



TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: HISTÓRICO E PERSPECTIVAS A PARTIR DA NOVA LEGISLAÇÃO

TOMAZETI, Rafael Sgoda
BORBA, Camila Sailer Rafanhim de (Orientadora)

Resumo

O estudo a seguir objetiva apresentar o histórico legislativo e jurisprudencial da terceirização no Brasil, que passou a ser adotada no cenário nacional a partir da década de 1970 como uma alternativa para a redução dos custos e especialização dos serviços empresariais. Além disso, o artigo demonstrará as condições laborais em que se desenvolve o trabalho terceirizado no país, que acabam resultando na precarização das relações de trabalho. Por fim, a partir de uma metodologia indutiva, será possível apurar as consequências da aplicação das novas normas relacionadas a este fenômeno sociojurídico, inseridas no ordenamento jurídico no ano de 2017, através das Leis nº 13.429 e nº 13.467, as quais divergem do entendimento jurisprudencial até então sedimentado.

Palavras-chave: terceirização; reforma trabalhista; precarização das relações de trabalho.

Abstract

The following study aims to present the legislative and jurisprudential history of outsourcing in Brazil, which began to be adopted in the national context from the 70's as an alternative to reduce costs and specialization of business services. In addition, the article will demonstrate the working conditions in which the work outsourced in the country develops, which end up resulting in the precariousness of labor relations. Finally, from an inductive methodology, it will be possible to determine the consequences of the application of the new norms related to this socio-juridical phenomenon, inserted in the brazilian legal system in 2017, through Laws number 13.429 and number 13.467, which diverge from the jurisprudential understanding until then sedimented.

Keywords: outsourcing; labor reform; precarious working relationships.

INTRODUÇÃO

A terceirização, enquanto contratação de força de trabalho por meio de empresa interposta, é recorrente, na prática, há muito tempo. Mas sua regulação é mais recente e mais polêmica. No Brasil, a sua utilização pelo setor produtivo começou muito antes de existir qualquer norma legal a respeito. As leis que regulam o fenômeno só surgem mais tarde, inclusive sob pressão daquele setor.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diploma legal que rege prioritariamente as relações de trabalho, não previu a contratação da força de trabalho por empresa interposta, mas baseou-se na relação de trabalho bilateral, entre empregado e empregador. As relações de trabalho trilaterais só foram autorizadas legislativamente, para a iniciativa privada, na década de 1970. Inicialmente, de forma restrita a alguns setores e, especialmente, às chamadas atividades-meio.

Diante da omissão legislativa, o Poder Judiciário Trabalhista passou a “regular” a matéria por meio de súmulas. Em 2017, no entanto, o legislador supriu a omissão, por meio da chamada Reforma (ou Contrarreforma) Trabalhista, regulando a terceirização de forma a ampliar suas possibilidades legais.

Desde então, a polêmica deixa de ser acerca da falta de regulamentação do instituto. Permanece apenas a questão acerca da sua compatibilidade do ponto de vista material com os valores constitucionais brasileiros que devem reger todas as esferas do Direito, inclusive o que regula as relações de trabalho.

EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização é caracterizada pela existência de uma relação trilateral de emprego. O trabalhador é contratado pelo seu empregador para laborar em prol de um terceiro, denominado tomador de serviços. O empregador, nesta conjuntura, é um prestador de serviços. O empregado o representa na

dinâmica de outra empresa, a qual não possuirá os "laços justralhistas" típicos da relação de emprego com aquele que labora nas suas dependências.¹

O marco histórico inicial dessa forma de organização do trabalho tem como referencial o fim da Segunda Guerra Mundial e o consequente processo de globalização e de acumulação flexível². A transferência de atividades para terceiros passou a ser uma opção para a redução dos custos totais e para o aumento da flexibilidade e da velocidade, atendendo assim à nova demanda existente.³

No cenário nacional brasileiro, a terceirização começou a se tornar uma realidade a partir dos anos de 1970, desenvolvendo-se consideravelmente ainda nas duas décadas seguintes, embora inexistente previsão legal neste sentido.⁴ A CLT, de 1943, não previu o referido fenômeno, estabelecendo, como regra, uma relação de emprego bilateral formada por empregador e empregado, apresentando-se apenas as exceções da empreitada.⁵

