-se conforme Cassar (2014, p.492) que "sob a influência da retração do mercado interno, da globalização e da necessidade da redução, a consequência foi flexibilizar as relações de trabalho", gerando para o TST a necessidade de efetuar nova análise do fenômeno da terceirização e proceder à revisão da súmula 256, o que culminou na edição da súmula 331 já no final do ano de 1993. O texto da súmula 331 se mostrava mais detalhado compondo-se de quatro incisos conforme contido a seguir.

> I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo o caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74).
> II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).
> III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.
> IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Note-se que a nova súmula não mais limitava o trabalho terceirizado ao prazo máximo de três meses ou exclusivamente à categoria de vigilantes, como ocorria com a antiga súmula 256 do TST. Ela portanto, somou aos requisitos legais acima mencionados o critério da atividade-fim, ou seja, o trabalho terceirizado pode ocorrer além das hipóteses de trabalho temporário e de vigilância, desde que incidente nas atividades instrumentais da empresa tomadora, sob pena de formação de vínculo empregatício do trabalhador terceirizado para com esta. A partir de então o debate acerca da atividade terceirizada ganha espaço no cenário justrabalhista do país e traz consigo alterações legislativas que, de certa forma, causam distorção da hermenêutica adquirida pela súmula 331 do TST.

Nos anos 2000, a Resolução nº. 96/2000 do TST, como bem assevera Cassar (2014, p.492), "modificou a redação do inciso IV da súmula 331 para incluir de forma expressa a responsabilidade subsidiária da Administração Direta, Autárquica ou

Fundacional, bem como as empresas públicas e as sociedades de economia mista". Portanto, o item IV da súmula 331 do TST passou a ter a seguinte redação:

> IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº. 8.666/93).

É irretorquível que a nova redação conferida à súmula 331 do TST reconhece a legalidade da locação de mão de obra voltada para a atividade-meio da empresa tomadora dos serviços, desde que não reste caracterizada a subordinação direta do empregado terceirizado à ela. A partir da alteração também ficou estabelecido e reafirmado a visão de que em caso de terceirização realizada pela Administração Pública Direta ou Indireta, quando não observados os requisitos formais e legais da terceirização, não seria possível o reconhecimento de vínculo empregatício entre esta e o trabalhador terceirizado conforme prevê de modo indireto a CRFB de 1988 pela exigência do requisito do concurso público.

No final do ano de 2010 o Supremo Tribunal Federal (STF) pronunciou-se quanto à Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) número 16 ingressada pelo governador do distrito federal em março de 2007. A referida ação pleiteava que o STF declarasse a constitucionalidade do art. 71,§1º, da Lei n°. 8.666 de 1993, o qual, em síntese, previa que não tangia à Administração Pública a responsabilidade pelos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não adimplidos pelo contratado quanto aos seus trabalhadores que prestassem serviço terceirizado para o poder público.

A ADC nº. 16 questionava a edição de norma posterior, a súmula 331 do TST, que previa justamente o oposto do enunciado do art. 71,§1º, da Lei nº. 8.666 de 1993, uma vez que aquela permitia a responsabilização subsidiária da Administração Pública Direta e Indireta em relação aos débitos trabalhistas quando atuasse como contratante de serviço terceirizado. Logo, em 24 de novembro de 2010, o STF decidiu pela constitucionalidade do mencionado art. 71,§1º, afastando, assim, conforme Delgado (2016, p.500), "a responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização (além da responsabilidade por culpa in eligendo, desde que observado o processo licitatório)". Destarte, o TST promoveu reajustes no item IV da súmula 331 e acrescentou-lhe o novo item, o inciso V:

> 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. 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 do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Complementarmente Delgado (2017), Barros (2017) entre outros doutrinadores mencionam que em maio de 2011, para melhor elucidar a responsabilidade da empresa tomadora de serviços, a súmula 331 do TST ganhou o novo item, o inciso VI através da Resolução 174, o qual revela que "a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral". Diante das revisões e atualizações da súmula 331 do TST já abordadas nota-se que a terceirização é um fenômeno resultado do capitalismo desenfreado e que adquiria cada dia mais força e concretização na realidade laborativa do país, contudo encontrava-se ainda em fase de adaptação perante o sistema jurídico brasileiro.

ALTERAÇÕES MODERNAS PROPOSTAS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Entre os anos das décadas de 2000 e 2010 as transformações nos moldes do sistema capitalista, associadas as crises econômicas, fez com que a terceirização sinalizasse ampliação dos tratamentos normativos, o que pode ser observado pelo número de projetos de leis e discussões a cerca do tema. Tal percepção decorre dos dados disponibilizados no site da Câmara dos Deputados no ano de 2017, em que consta informações sobre propostas legislativas apresentadas à esse órgão desde 1988.

Nesse sentido, e em termos de evolução histórica das tentativas de normatização e flexibilização das regras relativas a terceirização tem-se que o projeto de lei 4.302/1998, proposto pelo poder executivo, foi votado, após 19 anos de sua propositura e transformado em lei ordinária de número 13.429/2017, tratando-se da primeira normativa a cerca do referido instituto nos meados da década 2010. É importante destacar que posteriormente ao projeto de 1998, a Câmara dos Deputados propôs um outro projeto de lei número 4.330/2004 de autoria do Deputado Sandro Mabel que tem por interesse regulamentar a contratação de prestação de serviços e as relações de trabalho dele decorrentes, além de excluir os dispositivos que tratavam do trabalho temporário, limitando-se à prestação de serviços a terceiros. Tal projeto ainda encontra-se em tramitação na Câmara e Senado e não apresenta previsão de data para votação.

