



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE - FDR

**A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA JURÍDICO-
TRABALHISTA CRÍTICA E SEU IMPACTO NA EXPERIÊNCIA
BRASILEIRA**

Izídia Carolina Rodrigues Monteiro

Recife

2018

Izídia Carolina Rodrigues Monteiro

**A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA JURÍDICO-
TRABALHISTA CRÍTICA E SEU IMPACTO NA EXPERIÊNCIA
BRASILEIRA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora da Faculdade de Direito do Recife, Centro de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal de Pernambuco, como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientanda: Izídia Carolina Rodrigues Monteiro
Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Recife

2018

Izídia Carolina Rodrigues Monteiro

**A Terceirização no Contexto da Teoria Jurídico-Trabalhista Crítica e seu
Impacto na Experiência Brasileira**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Pernambuco, por comissão examinadora assim formada:

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Nome:

Instituição:

Nome:

Instituição:

Nome:

Instituição:

Dedico esse trabalho a todos aqueles que não perderam a capacidade de olhar através das letras frias do direito e se mantiveram empáticos ao sofrimento dos menos favorecidos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Antonio e Natércia, pelo amor, pelo apoio incondicional, por terem acreditado no meu potencial e, finalmente, por terem me proporcionado todos os meios para que eu pudesse concretizar minha graduação. Meus sinceros agradecimentos a eles que fizeram tantas renúncias pessoais a fim de me oferecer todo suporte necessário à minha formação acadêmica.

Aos meus avós por todo o carinho, acolhimento e amor que me dedicaram durante esses anos desde que me mudei para Recife e que, na ausência pontuais dos meus pais por questões de trabalho, estiveram sempre ao meu lado me amparando.

A Flávia Brasil, minha madrastra, por estar ao meu lado diariamente, me incentivando a ser forte, a conquistar minha independência e meu espaço no mundo.

A Giuhilka Rodrigues, prima-irmã por quem tenho profundo afeto e que mesmo distante se faz presente em minha vida, agradeço por ser essa mulher forte e independente que me desperta tanta admiração e orgulho.

Ao professor Everaldo Gaspar pela orientação prestada a mim e ao meu trabalho, por me proporcionar uma reflexão crítica em relação ao direito do trabalho e pela paciência em ajudar-me nessa caminhada.

A Alexandre Ferraz pela paciência, por aguentar meu mau humor diário e meus pensamentos negativos, me estimulando constantemente a seguir adiante e por acreditar no meu potencial.

A Camila Marinho, amiga-irmã, primeira amizade que fiz desde que cheguei a Recife e por quem tenho profunda estima, obrigada por estar presente em minha vida e pela amizade leal e constante.

A Marcela Borba, minha grande amiga da faculdade e da vida, cuja força e energia me inspiram. A Camila Freire, amiga de todas as horas, pelo carinho, pelo apoio incondicional e por nunca me deixar esmorecer. Meu muito obrigada a essas mulheres

incríveis com quem tive a felicidade de cruzar nesta caminhada, meus sinceros agradecimentos pelos sábios conselhos e por serem minhas companheiras de jornada.

Aos meus amigos que estiveram ao meu lado nessa caminhada: Juliane Pereira, Júlio Paschoal, Maria Paula Gusmão, Raiana Martins, Carolina Cavanellas, Pedro Peres, Beatriz Uchôa, Lara Falcão, Rennan Galvão, Maria Paula Leite, Lígia Maria, Renan Victor, Felipe Bessone.

Aos colegas da 5ª Vara do Trabalho e da 3ª Turma do TRT por terem me acolhido no meu primeiro estágio, pela paciência de me ensinarem no meu primeiro contato com a prática jurídica. Aos colegas da 22ª Vara Cível Seção A da Comarca da Capital por terem aberto os braços para me receber e me ajudar no meu desenvolvimento profissional.

A todos aqueles que passaram por minha vida e contribuíram para o meu crescimento pessoal.

RESUMO

A partir do contexto histórico, econômico e social, o trabalho busca estudar o fenômeno da terceirização. Objetiva aprofundar-se no tema, através de pesquisa doutrinária baseada nas teorias jurídico-trabalhista clássica, na teoria jurídico-trabalhista crítica e de acordo com a teoria social crítica, para ingressar no estudo dos modos de produção, perpassando desde o modo de produção taylorista, a ascensão do fordismo e seu posterior declínio em razão da crise global que se abateu nas décadas de 60 e 70, culminando no fim do estado de bem-estar social, no fim da era do pleno emprego e no desmantelamento das garantias sociais conquistadas pela classe trabalhadora. É nesse momento de crise de que o capital se ergue mais uma vez e se relegitima enquanto sistema de dominação. É do toyotismo, modelo japonês espalhado globalmente, baseado no enxugamento das empresas, na automação, na acumulação flexível que a terceirização surge como técnica de gestão empresarial. O presente estudo tem como objetivo analisar criticamente esse instituto, apontando os seus reflexos sobre a classe trabalhadora.