O primeiro instrumento legal a abordar a temática da terceirização no Brasil foi o Decreto-Lei nº 200, datado de 1967. O seu art. 10 permitiu a "descentralização" das atividades da Administração Pública Federal, dispondo que esta "procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo (...) à execução indireta, mediante contrato", tornando possível assim a terceirização de atividades instrumentais pela Administração Pública Federal (art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 5.645/70, e o art. 1º, §1º, do Decreto regulamentador nº 2.271/97).

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 487.

² Sobre as mudanças no processo de acumulação do capital na pós-modernidade: HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 25. ed. São Paulo: Loyola, 2014, p. 115-184.

³ CONCEIÇÃO, Jefferson José da; LIMA, Cláudia Rejane de. Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo? In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho** (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009, p. 188.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 487.

⁵ Ibidem, p. 488.

Já a terceirização na seara privada só passou a ter autorização legal em 1974, através da Lei nº 6.019, a “Lei do Trabalho Temporário”⁶. O trabalho temporário é uma espécie de terceirização, na medida em que uma empresa – de trabalho temporário – é responsável por contratar trabalhadores que exercerão suas funções em prol de outrem, um tomador de serviços.⁷

A terceirização nestes casos não pode ultrapassar, atualmente⁸, cento e oitenta dias, prorrogáveis por mais noventa dias, consecutivos ou não, desde que comprovada a manutenção das condições que a ensejaram, como informa o art. 10, §1º, da lei de regência. O art. 2º determina, ainda, que o trabalho temporário só pode ocorrer quando houver “necessidade de substituição transitória de pessoal permanente” ou “demanda complementar de serviços”⁹.

A ampliação legal da terceirização na iniciativa privada ocorreu em 1983, com a Lei nº 7.102, que permitiu aos estabelecimentos bancários contratar serviços de empresas particulares de segurança e transporte de valores, sem limitação quanto ao tempo de duração do contrato.¹⁰ Posteriormente, a Lei nº 8.863/94 tornou lícita a terceirização de serviços de vigilância patrimonial e de segurança para transporte de qualquer tipo de instituição ou pessoa, encerrando com a exclusividade do setor bancário.

Depois disto, nova menção legislativa à terceirização só foi ocorrer mais de vinte anos depois, em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.429 (“Lei da Terceirização”) e, posteriormente, da Lei nº 13.467 (“Lei da Contrarreforma Trabalhista” ou “Lei da Reforma Trabalhista”).

Contudo, o fenômeno se multiplicou na seara privada brasileira ao longo dos anos, terceirizando-se força de trabalho independentemente de

⁶ Como se verá adiante, no ano de 2017, foram procedidas grandes modificações na Lei nº 6.019/74, que passou a regular também as hipóteses de terceirização sem qualquer limite temporal, ou seja, suas disposições não mais se limitam a abordar a temática do trabalho temporário.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1018.

⁸ O período máximo de trabalho temporário foi ampliado pela Lei nº 13.429/17. Anteriormente à sua edição, o prazo máximo era de três meses, salvo autorização do órgão oficial.

⁹ Anteriormente à Lei nº 13.429/17, a legislação empregava os termos “substituição de seu pessoal regular e permanente” e “acréscimo extraordinário de serviços” para indicar as hipóteses em que o trabalho temporário era admitido.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 492.

qualquer previsão legal¹¹, o que acabou desembocando no Poder Judiciário. Conforme DELGADO, as decisões judiciais da década de 1970 possuíam diversos posicionamentos e “o laconismo de regras legais [...] conduziu à prática de intensa atividade interpretativa pela jurisprudência”.¹²

Neste cenário, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou o enunciado de súmula nº 256¹³, cuja redação admitia a terceirização apenas nas hipóteses das Leis nº 6.019/74 e 7.102/83, pretendendo preservar a clássica relação bilateral de emprego da CLT, admitindo a exteriorização do emprego apenas diante de autorização legal expressa.¹⁴