De um modo genérico poder-se-ia considerar que além da lei 13.429/2017 a proposta 4.330/2004 também visa ampliar a normativa relativa a terceirização. Ambos (projeto e lei), implicarão em impactos nas relações de emprego e trabalho por atender em certa medida os anseios capitalistas. Em termos de operacionalidade a atividade até então permitida como sujeita a terceirização sempre esteve pautada na atividade meio. Contudo, tanto a lei 13.429/2017 e o projeto de lei 4.330/2004 buscam desimpedir a terceirização das atividades fim das empresas. Tal fato refletirá no fato de que várias empresas tenderão reduzir custos operacionais intensificando as terceirizações em suas organizações.

Importante destacar que além do projeto 4.330/2004 e da lei 13.429/2017 há em tramitação no Senado Federal o projeto 30/2015 além dos projetos que tramitam em paralelo a ele sendo os projetos PLS - Projeto de Lei do Senado 87 de 2010, PLS - Projeto de Lei do Senado 447 de 2011, PLC - Projeto de Lei da Câmara 195 de 2015, PLS - Projeto de Lei do Senado 339 de 2016, todos tratando da terceirização no sentido de alargar o alcance da terceirização e seus efeitos no que tange ao tipo de empresa que poderá adotá-la e a redução das responsabilidades da terceirizada perante os trabalhadores.

Torna-se imperioso ressaltar que a reforma trabalhista (lei 13.467/2017) permite e reforça a autorização normativa para que as atividades principais da empresa sejam objeto de afetação pelo instituto da terceirização. A redação da lei da Reforma Trabalhista funciona como uma espécie legitimação da flexibilização das regras estabelecidas até a década de 2000 reforçando o teor da lei 13.429/2017.

Ao serem consideradas as propostas dos projetos de lei e das leis aprovadas em 2017 (reforma trabalhista e terceirização) poder-se-ia considerar que no conjunto as tendências normativas visam ampliar a terceirização também no âmbito da administração pública sem que o Estado responda solidariamente ou subsidiariamente pelos direitos trabalhistas do indivíduo que presta o serviço. Pelo exposto entende-se que a questão da terceirização no Brasil ainda não está complemente finalizada já que há possibilidades de haver novas votações que poderiam derrogar a atual lei vigente sobre a terceirização e alterar o dispositivo de 2017 de modo a gerar maior amplitude no que tange as permissões para utilização do instituto, redução das responsabilidades das entidades que dele fizerem uso, e abranger o setor público de forma próximo do que ocorre no setor privado, ou seja, contratar mão de obra terceirizada para atividade fim sem necessidade de concurso público.

Diante do exposto até o presente poder-se-ia construir o entendimento de que a terceirização ante as inovações normativas tratava-se de um processo o qual permitia a empresa que subcontratava a prestação de serviços pudesse transferir para outra entidade

empresária a realização da atividades meio da organização terceirizada. Ocorre, que atualmente esse instituto foi ampliado pela lei 13.429/2017 e reafirmado pela reforma trabalhista 13.467/2017 permitindo terceirização as atividades principais da empresa. Devido as alterações normativas e as propostas que ainda estão em tramitação para serem votadas, deve ser considerado o fato de que a terceirização das atividades centrais poderá gerar a organização uma redução de custo operacional de modo a poder torna-la mais eficiente, segundo Gimenes et. al (2016). Porém não se pode deixar de levar em conta os malefícios que esse instituto poderá causar ao trabalhador como pode ser interpretado a partir das exposições contidas em Barbosa; Araújo (2016); Silva (2017); Antunes (2006) e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2007; 2017) além dos reflexos no que concerne a instabilidade jurídica provocada pelos vários projetos de lei sobre o tema que ainda não foram votados pela Câmara dos Deputados nem pelo Senado Federal.

De acordo com o entendimento que se pode extrair da lei 13.467/2007 e das indicações teóricas dos autores Antunes (2006), Silva (2017) e dos relatórios do Dieese (2017) a terceirização poderá ampliar o risco de desemprego, fragilização das relações de trabalho visto às tentativas que as empresas enveredarão subcontratar mão de obra que já lhe prestava serviços com menos responsabilidades quanto aos direitos trabalhistas havidos na relação anterior a subcontratação. Soma-se a isso o fato de que os trabalhadores se tornarão vulneráveis a exploração do trabalho e descumprimento dos pagamentos relativos aos direitos trabalhistas.

De modo paralelo a reforma trabalhista da lei 13.467/2017 parece tentar dar tratamento igualitário aos trabalhadores terceirizados e os efetivos da empresa terceirizada, quando traz em seu texto menção sobre a alteração da redação da lei 6.019/1974 em seu artigo 4º-C em que é dito “ § 1º. Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo” (BRASIL, 2017).