Palavras-chave: trabalho subordinado; fordismo; acumulação flexível; crise das décadas de 60 e 70; terceirização

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1. Contextualizando a Terceirização através da análise do contexto histórico, econômico e social	11
1.1 Desmistificando o trabalho livre/subordinado	11
1.2 Análise histórica dos modos de produção capitalistas	14
CAPÍTULO 2. A Terceirização na teoria jurídico-trabalhista clássica	23
2.1. Conceituando a terceirização sobre o viés da doutrina clássica	23
2.2. A terceirização e o contrato de trabalho	25
2.3. Terceirização lícita e terceirização ilícita	27
2.4. Terceirização, marchandage e a prática de fraude à lei trabalhista	29
2.5. Como a doutrina clássica avalia criticamente a prática da terceirização.....	31
2.6. As mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista no tocante à terceirização..	33
CAPÍTULO 3. A Terceirização sob a perspectiva da teoria jurídico-trabalhista crítica	36
3.1. A subordinação no Direito do Trabalho e as alternativas do capital de acordo com o entendimento de Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo	36
3.2. A terceirização como uma técnica de gestão empresarial que serviu para legitimar uma complexa relação de poder segundo Márcio Túlio Viana	39
3.3. A redução do trabalhador a condição de mercadoria segundo a visão de Jorge Luiz Souto Maior	42
3.4. A terceirização segundo o entendimento de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade	44
CAPÍTULO 4. A Terceirização do ponto de vista da teoria social crítica	47
4.1. A reafirmação do modo de produção capitalista	47
4.2. O declínio do taylorismo/fordismo e os novos meios de produção e acumulação	50
4.3. A adoção da precarização do trabalho	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS	56

REFERÊNCIAS	58
-------------------	----

INTRODUÇÃO

O presente estudo é fruto de uma pesquisa doutrinária acerca do fenômeno da terceirização, através do qual buscou-se entender a raiz do instituto a partir da análise histórica, econômica e social. Desse modo, o primeiro capítulo busca analisar a aporia existente entre trabalho livre e subordinado. Em seguida, pretende analisar a ascensão da burguesia e os modos de produção dominantes, desse modo, perpassa a ascensão do taylorismo, pelo fordismo e, ao considerar o declínio do *welfare state* e do pleno emprego, passa pelo surgimento de um modelo japonês, que logo se expandiu globalmente, do qual surge a terceirização como técnica de gestão.

O segundo capítulo pretende examinar como a teoria jurídico-trabalhista clássica percebe o fenômeno da terceirização, ressalta ainda o posicionamento doutrinário no tocante a interpretação desse instituto como causa e não como consequência do fim do estado de bem-estar social, do pleno emprego e do desmantelamento das garantias sociais já conquistadas pela classe trabalhadora, que possibilitou o avanço da flexibilização e da precarização das relações de trabalho.

No terceiro capítulo busca-se discorrer acerca do entendimento da doutrina justrabalhista crítica no que se refere a terceirização, dessa forma, intenta-se fazer um contraponto a corrente doutrinária clássica. A crítica a esta parte da doutrina reside no fato dos juristas alinhados ao pensamento clássico limitarem-se a tutelar as relações de trabalho clássicas, baseadas em um acordo bilateral, bem como a limitarem-se a distinguir a terceirização entre lícita e ilícita, ignorando que a terceirização por si só é uma fraude as garantias trabalhistas.

Por fim, o quarto capítulo aborda como a teoria social crítica e outros ramos científicos, tal qual a economia e a sociologia, entendem o fenômeno da terceirização, através da análise do contexto de crise econômica e de reestruturação do capitalismo a partir da apropriação pelo capitalismo das críticas direcionadas ao sistema. Ressalta ainda a adoção de formas precarizadas de trabalho como alternativa a crise enfrentada, nas quais o trabalho terceirizado se insere.

Assim se dará o presente estudo.

Capítulo 1. Contextualizando a Terceirização através da análise do contexto histórico, econômico e social

1.1 Desmistificando o trabalho livre/subordinado

O direito do trabalho é o ramo sobre o qual recai o estudo das relações subordinadas de trabalho. Com o advento de novas relações de trabalho decorrentes da superação das relações de servidão, características do período da Idade Média, e do surgimento do capitalismo, passa-se a atentar para o estudo do trabalho abstrato.

Pode-se dizer que houve a uniformização e universalização do trabalho abstrato, o qual foi recepcionado pela teoria jurídico-trabalhista e seu corpo de doutrinas. “Essa uniformização/universalização legitimou o aparecimento de uma legislação específica destinada a disciplinar um tipo de relação jurídica especial – a do trabalho livre/subordinado – e a resolver os seus conflitos”¹.

Assim, o direito do trabalho é o ramo de conhecimento jurídico, dotado de autonomia didática e um alicerce doutrinário e legislativo, responsável por estudar as relações trabalhistas, centrado, teoricamente, na proteção do trabalho livre/subordinado.

Importa afirmar que o capitalismo, em plena ascensão do Estado liberal, necessitava criar a figura do trabalho livre para legitimar seu modo de produção. Nasce daí a distinção feita entre trabalho escravo/servil e trabalho livre/subordinado, cuja finalidade era mascarar o trabalho propriamente livre e incorporá-lo ao seu modo de produção, tornando-o subordinado as forças do capital.

A doutrina tradicional aborda o trabalho livre/subordinado sem enfrentar alguns questionamentos como a validade desse tipo de trabalho como objeto desse ramo do direito ou se o trabalho subordinado pode ser também considerado como livre. Esta parte da doutrina tem consolidado o entendimento de que essa modalidade de trabalho livre/subordinado promoveu uma revolução no campo do Direito Privado no que concerne a autonomia da vontade.