Mesmo restando sumulado um entendimento sobre o tema, a discussão sobre a possibilidade da terceirização continuou ocorrendo na prática.¹⁵ E, ainda, as modificações na forma de produção e de acumulação do capital geraram uma pressão por uma suposta “modernização” da regulação do trabalho. A Reforma, naquele momento, não veio do Poder Legislativo, mas esse cenário levou à revisão do entendimento jurisprudencial.¹⁶

Em 1993, o TST cancela a súmula nº 256 e edita o enunciado nº 331 que, em resumo, passou a permitir na iniciativa privada a terceirização de atividades-meio do tomador de serviços, para além das hipóteses de exteriorização do trabalho que já contavam com previsão legal. O novo enunciado buscou conferir maior flexibilidade às contratações¹⁷, permitindo a terceirização de atividades periféricas na iniciativa privada.

Dessa forma, o entendimento consubstanciado no enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho foi o texto responsável por regular – e legalizar,

¹¹ Ibidem, p. 489.

¹² Ibidem, p. 449.

¹³ “CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

¹⁴ Ibidem, p. 499.

¹⁵ Ibidem, p. 499-500.

¹⁶ Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho em razão de suposta terceirização ilegal de digitadores pelo Banco do Brasil pode ser apontado como um dos casos emblemáticos que levaram à revisão do entendimento pelo Tribunal Superior do Trabalho. Acerca do tema, ver BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, jan./jun., 2011.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 358.

na maioria dos casos – o processo terceirizante no Brasil, sendo o responsável por alargar essas hipóteses de cabimento.

Este foi o cenário de regulamentação da terceirização até o presente momento, o qual será significativamente alterado com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, em novembro de 2017.

A REGULAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA (CONTRAR)REFORMA TRABALHISTA

O silêncio legislativo acerca da admissão genérica da terceirização só foi encerrado em 31 de março de 2017, com a publicação da Lei nº 13.429, conhecida também como “Lei da Terceirização”. O novo diploma alterou e acrescentou dispositivos à então “Lei do Trabalho Temporário” (Lei nº 6.019/74) que passou, portanto, a reger também as hipóteses de terceirização atemporal.

Dentre essas mudanças, foi inserido à Lei nº 6.019/74 os artigos 4º-A e 5º-A que, em resumo, positivaram o fenômeno da terceirização, admitindo a sua ocorrência para a prestação de “serviços determinados e específicos”. Além disso, o art. 4º-A, §1º, passou a permitir expressamente a quarteirização, admitindo que a prestadora de serviços subcontrate outras empresas.

A novel legislação ainda trouxe disposições sobre a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (art. 5º-A, §5º, Lei nº 6.019/74), a obrigação deste de garantir condições de segurança, higiene e salubridade para a prestação laboral (art. 5º-A, §3º), requisitos para elaboração do contrato de prestação de serviços terceirizados (art. 5º-B), entre outras regras.

Em que pese a regulação, o alcance da nova legislação sempre foi tema controvertido. Ao afirmar que a terceirização ocorria através da “prestação de serviços determinados e específicos”, como empregavam o *caput* dos artigos 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/74, parte da doutrina defendia que o novel diploma passou a autorizar a terceirização irrestrita, enquanto outra parte afirmava que o entendimento consubstanciado na súmula nº 331 do TST permanecia válido, ou seja, o processo terceirizante só poderia ser implementado em atividades-meio do tomador.¹⁸

¹⁸ Idem.

Concluindo o processo iniciado com a Lei nº 13.429/17, em julho de 2017, teve lugar no Brasil uma profunda alteração da regulação do trabalho assalariado. Foi a chamada Reforma ou Contrarreforma Trabalhista¹⁹, introduzida no ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Dentre outras modificações, encerrando com o suposto “nevoeiro de insegurança jurídica”²⁰ criado pela Lei da Terceirização, a contrarreforma trabalhista autorizou, expressamente, o processo terceirizante em atividades-fim.