Soma-se a isso o fato da reforma trabalhista ainda mencionar aspectos que podem ser entendidos como igualdade. Exemplo é ambos empregados (com vinculo empregatício e os terceirizados) terem direito as mesmas instalações, condições de alimentação, serviços de transportes, ambulatórios e sanitários. Contudo, a regra não contempla a concessão de benefícios como vale-alimentação, vale-transporte ou plano de saúde representando perdas ao trabalhador caso a terceirizadora não assuma tais custos. Apesar disso, a reforma traz como provável proteção ao trabalhador o fato de que a empresa não pode contratar como prestador de serviço uma companhia que tenha como sócio uma pessoa que foi seu funcionário nos

últimos 18 meses. Entretanto, na prática, as supostas proteções que aparentemente se vê na letra da lei não impedem que uma empresa force seus trabalhadores a se tornarem pessoas jurídicas para contratá-los como empresa e não arcar com as obrigações trabalhistas. Além disso, pode-se entender como uma prolação das conseqüências que o instituto trará para a sociedade, segundo matéria contida no Portal G1 (2017)[1] associada a publicação da Revista eletrônica (2017)[2] do Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região .

Em complementação e conforme já mencionado anteriormente, as leis aprovadas em 2017 que tocam os aspectos da terceirização não poderiam ser consideradas regras definitiva e acabadas visto que nas casas legislativas os projetos de lei que preveem mais modificações para esse instituto irão implicar em modificação das regras já em execução. Exemplo é o projeto que tramita na Câmara dos Deputados o de número 4.330/2004, que tem como Ementa dispor sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Esse projeto está em tramitação desde 2015 no Senado Federal[3] e se aprovado vai reafirmar o que as normativas já aprovadas e vigentes. Legitimará a terceirização da atividade fim e colocará termo a discussão de que ficará a cargo da empresa contratadas as responsabilidades sobre créditos trabalhistas o que eximiria as empresas contratantes.

O projeto 4.330/2004 traz em seu corpo que independente do tipo de empresa contratante não se formará vinculo empregatício entre ela e os trabalhadores (artigo 2º, § 2º do projeto). Dispõe que o trabalhador não poderá fazer atividade fora do que restou contratado. Porém, a proposta de lei parece desconsiderar o princípio da primazia da realidade, pois, é comum ao longo da relação os contratos serem alterados em prejuízo ao trabalhador. Soma-se a isso o fato de que no artigo 10º há indicação da contratante responder subsidiariamente e não mais solidariamente, representando um risco do trabalhador de não obter sucesso na cobrança de seus direitos, especialmente pelo fato da reforma trabalhista conter menção do processo trabalhista somente recair sobre uma outra entidade somente depois de frustrada contra o réu principal. Tal normativa parece desconsiderar ou não esclarecer como ficará a questão da prescrição quinquenal e bienal para cobrança dos direitos trabalhistas. Outro elemento de destaque contido no projeto é norma possibilitando a administração publica terceirizar atividade fim é o que se deduz do artigo 12 associado ao § 2º do artigo 4º. Nesses

1 Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-cria-limite-para-terceirizacao-entenda-as-regras.ghtml. Acesso em 24, set. 2017.

2Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36537/mod_resource/content/2/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL-AGO%202017%20-%20n%C2%BA%2061%20-%20Reforma%20Trabalhista%29.pdf. Acesso em 21, out. 2017.

3Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841. Acesso em 24, set. 2017.

casos colocaria em xeque a necessidade de concurso público, assunto esse tratado em outras propostas de lei apresentadas a seguir.

Ressalta-se ainda a existência de tramitação no Senado Federal do projeto 30/2015. Ele ampliará a terceirização no contexto de abrangência no setor privado chegando a ser mencionada a possibilidade de quarteirização, fenômeno até então não totalmente regulamentado de forma pacifica no campo trabalhista, mas sim no aspecto civilista. O projeto ainda apresenta incoerência quando refere no artigo 1º que a normativa se aplicaria ao setor privado, porém no artigo 4º traz menção a terceirização com a administração pública no sentido de não formar vinculo como Estado e no artigo 26 faz menção ao fato de que se estendo aos terceirizados da administração pública os direitos estabelecidos na lei. O projeto ainda abre possibilidade de intermediação de mão-de-obra na terceirização ao não especificar e deixar para outro instituto a regulação deste aspecto.

No que tange ao PLS - Projeto de Lei do Senado 87 de 2010, trata da terceirização no âmbito do setor privado e das empresas públicas e de economia mista abrangendo todas as atividades destas empresas. Há no projeto o reforço de inexistência de vinculo empregatício entre tomadora e trabalhadores que prestam o serviço terceirizado, assim como, a subsidiariedade, no lugar da solidariedade da contratante em relação aos créditos trabalhista. Já no artigo 7º § 2º resta estabelecido que não há formação de vinculo empregatício entre tomadora e trabalhador, o que, mais uma vez, elimina o princípio da primazia da realidade nos contratos em que se percebe e se confirma, ainda que judicialmente, a relação de emprego a partir da análise do artigo 2º e 3º da Consolidação das leis do Trabalho.

Relativo ao PLS - Projeto de Lei do Senado 447 de 2011 vê-se pela análise do seu teor que ele é um aglomerado de propostas de normatização de vários temas, pois, versa não somente sobre terceirização, mas trata de aspectos diversos como licitação, previdência social entre outros. Entretanto, especificadamente sobre o objeto de pesquisa do artigo ele traz uma alteração no que tange aos encargos trabalhistas colocando-o na condição de responsabilidade solidária da tomadora do serviço, seja ela privada ou pública enquanto que nos demais projetos de lei sobre a terceirização sinalizam omissão nesse quesito. Nesse ponto o projeto de lei parece querer beneficiar mais ao Estado do que o trabalhador.