A partir da leitura da teoria jurídico-trabalhista clássica, denota-se que o conceito de Direito do Trabalho é de um conjunto de normas e princípios destinados a proteção do trabalho subordinado. Desse modo, resta evidenciado que este ramo

¹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do Trabalho Subordinado na Cultura e no Poder das Organizações**. Brasília: Rev. TST, vol. 78, nº 3, 2012. P. 38.

do direito não abarca qualquer relação de trabalho, centrando-se na relação de trabalho subordinado².

Isto se dá porque o ramo do direito do trabalho – ao contrário do direito privado, que pressupõe que haja uma igualdade entre os sujeitos envolvidos na relação jurídica, na qual as partes dispõem livremente sobre as condições do contrato – reconhece que há uma falta de simetria entre as partes no contrato de trabalho, havendo uma clara dicotomia entre empregado e empregador. Diante desse aspecto, o direito do trabalho passa a propiciar, teoricamente, mecanismos afim de equilibrar a inferioridade jurídica existente do obreiro em relação ao seu empregador.

O princípio da proteção ao trabalhador surge a partir dessa necessidade de eliminar a assimetria jurídica e econômica existente entre as partes no contrato de trabalho, atribuindo ao trabalhador algumas garantias. Assim, neste ramo do direito, no que concerne ao mencionado princípio, a preocupação central reside na proteção de uma das partes, cujo objetivo é alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre empregado e empregador³.

“O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades”⁴.

No entanto, faz-se necessário indagar esse papel atribuído ao Direito do Trabalho e questionar se de fato tratou-se de uma verdadeira revolução nas relações contratuais ou se, na realidade legitimou o modelo de trabalho subordinado como fruto da modernidade e da ascensão do capitalismo, legitimando, dessa forma, o direito do trabalho até onde vai a exploração da força de trabalho do obreiro.

² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. e D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **DIREITO DO TRABALHO E TEORIA SOCIAL CRÍTICA: UM DIÁLOGO INDISPENSÁVEL ENTRE ESTE CAMPO DO DIREITO E OS DEMAIS SABERES SOCIAIS.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/49-314-1-pb.pdf> P. 77

³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000. 3ª Edição. P. 35.

⁴ Idem, *ibidem*. P. 36.

A crítica feita em relação a doutrina majoritária é que a mesma não conseguiu superar a contradição no que diz respeito ao fato de como ser possível equilibrar a relação entre empregado e empregador. Esta contradição está relacionada ao fato de como eliminar qualquer assimetria entre as partes, se de um lado está aquele que tem o poder de admitir e assalariar e de outro está aquele que vende a sua força de trabalho. Resta, assim, evidenciado a contradição entre trabalho livre e subordinado.

Para Everaldo Gaspar e Isabele de Moraes, a doutrina tradicional, ao estabelecer o trabalho livre/subordinado como seu objeto de estudo, tornou por recepcionar os fundamentos da filosofia liberal. Desse modo, não se tratou de nenhuma revolução dentro do âmbito do direito privado, tendo servido apenas para legitimar um modelo de sociedade centrado na compra e venda da força de trabalho, datado do surgimento da Era Moderna⁵. Pode-se dizer que o trabalho livre/subordinado foi legitimado com o modo de produção capitalista centrado na exploração da mão de obra e na subordinação da força do trabalho ao capital.

Como já dito acima, o direito do trabalho protege relações nitidamente desiguais, diferentemente das relações regidas pelo direito privado, logo não poderia basear-se no binômio liberdade/igualdade, comum ao individualismo liberal latente. Assim, da natureza dessa relação jurídica não igualitária, viu-se a necessidade de construir um arcabouço teórico apto a dar superioridade jurídica ao empregado, de modo a contrabalancear a superioridade econômica do empregador.

A década de 70 foi marcada pela crise e pela derrocada do Estado do bem-estar social, o qual era centrado no pleno emprego. Época também marcada pela transição do modelo de produção fordista pelo modelo de acumulação flexível e a automatização da produção, o que deu espaço ao crescente desemprego, ao alargamento do número de trabalhos clandestinos e ao desemprego estrutural. Período marcado ainda pela desproletarização do trabalho fabril, em virtude da automatização da produção como já mencionado, intensificando o processo de subcontratação e o aumento de empregos informais, precarizados e/ou terceirizados.

Para a teoria crítica do direito do trabalho, o conceito de trabalho livre/subordinado, ratificado por tantos manuais, encontra-se ultrapassado. O direito

⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. e D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **DIREITO DO TRABALHO E TEORIA SOCIAL CRÍTICA: UM DIÁLOGO INDISPENSÁVEL ENTRE ESTE CAMPO DO DIREITO E OS DEMAIS SABERES SOCIAIS.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/49-314-1-pb.pdf> P. 72

do trabalho, cujo objeto de estudo é o trabalho livre/subordinado, fruto da ascensão da burguesia, não consegue tutelar aqueles trabalhadores que, com o fim do pleno emprego, passam a trabalhar as margens, na informalidade. Assim como fica evidente que o modo de produção capitalista subjuguou o trabalhador, instituindo a subordinação da força de trabalho ao capital.