Alterando a redação dos artigos 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/74, os dispositivos mencionados passaram a prever que a terceirização pode ocorrer em qualquer atividade do tomador de serviços “inclusive [na] sua atividade principal”.

O novo diploma também acresceu o art. 4º-C à citada lei, assegurando aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições laborais dos empregados diretos em relação à alimentação, serviço de transporte, atendimento médico/ambulatorial, treinamento adequado (quando a atividade exigir), condições sanitárias, medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Por sua vez, o direito à salário equivalente ao dos empregados diretos e outros direitos não previstos na legislação é uma mera faculdade, de acordo com a redação do §1º do art. 4º-C da mesma lei.

Ainda, a Reforma Trabalhista instituiu a quarentena de empregados terceirizados. De acordo com o novo art. 5º-C da Lei nº 6.019/74 não pode ser prestadora de serviços a pessoa jurídica que possua no quadro societário

¹⁹ Isto porque “reforma” tem o significado de renovação, reconstrução. Reforma Trabalhista, assim, deveria ser a modificação das leis trabalhistas para renová-las, ampliá-las. Ao contrário, a dita Reforma Trabalhista de 2017 retira direitos, destrói um arcabouço social já construído e, portanto, efetivamente traz uma deformação das relações de trabalho, em franco e evidente prejuízo da classe trabalhadora. (IOTTI, Paulo. **Precarização trabalhista de Temer viola nosso constitucionalismo social.** Justificando. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/07/13/precizacao-trabalhista-de-temer-viola-nosso-constitucionalismo-social/>> Acesso: 10 set. 2017)

²⁰ OLIVEIRA, Inácio André de. **Lei 13.429/2017 autoriza terceirização irrestrita?** Disponível em: <<https://jota.info/artigos/lei-13-4292017-autoriza-terceirizacao-irrestrita-06042017>>. Data de acesso: 08 abr. 2017.

empregado ou outro trabalhador que tenha prestado serviços diretamente à possível tomadora de serviços nos últimos dezoito meses.

No mesmo sentido, o art. 5º-D do mesmo diploma prevê que o empregado demitido pela tomadora de serviços não pode laborar como trabalhador terceirizado em prol desta nos dezoito meses subsequentes a sua demissão.

Destarte, a contrarreforma trabalhista ampliou as possibilidades de terceirização se comparada com a súmula nº 331 do TST, admitindo a exteriorização do trabalho em quaisquer atividades do tomador de serviços. Em contrapartida, instituiu obrigações ao tomador de serviços não antes existentes. Nos cabe, então, a análise crítica destas alterações.

A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A COMPATIBILIDADE DA NOVA LEGISLAÇÃO COM OS VALORES CONSTITUCIONAIS

Analisando o histórico brasileiro da terceirização, as novas disposições legais podem resultar na piora das condições de trabalho. O processo terceirizante apenas em atividades-meio já demonstrou seu papel de “desmantelamento da ordem jurídica protetiva do trabalhador”²¹.

O processo de terceirização conserva características gerais independentemente do país em que se desenvolve, mas as peculiaridades locais modulam, em certa medida, este tipo de flexibilização.²² A terceirização no Brasil possui características próprias, as quais têm contribuído para o descumprimento das normas de proteção dos trabalhadores, como demonstra o histórico de utilização dessa forma de trabalho em atividades periféricas.

Dentre as consequências da exteriorização do trabalho no país, está a redução dos salários²³; a menor duração dos contratos de trabalhos²⁴,

²¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 115, p. 92-99, jul. 2004, p. 93.

²² DIESSE. **Relações e condições de trabalho Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007, p. 74-75.

²³ Em dezembro de 2013, os empregados terceirizados recebiam, em média, 24,7% (vinte e quatro inteiros e sete décimos por cento) a menos que aqueles contratados diretamente. (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha – dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas

impedindo assim o gozo de férias, a aquisição de benefícios pelos obreiros e o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores; a maior suscetibilidade ao descumprimento dos haveres trabalhistas²⁵; uma maior sujeição dos trabalhadores a acidentes laborais e mortes no local do trabalho²⁶; uma maior facilidade de inserir esses empregados em condições análogas a de escravos²⁷; o preconceito e discriminação a esses trabalhadores, inclusive propiciando o surgimento de doenças ligadas à saúde mental²⁸, entre tantas outras consequências.