Já no PLC - Projeto de Lei da Câmara 195 de 2015 o texto proposto envolve o trabalho por tempo determinado, contido no Código Civil/2002 – CC/2002, indicando que ele pode ser superior a 4 anos. Em outras palavras caso haja aplicação da alteração do artigo 598 do CC/2002 a terceirização passará a ser realizada nos trabalhos que teoricamente seriam por tempo determinado. Ocorreria uma inovação jurídica pois, um instituto que seria por tempo

determinado passaria a ser aplicado sem previsão de prazo para sua finalização, ainda sim, não perderia a nomenclatura dada pela lei, ou seja, de prazo determinado. Nesses casos a terceirização passa a ser sem prazo. Em tal situação estaria ela se sujeitando também a normativa civilista no que tange ao trabalho por tempo determinado? Sobre esse questionamento não há resposta mencionada pela doutrina.

Quanto ao PLS - Projeto de Lei do Senado 339 de 2016 vê-se que ela é outra tentativa de regulação da atividade com finalidade de ampliá-la. Em linhas gerais o projeto menciona ser possível a terceirização pelo entre privado e público. Destaca que nos casos de cargo público é necessário concurso para formação de vinculo de emprego mesmo ocorrendo desrespeito ao que fora ajustado no contrato, conforme contido no artigo 1º § 1º. No seu artigo 2º, inciso IV e V, a proposta de lei traz uma manipulação redacional alterando os termos atividade fim e meio para atividades inerentes e não-inerentes, o que acaba por tornar ainda mais aberta a interpretação. Por sua vez o artigo 7º indica a formação de vinculo de emprego com a tomadora se desrespeitados preceitos contidos na própria proposta de lei, o que implica em desconsiderar, de certa forma, a interpretação conjugada do artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A redação do texto proposto no projeto protege o Estado trazendo a ideia sobre a possibilidade de retenção de parcela dos valores devidos à contratada, seja pelo entre estatal ou privado, por descumprimento de direitos trabalhistas. Mas não afirma de modo claro qual seria a obrigação do ente estatal se subsidiária ou solidária.

Ante o exposto entende-se que o instituto será objeto de discussões nesses próximos anos, as leis ora em vigor trazem uma abrangência muito grande do instituto e retiram do ordenamento jurídico normas consolidadas como a súmula 331 do TST, que definia como atividade permitida de terceirizar apenas aquela que não viabiliza as atividades essências da empresa, ou seja aquelas para a qual a empresa foi constituída, entendida como atividade meio. Desse modo pela reforma ocorrida no âmbito trabalhista e nas propostas de lei as atividades essências reconhecidas como atividade fim também podem ser prestadas por terceiros. A partir da alteração proposta e efetivada recentemente julgados e súmulas sejam antigas ou (artigo 8º. Da lei 13.467/2017) recentes não podem mais servir de consulta ao acervo jurídico, trazendo uma nova ordem para a sistemática do país. Como exemplo a decisão do TRT da 6° região que julgou recurso ordinário referente a terceirização ilícita em relação a atividade exercida, o que hoje não mais vincula o entendimento.

> TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. ILICITUDE. CONFIGURAÇÃO. Constatada a contratação de trabalhadores por meio de empresa que promove a intermediação de mão de obra, impõe-se reconhecer a fraude às normas trabalhistas, e, nos moldes

> do art. 9.º, consolidado, reconhecer o vínculo de emprego com aquela que, na realidade, atua como empregadora, até porque não deve prevalecer a exegese atribuída, pelas demandadas, ao artigo 25, § 1.º, da Lei n.º 8.987/95, vez que colide com os princípios e alicerces do Direito do Trabalho. Recurso ordinário que se nega provimento. (Processo: RO - 0000862-44.2015.5.06.0101, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 01/06/2017, Quarta Turma, Data da assinatura: 05/06/2017) (TRT-6 - RO: 00008624420155060101, Data de Julgamento: 01/06/2017, Quarta Turma)[4]. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO, 2017)

Pelas disposições da reforma trabalhista e das regras vigentes sobre terceirização O recurso julgado deixa de ter validade para consulta e parâmetro para novos julgamentos. Em seu entendimento, as atividades exercidas agora podem ser tanto as atividades essências, como as atividades que viabilizam elas. O ordenamento jurídico pelo exposto na emenda do julgado e considerando a impossibilidade de se embasar em outros julgados e sumulas vê-se que a proteção ao trabalhador sofrerá mudanças que se mostram em prejuízo com as novas normativas e propostas.

Ao se voltar a atenção para a terceirização no setor Público, ela surgiu como uma importante ferramenta na gestão uma vez que a gama de serviços prestados pelo Estado aumentou consideravelmente ao longo do tempo, não tendo este condições de prestá-los pelas suas próprias forças e tendo que conferi-los aos particulares segundo Scherch (2016)[5]. Porém o Estado não fez terceirização de atividades fim, mas sim daquelas que não se enquadravam como essenciais ao desempenho do serviço público, como o caso da vigilância de seu patrimônio.