Diversas correntes sociológicas buscaram desmistificar toda áurea em torno do trabalho supostamente livre e analisar a base ideológica que o sustenta. O pensamento organizacional crítico, fortalecido durante a segunda metade do século XX, centrado em pesquisas referentes a cultura e o poder nas organizações, finda por comprovar as implicações do trabalho subordinado para o obreiro. Essas pesquisas foram responsáveis por atestar as consequências físicas e emocionais do trabalho subordinado, tutelado pela visão tradicional do direito do trabalho. Essas pesquisas demonstraram que o aumento da pressão por resultados no ambiente de trabalho, resulta em patologias mentais, contribuindo para degradação do trabalhador.

1.2 Análise histórica acerca dos modos de produção capitalistas

A terceirização, normalmente, está atrelada ao modo de produção toyotista, sendo bastante apresentada como alternativa viável a reestruturação produtiva e a flexibilização do trabalho e tratada muitas vezes como consequência necessária da evolução do modo de produção capitalista.

Os setores mais conservadores, principalmente aqueles voltados ao mercado, utilizam-se do discurso de que a flexibilização das leis trabalhistas, incluindo no que se refere ao aumento da terceirização, possibilitará um maior crescimento econômico e desenvolvimento de diversos empreendimentos. Tratam, dessa forma, a legislação trabalhista como um óbice ao desenvolvimento, motivo pelo qual defendem amplamente a reforma trabalhista.

Antes de aprofundarmos ao tema e tecermos algumas críticas a esses setores que defendem a ampliação ampla e irrestrita da terceirização, é necessário fazer uma explanação a respeito dos sistemas de organização do trabalho. Assim, no presente trabalho, serão analisadas as características mais relevantes dos modos de produção que serviram ao capitalismo, a fim de refutar a terceirização como a alternativa mais

viável ao desenvolvimento econômico, cujo reflexo na verdade é a exploração da mão de obra da classe trabalhadora.

O taylorismo surgiu a partir das obras de Frederick Winslow Taylor, cujas obras “Princípio da Administração Científica” e artigos como “Shop Management” introduziram um dos primeiros modelos sistematizados de organização do trabalho. Na passagem do século XIX para o XX, Taylor criou a chamada “Gerência Científica do Trabalho” em um período no qual o conhecimento científico despontava nas diversas áreas de produção industrial.

“Este é o tempo em que os homens que vivem do trabalho precisam ser transformados “cientificamente”, a fim de que possam cumprir um papel-chave na base técnica e mecânica da produção industrial. Para alguns estudiosos, o taylorismo representa um tipo de mecanização sem a introdução da maquinaria; ou seja, trata-se de “subsumir o trabalho ao capital”, através da expropriação do conhecimento dos trabalhadores, o que pode ser viabilizado através do controle efetivo do capital sobre o trabalho, realizado na forma da “gerência científica” e que tem como um dos fundamentos centrais a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual. Na verdade, o taylorismo – enquanto prática gerencial do capital – é necessário para complementar, no plano da subjetividade, o papel desempenhado pela maquinaria, isto é, torna-se fundamental para consolidar a subsunção real do trabalho ao capital”⁶.

Como dito acima, esse modelo criou uma distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, dessa forma, transformando o trabalhador em um ser não pensante, o que propiciou um maior controle social.

“Nessa perspectiva é que se pode afirmar que o controle social começa na fábrica. Fábrica aqui, compreendida no sentido mais amplo, como lócus de realização do trabalho, onde se defrontam e confrontam diferentes visões de mundo, um espaço político por excelência, onde se estabelecem relações de poder e de dominação numa luta incessante pela busca de hegemonia”⁷.

Assim, para se obter uma maior produtividade e eficiência no sistema de fábrica, foi necessário haver esse controle social sobre o trabalho, tendo sido imposto uma divisão e organização do trabalho, bem como a imposição de hierarquia, com a finalidade de garantir a subordinação dos operários ao capital. Nesse sentido, a

⁶ DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999. P. 36 e 37.

⁷ Idem, *ibidem*. P. 37.

introdução de máquinas no processo fabril foi importante, do ponto de vista do capital, vez que diminuiu a autonomia do trabalhador e seu controle sobre o processo de produção.

De acordo com Taylor era – a partir da divisão técnica do trabalho – possível a obtenção de um alto grau de especialização de todas as atividades pertencentes a produção fabril. Desse modo, fica evidente que o modelo de produção taylorista teve como base o trabalho fragmentado, no qual as tarefas eram parceladas e cada trabalhador praticava movimentos repetitivos para, no fim, somados com os esforços dos demais operários, resultar na produção coletiva de um bem.

A ideia central do taylorismo, através da “gerência científica”, era assegurar a maximização de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado. Para que isso ocorresse, o máximo de prosperidade significava para o empregador maiores lucros e o desenvolvimento contínuo de seu negócio, enquanto para o empregado significava salários mais altos e o aproveitamento mais eficiente da mão de obra⁸.

Desse modo, a fim de maximizar os ganhos do empregador, o taylorismo apontava para necessidade de redução da quantidade de operações desnecessárias aliado a uma diminuição no tempo de execução das demais tarefas e do intervalo entre essas tarefas. Resta também evidenciado que essa necessidade de padronização das atividades tinha como fito a intensificação do ritmo de trabalho, extraindo cada vez mais a mais valia do trabalhador e o privando da compreensão do processo de produção que engloba um todo.

Portanto, pode-se dizer que o taylorismo teve como consequência a fragilização da classe trabalhadora, que teve retirado seu poder de decidir quanto a condução do trabalho a ser desempenhado. Desse modo, o trabalhador tornou-se nada mais que uma peça passível de ser substituída como qualquer outro componente da maquinaria, vez que possuem pouca qualificação e constituem mão de obra barata.