A implementação do processo terceirizante também nas atividades principais dos tomadores de serviços permitirá que estes possuam empregados diretos e terceirizados realizando idênticas funções e de mesmo valor, mas com salários e outros benefícios diferenciados. Como, na hipótese, não há identidade de empregadores, não será possível o reconhecimento da equiparação salarial, assegurada pelo art. 461 da CLT.

Note-se que embora a terceirização de atividade-fim fosse possível desde 1974 através do trabalho temporário, nestes casos, o legislador encarregou-se de assegurar remuneração equivalente à percebida pelos empregados diretos, seguro contra acidente do trabalho e outros benefícios para minorar as problemáticas do processo terceirizante, como se verifica a partir do art. 12 da lei de regência. Tais direitos, contudo, não são assegurados nas demais formas de terceirização, ainda que esta ocorra em atividade finalística.

para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014, p. 13-14).

²⁴ Ibidem, p. 15.

²⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit., p. 93.

²⁶ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Op. cit., p. 23.

²⁷ Entre 2010 e 2013, 2.998 (dois mil e novecentos e noventa e oito) empregados terceirizados foram resgatados em condições análogas à de escravos no Brasil, sendo que no mesmo período o número de trabalhadores contratados diretamente resgatados nestas mesmas condições foi de 555 (quinhentos e cinquenta e cinco) (BRIANEZI, Thaís. **Pesquisadores reunidos em São Paulo apontam relação entre trabalho escravo e terceirização**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/11/pesquisadores-reunidos-em-sao-paulo-apontam-relacao-entre-trabalho-escravo-e-terceirizacao/>>. Data de acesso: 14 jan. 2016.

²⁸ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul./dez., 2010, p. 243.

Ainda, a terceirização da atividade-fim afasta o argumento de especialização dos serviços prestados e evidencia sua finalidade principal, de mecanismo para o barateamento dos custos e não para concentração na atividade principal.

A autorização à quarteirização também deve provocar uma maior redução dos salários, posto que as empresas estarão subcontratando trabalhadores de outras empresas – logística que demanda a redução de custos.

É verdade que a nova legislação estabeleceu a necessidade de garantir as mesmas condições de alimentação, de transporte, de atendimento médico ou ambulatorial, de segurança, sanitárias e de treinamento que são asseguradas aos trabalhadores contratados diretamente. Essa previsão legislativa, se dotada de efetividade, poderá minorar a discriminação hoje existente em relação aos trabalhadores terceirizados, que comumente são obrigados a utilizar refeitórios e vestiários diferentes, de modo que acabam pertencendo a um grupo de excluídos.²⁹ No entanto, não deve ser suficiente para erradicá-la, pois as distinções não são apenas decorrentes da lei, mas têm outras origens.

Falha o novo regramento legal ao não estabelecer sanções diretas pelo descumprimento dessas obrigações, uma vez que o art. 19-A da Lei nº 6.019/74 (acrescentado pela Lei nº 13.429/17) apenas estabelece a possibilidade de multa pelo descumprimento da legislação, sendo indispensável, portanto, a atuação dos órgãos oficiais.

Em uma análise global, a regulação da terceirização realizada pelas leis do ano de 2017 não tem o condão de alterar verdadeiramente as condições atuais do trabalho terceirizado. Não estabelecem mecanismos adequados para garantir o devido cumprimento da legislação e tampouco asseguram contraprestação igualitária para trabalhos de idêntica complexidade.

Assim, permanecendo os impactos na realidade causados pela terceirização, apesar de agora cancelados pela lei, é de se questionar, ainda que brevemente, sua compatibilidade material com a Constituição Federal.

²⁹ CENTRAL ÚNICA DE TRABALHADORES. Op. cit., p. 29.