Complementarmente tem-se ainda segundo interpretação de Scherch (2016), Barros (2017), Delgado (2017) que as primeira normativas sobre o instituto estudado foram por leis reguladoras de serviços da Administração Publica e, posteriormente, de modo mais específico a edição da súmula 331 do TST a qual ditou as observâncias dos ditames legais que são diferentes do setor privado. Nesse sentido, sob nenhuma hipótese será a terceirização caracterizada contratação direta pelo Estado por vedação expressa na Constituição Federal de 1988 que prevê exigência de concurso público para vinculo de emprego. Portanto se uma atividade terceirizada for considerada ilícita o tomador dos serviços, sendo o poder público só será penalizado se verificado sua culpa e na forma subsidiária, jamais formando vinculo emprego com o Estado.

Por uma análise extensiva das consequências do instituto na atividade privada, entende que as mesmas poderão ocorrer no setor publico, ou seja, caso seja o ente publico ou

---

4Disponível em: https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/466527482/recurso-ordinario-r8624420155060101. Acesso em 24, set. 2017.

5Disponível em : http://www.ambito juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4. Acesso em 24, set. 2017.

privado que terceirize tal ato implicará em possibilidades de prejuízos ao trabalhador contratado nesta modalidade. O que resta entender é como será a responsabilidade destes entes diante da contratação pela empresa interposta. A permissão dada para a terceirização em todos os setores incluindo o público pode incorrer no ato de burlar o conceito essencial do ingresso a carreira pública por concurso, pois o Estado deixaria de realizar tais provas, e optar pela terceirização, consoante Bruno; Lima Neto (2017)[6], assim como na interpretação dos comentários sobre a reforma trabalhistas contidas em Rodrigues (2017) Silva (2017), Cassar (2017)

A confirmação da alteração negativa vinculada ao setor publico pode ser vista em Alves (2017)[7] que trata do fato de que após a publicação da lei 13.429/2017 o cenário econômico já começou a sem moldar diante das adequações a exemplo do que sinalizou a Caixa Econômica Federal, conforme exposto a seguir.

> A Caixa Econômica Federal fez uma mudança no seu regimento interno, na última quinta-feira (3/8), que permite a contratação de funcionários sem concurso público. A norma RH 037, segundo o Sindicato dos Bancários do Distrito Federal, pode prejudicar a realização de concursos, ou até mesmo a nomeação de candidatos já aprovados.
> Segundo a norma, os trabalhadores serão contratados por meio de empresas especializadas em terceirização para realizar as tarefas de técnico bancário e não terão nenhum vínculo empregatício com a Caixa. A quantidade de funcionários que serão contratados não é definida, ficando a critério da administração de cada unidade.
> A Caixa afirma que a medida é uma "adequação" à lei de terceirização, sancionada em 31 de março, pelo presidente Michel Temer. No entanto, o Sindicato dos Bancários do DF demostra preocupação com a novidade.
> A Comissão Executiva dos Empregados da Caixa (CEE/Caixa) afirma que será criada uma categoria de "subempregados", dividindo os funcionários em concursados e terceirizados. O diretor do Sindicato Antonio Abdan considera negativo esse "incentivo da substituição do empregado concursado, pelo empregado terceirizado".(ALVES, 2017)

Apesar da impressa não ser fonte científica, não se pode negar que ela, no contexto de historiografia, apresenta indicações de modificações no âmbito social, econômico, judicial, normativo, ou seja, revelam fatos sociais que implica em necessidade de ajustes no âmbito do direito, conforme Kelsen (1999) por tal razão pode-se considerar que a noticia mostra as mudanças no cenário econômico, diante de tão pouco tempo de vigência da lei 13.429/2017.

6Disponível em: https://extra.globo.com/noticias/economia/lei-abre-brechas-para-terceirizacao-no-setor-publico-pode-diminuir-concursos-21106669.html. Acesso em 24, set. 2017.

7Disponível em: http://www.metropoles.com/concursos-e-empregos/caixa-vai-terceirizar-contratacao-de-bancarios. Acesso em 24, set. 2017.

Em corroboração e em termos complementares, tem-se para Abdala (2008)[8] em citação da Caldera (2008) "o direito do trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque é fonte e instrumento do progresso. Não pode ser inimigo da riqueza, porque sua aspiração é que ela alcance um número cada vez maior de pessoas". Contudo, o que deve ser observado nessa no exame necessário da situação é que os direitos trabalhistas até hoje alcançados não sejam arruinados por um capitalismo desenfreado com vistas a enriquecer somente a parte possuidora de riquezas da relação, arruinando assim com a parte hipossuficiente que está sendo alvo de grandes mudanças e passíveis de erros pelas novas normativas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização como um modelo de contraprestação diferente do habitual, tem características muito comuns com outros institutos vivenciados no direito, como por exemplo a prestação de serviços regida pelo código civil, e o trabalho temporário regido pela CLT. Porém com peculiaridades que somente essa instituto traz para o ordenamento jurídico, uma relação jurídica triangular que tem como partes na contratação uma empresa consumidora dos serviços prestados, a empresa que presta o fornecimentos de mão de obra, e o trabalhador propriamente dito que é contratado por uma empresa, porém presta serviços a outras.