“Taylor expressa com brutal cinismo o objetivo da sociedade americana: desenvolver em seu grau máximo, no trabalhador, os comportamentos maquinais e automáticos, quebrar a velha conexão psicofísica de trabalho profissional qualificado, que exigia uma certa participação ativa da

⁸ TAYLOR, F.W. **Princípios de Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1987. 7ª Edição. P. 31.

inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador, e reduzir as operações produtivas apenas ao aspecto físico maquinal”⁹.

No início do século XX, com a consolidação do capitalismo monopolista, o fordismo desponta como um novo modo de produção. Pensado por Henry Ford, pode ser considerado como uma ampliação do taylorismo, tendo sido implementado na planta fabril da Ford Motor Company, onde pode desenvolver os modelos organizacionais advindos do taylorismo. Este novo modo de produção centrou-se na produção em massa, na padronização dos produtos com a finalidade de produzi-los em grande escala e com poucos custos, aliado ao estímulo do consumo.

“Iniciamos, reiterando que entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século”¹⁰.

Na linha de montagem, nos ambientes fabris, foram introduzidas esteiras integradas a um comando que transmitia um movimento regular, alinhada a essas esteiras estavam os trabalhadores que se dividiam em postos de trabalho no trajeto percorrido pelo objeto a ser produzido. Dessa forma, o fordismo foi responsável pela intensificação do trabalho humano, visto que demandava do operário uma velocidade de produção que acompanhasse a linha de montagem.

Neste processo anula-se a capacidade criativa do operário, não havendo espaço para interferências criativas no processo produtivo, visto que o trabalhador era

⁹ GRAMSCI, Antonio. Caderno 22 (1934): Americanismo e Fordismo. In: GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. Vol. 4. Edição e tradução, Carlos Nelson Coutinho; coedição, Luiz Sérgio Henriques e Marco Aurélio Nogueira. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. P. 266.

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Editora Cortez, 2015. 16ª Edição. P. 35.

submetido a movimentos repetitivos e extenuantes. Importante ainda dizer que a simplicidade da atividade a ser desempenhada pelo operário o colocava numa posição de ser mais uma peça naquela engrenagem e, caso essa peça quebrasse, poderia ser facilmente substituída por outra, de modo rápido e praticamente não gerando custos ao empregador. Não é à toa que o modo de produção taylorista/fordista foi marcado por uma alta rotatividade aliado a um baixo nível de qualificação dos operários.

O fordismo marcou um novo padrão de gestão do trabalho e da sociedade, caracterizado por mudanças tecnológicas e um novo modelo de industrialização centrado na produção em massa e no consumo. Em razão disto, tornou-se necessário a existência de um novo padrão de renda que se adequasse ao aumento do mercado cada vez mais crescente e garantisse a inclusão do trabalhador¹¹. Para Graça Druck, essa inclusão era obtida através da neutralização das resistências e da persuasão, através da concessão de novas formas de remuneração e de benefícios¹².

O início do século XX é marcado por uma nova etapa de redefinição do padrão de acumulação capitalista, rumando para novas direções diante do fim da Segunda Guerra Mundial. Nesse momento histórico, caracterizado pelo crescimento das lutas sociais, o fordismo, a fim de se estabelecer, precisou encarar esses novos acontecimentos, intensificando a persuasão sobre a classe operária.

Nesse contexto, o *american way of life* em polarização com o modelo socialista, associado ao pleno emprego e políticas estatais de proteção social com a finalidade de garantir aos trabalhadores melhores condições de vida. Essas concessões tratavam-se, na realidade, de demandas advindas dos movimentos operários sob influência de ideias socialistas. Desse modo, diante da Guerra Fria e da polarização existente entre ideias liberais e socialistas, no plano nacional, o Estado burguês realizou tais concessões como uma forma de neutralizar as lutas operárias e tomar de volta para si o controle sobre o trabalho desses indivíduos, momento que ficou conhecido como estado do bem-estar social (*welfare state*).

“A crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, que aflorou no fim dos anos 1960 e início dos anos 1970, fez com que o capital desencadeasse um amplo processo de reestruturação produtiva, visando à recuperação do seu

¹¹ DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999. P. 45.

¹² Idem, *ibidem*.

ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, repor seu projeto de hegemonia, que fora então confrontado pelas forças sociais do trabalho que, especialmente em 1968, questionaram alguns dos pilares da sociedade do capital e de seus mecanismos de controle social”¹³.

Assim, pode-se dizer que o fordismo entrou em colapso em meados da década de 60, evidenciando que o referido modo de produção já demonstrava esgotamento. Paralelamente, o padrão americano do estado do bem-estar social já havia se tornado hegemônico em outros países, no entanto, também já dava claros sinais de desgaste.

Nesse momento histórico, a economia americana vinha passando por uma diminuição da produtividade e, conseqüentemente, da competitividade frente ao mercado internacional. Ao mesmo tempo, nas fábricas, crescia um movimento generalizado de lutas operárias por mais direitos e melhores condições de trabalho, acompanhado da pressão realizada pelos sindicatos, os quais exigiam a incorporação dos ganhos da produtividade nos salários dos trabalhadores.