Entre os valores previstos na Carta Magna de 1988, estão o valor social do trabalho, o da dignidade da pessoa humana, os objetivos de construir uma sociedade livre, justa e solidária e o de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

A realidade do trabalho terceirizado não concretiza qualquer destes valores. Ao contrário, causa desigualdade, precarização, condições de trabalho injustas e inadequadas à saúde do trabalhador. E isto não pode se compatibilizar com a ordem constitucional de 1988.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelas razões expostas, imperioso destacar a necessidade de revisão das condições de trabalho dos empregados terceirizados no Brasil, sobretudo em razão das novas disposições legais, que passaram a permitir a terceirização de atividades finalísticas e a quarteirização sem estabelecer um regramento adequado.

Note-se que a Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo um princípio que guia toda a ordem constitucional e, por via de consequência, todo o ordenamento jurídico.³⁰

Entre as consequências desse valor-guia, está a compreensão de que a pessoa deve ser tratada como um fim em si mesmo, e não como um instrumento para o atingimento outros fins.³¹

A terceirização no Brasil tem prejudicado os trabalhadores e as novas disposições inseridas no ordenamento jurídico tendem a contribuir para a precarização das relações de trabalho. Com a possibilidade de terceirização de atividades-fim, fica evidente seu objetivo único de redução de custos – o que tende a refletir nas condições laborais.

Portanto, é de se concluir que a inconstitucionalidade da terceirização na ordem constitucional de 1988 é de ordem material e não formal. Nunca foi

³⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed., rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 81.

³¹ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 250.

decorrente da falta de lei que tratasse do tema. Mas é consequência da sua incapacidade, na prática, de respeitar os valores fundamentais da Constituição.

Se o Direito deve possibilitar ao setor produtivo novas formas de atuação para permitir avanços econômicos do país, isto não pode ocorrer ao custo do retrocesso social e da violação deliberada de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores através da piora das condições de trabalho. Ao menos não enquanto vigentes os valores fundamentais eleitos pela sociedade brasileira na Carta Magna de 1988.

Referências

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações – Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, jan./jun., 2011.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, 05 out. 1998.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1947. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. **Diário Oficial**. Brasília, 03 jan. 1947.

_____. 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. **Diário Oficial**. Brasília, 20 jun. 1983.

_____. Lei nº 8.863, de 28 de março de 1993. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. **Diário Oficial da União**. Brasília, 29 mar. 1994.

_____. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, 31 mar. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 256. Contrato de prestação de serviços. Legalidade, **Diário da Justiça do Trabalho**, Brasília, 30 set. 1986.

_____. 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), **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 31 mai. 2011.

BRIANEZI, Thaís. **Pesquisadores reunidos em São Paulo apontam relação entre trabalho escravo e terceirização**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/11/pesquisadores-reunidos-em-sao-paulo-apontam-relacao-entre-trabalho-escravo-e-terceirizacao/>>. Data de acesso: 14 jan. 2016.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha – dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única de Trabalhadores, 2014.

CONCEIÇÃO, Jefferson José da; LIMA, Cláudia Rejane de. Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo? In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Orgs.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

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

DIEESE. **Relações e condições de trabalho Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>>. Data de acesso: 15 jan. 2016.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, jul./dez., 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>>. Data de acesso: 18 jun. 2017.

GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal? (in) RAMOS FILHO, Wilson; LOGUÉRCIO, José Eymard; MENEZES, Mauro de Azevedo (orgs). **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 25. ed. São Paulo: Loyola, 2014.

IOTTI, Paulo. **Precarização trabalhista de Temer viola nosso constitucionalismo social**. Justificando. Disponível em:<<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/07/13/precarizacao-trabalhista-de-temer-viola-nosso-constitucionalismo-social/>> Acesso: 10 set. 2017.

OLIVEIRA, Inácio André de. **Lei 13.429/2017 autoriza terceirização irrestrita?** Disponível em: <<https://jota.info/artigos/lei-13-4292017-autoriza-terceirizacao-irrestrita-06042017>>. Data de acesso: 08 abr. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 115, p. 92-99, jul. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional 11. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.