Ao se efetuar a evolução do instituto é possível observar que no decorrer da história da humanidade, em diversos momentos da evolução da sociedade apontamentos que levavam ao surgimento efetivo da terceirização, com por exemplo, o empréstimo de escravos de alguns senhores para com outros. Á época da segunda guerra mundial, essa forma de contratação se fortalece com a necessidade extensa em grande produtividade e mão de obra mais barata. A partir de então o instituto ganhou força nos últimos anos e cresceu no âmbito mundial. No Brasil ele surgiu inicialmente na década de 1960. como o decreto-lei 200/1967 com o objetivo da regulamentação do serviço executado por terceiros no seio da Administração Federal com o objetivo de regularizar sua utilização o tribunal superior do trabalho editou a sumula 331. A expansão maior da terceirização ocorre entre as décadas de 1980/1990

Na linha de expansão foi observado que o legislativo editou diversas propostas de regulação do instituto aumentando. a abrangências das atividades prestadas por intermédio de mão de obra terceirizada. Na ultima década a tramitação de projetos já

8 Disponível em: http://www.conjur.com.br/2008-out-22/inadmissivel_falta_norma_campo_terceirizacao#top. Acesso em: 24, set. 2017.

propostos e a elaboração de novos geraram instabilidade jurídica a cerca do assunto e dúvidas quanto os reais efeitos do mesmo. Em 2017 dois importantes projetos foram votados e convertidos em lei, sendo elas a 13.429/2017 e a 13.467/2017 respectivamente versando sobre o assunto, a primeira tratando de alterar dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e cuidando de outras providências; e dispondo sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. E a segunda chamada de reforma trabalhista, acrescentou a lei nº 6.019, alguns artigos ampliando as atividades permitidas prestadas por terceiros e dando outras providências sobre o assunto.

As avaliações da evolução do instituto no Brasil, associada a visão doutrinária e normativa permitiu responder ao problema de pesquisa posposto. Nesse contexto ao se buscar identificar quais os impactos que as alterações normativas e propostas dos projetos de lei sobre terceirização podem gerar para o trabalhador restou identificado que o impacto mais significativo tangenciará a insegurança quanto a garantia de manutenção dos direitos trabalhistas assim como, no caso de ação judicial se tais direitos serão efetivamente garantidos já que a Reforma Trabalhista estabeleceu regra que dificulta o acionamento solidário do empregador do trabalhador terceirizado e a entidade contratante do serviço. A doutrina e as discussões sobre a terceirização se mostram tendenciosas ao entendimento de que haverá redução da remuneração dos trabalhadores terceirizados.

Outro possível impacto é o fato de que na nova terceirização todas as empresas que desejarem adotar tal instituto poderá aplica-lo também a atividade fim. Tal efeito e impacto, pelas discussões sobre o tema redundará no aumento das demissões e a contratação de trabalhadores terceirizados, o que não descarta a possibilidade de recontratação de trabalhadores que possuíam vinculo empregatício na modalidade do instituto estudado. No que tange aos efeitos no âmbito público discute-se se as leis e projetos de alteração poderiam implicar na contratação de mão-de-obra para prestar serviço público na condição de terceirizado.

Destaca-se ainda o fato de que a terceirização nos moldes propostos e vigentes transformou a responsabilidade solidária em subsidiária no que tange aos créditos trabalhistas. E nos projetos de lei faz com que a responsabilidade perante o fisco decorrente da relação trabalhista seja subsidiária. Esse fato revela o interesse do governo em lhe gerar receita sem se preocupar com os reais efeitos sobre o trabalhador. Em relação ao objetivo geral do tema sendo ele estudar a terceirização do trabalho frente as novas mudanças no contexto jurídico foi visto que o instituto tem sido objeto de diversos projetos de lei e de abordagem normativas

aprovadas em 2017 permitindo não somente a ampliação da utilização do instituto na atividade fim mas também a redução da responsabilidade da empresa contratante.

Ao ser considerado os objetivos específicos no primeiro houve a tentativa de apresentar a evolução do instituto da terceirização do trabalho, tendo sido alcançado quando se descortina que a terceirização foi iniciada pelo ente público através do decreto lei 200/1967, expedição da súmula 331, aprovação da lei 13.429/2017 e da lei 13467/2017. Soma-se a tais leis a existência de vários outro projetos de lei que visam a ampliação da aplicação do instituto no âmbito privado e público. Relativo ao segundo objetivo específico que foi o de conhecer o posicionamento doutrinário sobre a terceirização no Brasil o estudo realizado revelou que parte da doutrina entende que a terceirização foi decorrente das necessidades de adequação do direito as transformações sociais, econômicas, políticas. Etc. o que demandou ajustes na estrutura normativa revelando aspectos da trilogia do direito sendo aplicada na evolução do instituto.

Por outro, ao ser avaliado o terceiro objetivo específico que buscou discutir as novas mudanças efetivadas e as propostas na legislação brasileira frente a terceirização considerando possíveis impactos nas relações de trabalho/emprego lado há entendimento de que a terceirização do modo com vem sendo conduzida pelo governo implicará em perdas reais ao trabalhador, gerando redução de salário e do número de trabalhadores com vinculo empregatício nas empresas contratantes, redução da responsabilidade dos contratantes frente aos créditos trabalhistas, aplicação da possibilidade de utilização da terceirização em toda as atividades da empresa, contratação de trabalhadores para atividade fim o que inclui o serviço público, que se assegura da norma constitucional ao apresentar a necessidade de concurso público para gerar vinculo de emprego. Acrescenta-se o fato de que houve de forma explicita a redução da solidariedade transformando em subsidiariedade das empresas contratantes frente aos trabalhadores.