Os sindicatos ainda se recusavam a continuar alimentando o trabalho repetitivo e fragmentado imposto pelo fordismo, demonstrando um evidente esgotamento desse modelo de produção. Ainda nesse contexto de crise, por outro lado, a economia japonesa vinha dando sinais de grande crescimento econômico com altos índices de produtividade.

Importante salientar que o fordismo até possibilitou um período de estabilidade no tocante aos lucros obtidos pela produção industrial, no entanto, com a derrocada do estado de bem-estar social associado aos períodos de crise foram responsáveis por interromper essa estabilidade. Diante desse quadro de saturação econômica dos mercados nacionais, nasce a acumulação flexível, surgindo a necessidade latente de escoar o excesso da produção e captar novos nichos de mercado. Desse modo, com o intento de barrar os movimentos contra hegemônicos, o capital tenta retomar seu projeto de dominação através dos processos de acumulação flexível, destacando-se o toyotismo.

Com os aumentos reais dos salários, fruto das reivindicações sindicais, em plena crise, marcada pela desaceleração da produtividade, acarretou em um aumento dos custos para o empregador. Por este motivo, afim de manter/aumentar a margem

¹³ ANTUNES, RICARDO *apud* DRUCK, Graça e ANTUNES, Ricardo, em **A Terceirização como Regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013. P. 215.

de lucros, repassou-se esse aumento de custo para o consumidor, o que se refletiu no aumento dos preços dos produtos. No entanto, esse aumento no preço dos produtos não foi acompanhado por aumento do poder aquisitivo daqueles que consumiam estes produtos, motivo pelo qual houve diminuição de vendas e, conseqüentemente, recessão.

Surge então, em meados da década de 70, um novo modo de produção, concomitantemente a uma grave crise econômica, tido como uma solução para a crise estrutural e para retomada da dominação do capital baseado na acumulação flexível. O toyotismo, também conhecido como modelo japonês, acabou por se expandir globalmente, trazendo diversas conseqüências ao mundo do trabalho.

“Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional inspirado na experiência japonesa no pós-guerra e associado ao avanço tecnológico, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. Mais recentemente, as práticas das “metas”, das “competências”, realizadas pelos “colaboradores”, tornou-se a regra no ideário empresarial”¹⁴.

Nesse novo modo de produção, passa a integrar as empresas flexíveis novos parâmetros distintos dos utilizados pelo fordismo. A fim de maximizar os ganhos e ao mesmo tempo aumentar a produtividade, o modelo japonês vai incentivar o enxugamento do número de trabalhadores, eliminando postos de trabalho, terceirizando diversos serviços. Contribuiu para o avanço do toyotismo a inovação tecnológica que, em decorrência do processo de automação, possibilitou que um só operário, ao mesmo tempo, pudesse conduzir várias máquinas dentro do ambiente

¹⁴ DRUCK, Graça; ANTUNES, Ricardo, em **A Terceirização como Regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013. P. 216.

fabril, rompendo com o modelo clássico do taylorismo/ fordismo, o qual era centrado no trabalho simples e repetitivo.

Diversamente do taylorismo/fordismo, em que as diferentes funções de trabalho eram distribuídas em departamentos distintos, a partir desse novo modelo japonês foi possível que em um mesmo posto de trabalho fossem acumuladas essas funções. Essa nova prática trata-se do que se convencionou chamar de “desespecialização” e “polivalência”, visto que agora o operário passa a desempenhar mais de uma função, operando máquinas que exercem diferentes funções.

Enquanto no taylorismo/fordismo podia se observar um batalhão de operários como sinônimo de prosperidade nos negócios, o toyotismo é marcado por manter um menor contingente e ao mesmo tempo manter elevada a sua produtividade, visto que os operários eram multifuncionais, operando mais de um equipamento simultaneamente, contribuindo para redução de custos com mão de obra. Desse modo, é possível afirmar que o modelo japonês estimulou o trabalho em equipe, tendo rompido com o caráter fragmentado das atividades típico do modo de produção fordista.

Outro ponto que diverge do fordismo é que o toyotismo tinha como característica a produção flexível e diversificada de acordo com a demanda do mercado. A era do fordismo foi marcada por produtos homogeneizados em virtude da produção massificada dos mesmos, no entanto, a classe consumidora tornou-se cada vez mais exigente, implicando para as fábricas na busca pela produção de artigos mais diversificados que atendessem as demandas do mercado consumidor.

Por este motivo, a indústria teve que se adequar ao novo padrão de comportamento desse mercado, promovendo a flexibilização do processo produtivo, a fim de atender as demandas dos consumidores, produzindo bens de consumo mais diversificados. Assim, a demanda por um determinado produto irá conduzir a sua produção, isto é, o consumo é que determina o que deverá ser produzido, diversamente do que ocorria no taylorismo e no fordismo, no qual havia uma produção em série e massificada.

Dentre as características do modelo japonês podemos citar o princípio do *just in time*, que previa que a produção deveria ser efetivada em um menor espaço de tempo a fim de maximizar os ganhos. Funcionando segundo o sistema de *kanban* e do estoque mínimo, o termo *kanban* faz referência a técnica em que havia um fluxo

de informações em que cada posto de venda comunicava a fábrica a quantidade necessária de bens a serem produzidos para reabastecer os referidos postos. Assim, considerando que o toyotismo trabalhava com estoque mínimo, eram geradas senhas de comando para reabastecimento de estoque.

“A implantação de programas de qualidade total, dos sistemas just-in-time e kanban, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade (de que é exemplo o programa de participação nos lucros e resultados — PLR), sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios neoliberais, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira”¹⁵.