Pelo estudo concretizado há que ser ressaltado que o tema apresentado representa uma adaptação das empresas as transformações vivenciadas nos últimos anos e que os projetos de lei que tramitam no congresso explicita a busca desenfreada pela redução de cargas tributárias, vistas a repassar uma responsabilidade inerente a pessoa do empregador a empresa que cede a mão de obra terceirizada. De modo geral os trabalhadores são os que tende a ter muito mais prejuízo em relação ao trabalhador ligado diretamente com a empresa que necessita do serviço. A idéia pode ser necessária para o crescimento da economia, diante de um cenário econômico difícil vislumbrado nos últimos anos. Mais a cultura do país ainda não permite a ascensão de um instituto que ser revela prejudicial ao

indivíduo trabalhador ferindo inclusive na forma como for efetivada a terceirização pós março/2017 as ações de terceirização no país o que, se não adequadamente trabalhada e acompanhada pelos órgãos estatais de fiscalização implicarão em prejuízo, inclusive, para a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALVES, Sara. Caixa vai terceirizar contratação de bancários: **A medida preocupa os sindicatos da categoria, que temem a desvalorização da mão de obra e o fim dos concursos.** IN: Metropole. 05, ago. 2017. Disponível em: https://www.metropoles.com/concursos-e-empregos/caixa-vai-terceirizar-contratacao-de-bancarios. Acesso em 21, out. 2017.

ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil.** São Paulo: Editora Boitempo, 2006.

BARBOSA Marisa; ARAUJO, Elvira Aparecida Simões De. **O Impacto da terceirização na vida e na saúde do trabalhador - Uma revisão da produção científica sobre o tema.** IN:V Simpósio de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade. São Paulo, 20-22, nov. 2016. Disponível em: https://singep.org.br/5singep/resultado/322.pdf Acesso em 21, out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.**São Paulo: Editora LTr, 6ª Edição, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 11ª Edição, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao /constituicao.htm> Acesso em 10, set. 2017.

_____. **Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em 20, set. 2017.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Planalto, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 20, set. 2017.

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em 20, set. 2017.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Acesso em 20, set. 2017.

_____. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.** Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasilia: Planalto, 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em 10, set. 2017.

_____. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília: Planalto, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em 10, set. 2017.

_____. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm. Acesso em 10, set. 2017.

_____. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Acesso em 20, set. 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei da câmara nº 195, de 2015**. Altera o Decreto-lei nº 667, de 2 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=945937. Acesso em 20, set. 2017.

_____. **Projeto de lei da câmara nº 4.330, de 2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Brasília, 2004. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841. Acesso em 10, set. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista**. São Paulo, Editora Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Método, 10ª Edição, 2014.

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

CHERCH, Vinicius Alves. **A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4>. Acesso em 21, out 2017.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho de acordo com a Lei n. 12.010/2009.**São Paulo: Editora Saraiva, 6ª Edição, 2ª Tiragem, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Atlas, 23ª Edição, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 11ª Edição, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 15ª Edição, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 16ª. Edição, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil.** Dez, 2007. Disponível em: https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf. Acesso em 21, out, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Mar, 2017. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf. Acesso em 21, out, 2017.

DRUTA, Bruno; LIMA NETO, Nelson . **Lei abre brechas para terceirização no setor público e pode diminuir concursos.** IN: Globo Extra. Noticias., 23, mar. 2017. Disponível em: https://extra.globo.com/noticias/economia/lei-abre-brechas-para-terceirizacao-no-setor-publico-pode-diminuir-concursos-21106669.html. Acesso em 24, set. 2017.

FELÍCIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite. **Terceirização: Caracterização, origem e evolução jurídica**. In: DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coords.). Terceirização no Direito doTrabalho. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Método, 7ª Edição, 2015.

GIMENES, Antonia Maria ; BUZZO, Janaína Rojas ; SANTOS, João Paulo dos; SILVA, Nadiana C. Padilha da. **Terceirização: vantagens e desvantagens para as organizações.** IN: REVISTA ELERÔNICA SABER. Londrina: Instituto De Ensino Superior De Londrina, Vl. 48. (2016) Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_48_1488488546.pdf . Acesso em 21, out. 2017.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito.** São Paulo: Martins fontes, 1999.

LOPES, João do Carmo; ROSSETTI, José Pascoal. **Economia monetária.** São Paulo: Editora Atlas, 9ª Edição, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Atlas, 29ª Edição, 2013.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 1ª Edição, 2ª Tiragem, 2014.

REVISTA ELETRÔNICA. **Reforma trabalhista**. Curitiba: Tribunal Regional do trabalho da 9ª Região. V1, n61, jul- ago, 2017. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/36537/mod_resource/content/2/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL-AGO%202017%20-%20n%C2%BA%2061%20-%20Reforma%20Trabalhista%29.pdf . Acesso em 21, out, 2017.

RODRIGUES, Deusmar José. **Lei da reforma trabalhista comentada artigo por artigo.** São Paulo: JHminuzo, 2017

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado.** São Paulo: Editora Saraiva, 2ª Edição, 2ª Tiragem, 2014.

SENADO FEDERAL. **Projeto de lei do Senado nº 30, de 2015: Agenda Brasil 2015.** Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Regulamenta os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Brasília 28, abr. 2015. Disponível em: https: //www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928. Acesso em 10, set. 2017.

_____. **Projeto de lei do Senado nº 339, de 2016**. Dispõe sobre os contratos de terceirização por pessoas de natureza jurídica de direito privado e as relações de trabalho deles decorrentes. Brasília, 2016. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126900. Acesso em 10, set. 2017.

_____. **Projeto de lei do Senado nº 447, de 2011.** Acrescenta os §§ 7º e 8º ao art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências, e altera o § 2º do art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, para determinar a responsabilização solidária da Administração Pública e da pessoa jurídica tomadora de serviços, com o respectivo prestador, pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, e, em caso de dolo ou culpa, pelos encargos trabalhistas. Brasília, 2011. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/101383. Acesso em 10, set.. 2017.

_____. **Projeto de lei do Senado nº 87, de 2010:** Agenda Brasil 2015. Dispõe sobre a contratação de serviços de terceiros e dá outras providências. Dispõe sobre a contratação de serviços terceirizados; define o que é serviço terceirizado; discrimina quais são os requisitos exigidos para o contrato de terceirização, além dos exigidos pela lei civil, bem como os documentos que devem ser apresentados pela contratada; aduz quais são os direitos, deveres e responsabilizações das partes no contrato de terceirização; define que o recolhimento das contribuições previdenciárias no regime de terceirização regulado por esta Lei observará o disposto no art. 31 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 e que o descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R$200,00

(duzentos reais) por empregado prejudicado; esta lei entra em vigor no prazo de 180 (cento e oitenta dias) da data de sua publicação. Brasília, 2010 Disponível em: https://www25.senado.-leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96305. Acesso em 10, set. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por atigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. **Recurso Ordinário 00008624420155060101: terceirização de serviços. ilicitude. configuração** 01, jun. 2017. Recife, 2017. Disponível em https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/466527482/recurso-ordinario-r8624420155060101. Acesso em 24, set. 2017

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços: legalidade: nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação: Resolução. 174/2011. Brasília: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 27, 30 e 31, mai. 2011. Disponível
em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 20, set. 2017.

_____ . **Súmula nº 256.** Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Brasília: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 01 e 02, out. 1986. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em 20, set. 2017.

ANEXO

ASSOCIAÇÃO EDUCATIVA DO BRASIL – SOEBRAS

FACULDADES INTEGRADAS DO NORTE DE MINAS – FUNORTE

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ASPECTOS SOBRE O DIREITO AO ESQUECIMENTO

NOME COMPLETO DO ACADÊMICO
NOME COMPLETO DO PROFESSOR ORIENTADOR

MONTES CLAROS – MG
2016

RESUMO

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (máximo de 250 palavras).

Palavras-chave: Direito. Esquecimento.

ABSTRACT

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (máximo de 250 palavras).

Keywords: Law. Right.

INTRODUÇÃO

Texto texto

texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto texto (AFONSO, 2008).

> Citação citação (AGUIAR, 2007, p. 12).

Texto texto (BARBOSA, 2003).

SEÇÃO PRIMÁRIA

Bianchini, Molina e Gomes (2009) consideram que texto.

Seção secundária

“Texto texto” (BIANCHINI; MOLINA; GOMES, 2009, p. 110).

SEÇÃO PRIMÁRIA

Segundo observação de Branco (2007) texto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Texto texto

REFERÊNCIAS

AFONSO, Otavio. ***Direito Autoral: conceitos essenciais***. São Paulo: Manole, 2008.

AGUIAR, Odílio Alves. A política na sociedade do conhecimento. **Trans/Form/Ação**, Marília, v.30, n.1, p.11-24, 2007.

BARBOSA, Denis Borg. **Propriedade intelectual: direitos autorais, direitos conexos e software**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

BIANCHINI, Alice; MOLINA, Antonio García Pablos de; GOMES, Luiz Flávio. **Direitopenal. Introdução e princípios fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

BRANCO, Sergio. A lei autoral brasileira como elemento de restrição à eficácia do direito humano à educação. **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos,** São Paulo, v.4, n.6, p.120-141, 2007.

ALVES, Castro. **Navio negreiro**. [S.l.]: Virtual Books, 2000. Disponível em: <http://www.terra.com.br/virtualbooks/freebook/port/Lport2/navionegreiro.htm>. Acesso em: 10 jan. 2002.

BRASIL. Decreto n. 3.159, de 1º de setembro de 1999. Altera dispositivo do Decreto de 21 de agosto de 1957, que cria o Conselho interministerial do Açúcar e do Álcool-CIMA e dá outras providências. **Lex,** São Paulo, v. 63, p. 5208, set. 1999.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. *Habeas-corpus* nº 181.636-1, da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Brasília, DF, 6 de dezembro de 1994. **Lex**: jurisprudência do STJ e Tribunal Regional Federal, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 236-240, mar. 1998.