É importante ainda comentar que, nas fábricas, o toyotismo propôs uma estrutura horizontalizada – diametralmente oposta a estrutura vertical imposta pelo fordismo – na qual a fábrica toyotista se responsabilizava por aproximadamente 25% do processo de produção, diferentemente do modelo fordista, que detinha aproximadamente 75% da produção em seu ambiente fabril. Nesse novo contexto, as subcontratações, o que inclui a terceirização, passam a ser a principal chave, barateando os custos da produção

O que esse sistema horizontal fez foi delegar às empresas terceirizadas grande parte da produção dos bens a serem comercializados, diminuindo seus custos, tendência que foi se intensificando ao longo das décadas, através de pressão patronal para que houvesse o alargamento da terceirização, antes restrita a atividade-meio, para também as atividades-fim.

Assim, o toyotismo seguiu baseando-se em um número fixo e enxuto de trabalhadores, bem como funcionou sem fabricar em massa e sem estocar os bens produzidos, se adequando, com a finalidade de produzir, com as demandas do mercado consumidor. Dessa forma, o referido modelo passou a exigir jornadas de trabalho mais flexíveis, ocorrendo um aumento de horas extras trabalhadas. Essas novas práticas tiveram diversas consequências, dentre elas podemos citar as diversas derrotas pelas quais passaram os sindicatos e, em decorrência destas, o achatamento dos direitos trabalhistas e sua desregulamentação, bem como o alargamento da terceirização nos mais diversos setores de produção e serviços.

¹⁵ ANTUNES, Ricardo e PRAUN, Luci. **A Sociedade dos Adoecimentos no Trabalho**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. P. 409.

Desse modo, em decorrência das razões aqui expostas, resta evidente que o modelo de acumulação flexível acarretou em um aumento significativo da produtividade. Diante da grande interação entre trabalhador e um maquinário automatizado e da apropriação do trabalho intelectual, o capital volta a ser valorizado, no entanto, tal evento se dá em detrimento dos direitos trabalhistas, cada vez mais tolhidos, acentuando as formas de precarização do trabalho.

Este modelo impulsionou ainda a informalidade como forma de contratação, o que inclui os processos de terceirização, submetendo o trabalhador a contratos temporários, sem registro formalizado na carteira de trabalho, sem qualquer estabilidade.

É diante desse contexto de flexibilização das relações de trabalho que a terceirização se tornou crescente, mostrando-se como uma alternativa informal e viável financeiramente para o empresariado. Desse modo, o capital passou a exigir também a flexibilização das normas trabalhistas, desmantelando todo um sistema de proteção social, dando margem ao aumento da precarização das relações de trabalho, além do retrocesso pela perda de direitos sociais duramente conquistados pela classe trabalhadora no decorrer da História.

O advento do modelo japonês, baseado entre outras práticas na utilização de subcontratação com a finalidade de reduzir os custos, associado com a crise estrutural enfrentada na década de 70, trouxe graves consequências no mundo do direito do trabalho, marcado pelo desmantelamento das relações formais de emprego e devidamente registradas e substituição e ampliação pelas mais variadas formas de contratação precarizadas e informais (trabalho voluntário, terceirizado, pejotização).

Capítulo 2. A Terceirização na teoria jurídico-trabalhista clássica

2.1 Conceituando a terceirização sobre o viés da doutrina clássica

É relevante afirmar que o direito do trabalho, como já abordado no capítulo anterior, adotou o trabalho livre/subordinado como destinatário de sua tutela¹⁶. Ou seja, pode-se dizer que o referido ramo do direito garante um sistema de normas visando à proteção da relação de emprego formada por dois polos, patrão e

¹⁶ D'ANGELO. Isabelle Bandeira de Moraes. A Subordinação no Direito do Trabalho: para ampliar os cânones da proteção a partir da economia social solidária. São Paulo: LTr, 2014. P. 23.

empregado, na qual uma das partes vende a sua força de trabalho e a outra tem o poder de admitir e assalariar.

Desse modo, ao centrar-se o direito do trabalho nas relações de trabalho marcadas por um acordo bilateral, esqueceu-se em reconhecer e, conseqüentemente, conferir proteção as diversas formas de organização do trabalho, decorrentes da ampliação do neoliberalismo, o que inclui diversas formas de trabalhos precarizados, inclusive a terceirização. Em razão disso é possível dizer que houve um interesse tardio da doutrina jurídico-trabalhista clássica sobre o fenômeno da terceirização.

Antes de adentrar-se na temática do presente capítulo, é necessário conceituar a terceirização, que já recebeu tantos outros nomes como subcontratação, desverticalização, de acordo com a doutrina clássica. O termo terceirização foi popularizado nos anos 80, período em que o neoliberalismo se consolidava no cenário mundial e o fordismo perdia espaço para o modelo de acumulação flexível, nomenclatura surgida na área de administração de empresas, externamente a cultura do Direito¹⁷. A nomenclatura terceirização foi adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro, embora em outros países seja adotado o termo subcontratação.

A doutrina justralhista tradicional não costuma divergir quanto à conceituação da terceirização, havendo consenso entre os doutrinadores quanto a inexistência de relação jurídica entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços. Esses conceitos, no geral, diferem em relação ao enfoque que é dado por cada autor ao conceito de terceirização, seja o enfoque econômico, sociológico ou jurídico. Para Maurício Godinho Delgado, a terceirização pode ser conceituada como:

“Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente¹⁸.

Ou seja, de acordo com o referido autor, embora haja a prestação de serviços pelo obreiro ao tomador de serviços, não há entre eles uma relação jurídica a ser tutelada pelo direito do trabalho. Godinho ainda distingue a terceirização empresarial, na qual uma empresa subcontrata outra empresa para realização de determinadas atividades contratante, da terceirização trabalhista propriamente dita, na qual o

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Edição. São Paulo: LTr, 2015. P. 487

¹⁸ Idem, *Ibidem*. P. 487

trabalhador está inserido em uma relação trilateral com a empresa prestadora, com a qual o obreiro tem relação jurídica, e com a empresa tomadora.

Esta última trata-se da espécie comumente adotada pelos juristas filiados a teoria jurídico-trabalhista clássica em seus manuais. Sérgio Pinto Martins aproxima-se do conceito de terceirização empresarial, para o autor a terceirização trata-se de uma espécie de contratação de um terceiro a fim de que o mesmo realize tarefas que não constituem o objeto principal da empresa tomadora¹⁹. No entanto, é necessário ressaltar que a reforma trabalhista ampliou o leque de terceirização, permitindo também a terceirização da atividade-fim da empresa contratante, resta-nos aguardar como a doutrina clássica abordará a temática no contexto pós reforma.

Rodrigo Carelli entende a terceirização “como o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa”²⁰. Wilson Alves Polônio, no mesmo sentido, entende que a terceirização é o “processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originariamente seriam executados dentro da própria empresa”²¹.

Para Garcia, a terceirização se trata da transferência de atividades periféricas da empresa contratante para a empresa contratada, a qual fornecerá a mão de obra necessária. Ressalta que essa mão de obra terá, no entanto, relação jurídico com pessoa distinta para qual o trabalhador presta efetivamente o serviço²². Denota-se, portanto, que a doutrina jus-trabalhista clássica tem um entendimento uniforme quanto ao tema, ressaltando a transferência da realização de atividades secundárias para a empresa tomadora a serem feitas pela empresa prestadora, bem como resalta ainda a não ocorrência de vínculo trabalhista entre o obreiro e a empresa contratante.

2.2 A terceirização e o contrato de trabalho

Considerando que a doutrina clássica jus-trabalhista adotou como modelo a ser tutelado o trabalho subordinado, adotou-se o contrato de trabalho como o instrumento

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª Edição. São Paulo: Atlas, S.A., 2009. P. 176.

²⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. P. 58 e 59.

²¹ POLÔNIO, Wilson Alves. **Terceirização – Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários**. São Paulo: Atlas, 2000. P. 97

²² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012. P. 345.

que rege a relação jurídica firmada entre duas partes: empregado e empregador. O entendimento doutrinário pacificado no ordenamento jurídico brasileiro diz que contrato é o acordo tácito ou expresso, através do qual as partes contratantes ajustam direitos e deveres recíprocos. A figura do contrato tornou-se de grande relevância para o direito, sendo “um dos pilares mais significativos de caracterização da cultura sociojurídica do mundo ocidental”.²³

Essa relevância se deu em razão das relações interindividuais e sociais contemporâneas, ou seja, relações estabelecidas entre indivíduos sem nenhuma relação institucionalizada de posse ou domínio como ocorria em épocas pretéritas. Tais relações são estabelecidas entre sujeitos, pretensamente livres – embora seja sabido que se trata de uma liberdade viciada – por ato de vontade, nas quais são celebrados atos jurídicos. Desse modo, o contrato de trabalho surge como um instrumento jurídico apto a formalizar a relação firmada entre os contratantes e apto ao exercício da autonomia da vontade.

Para a doutrina clássica, o contrato de trabalho é definido como “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”²⁴. Sérgio Pinto Martins entende o conceito de contrato de trabalho como “o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho”²⁵.

Desse modo, o direito do trabalho, baseado no princípio da proteção, teria como finalidade reparar a assimetria existente entre os dois polos do contrato de trabalho e garantir proteção a parte mais fraca, ou seja, o trabalhador. Por esse motivo, para a doutrina clássica, é fundamental distinguir os sujeitos da relação de trabalho firmada, identificando aquele a quem as normas trabalhistas devem tutelar.

A terceirização, no entanto, foge a essa lógica, sendo caracterizada por uma relação trilateral, na qual a contratação de mão de obra se dá através de uma empresa intermediária, incluindo um terceiro elemento, o trabalhador, numa relação que, de acordo com o entendimento clássico, deveria ser travada bilateralmente. Assim, a

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Edição. São Paulo: LTr, 2015. P. 487

²⁴ *Idem, ibidem*. P.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª Edição. São Paulo: Atlas, 2009. P. 80.

empresa prestadora de serviços trará com o trabalhador o vínculo empregatício e, conseqüentemente, responderá pelos encargos trabalhistas, enquanto a empresa tomadora será beneficiada pela atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador.

Desse modo, resta evidenciado que a terceirização subverte a relação bilateral clássica formada entre empregador e empregado, implicando na dificuldade de se aplicar as normas trabalhistas de proteção ao obreiro nessa espécie de contrato, vez que há uma névoa quanto a identificação do real empregador.

“Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídico empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. Por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e jurisprudência justaltrabalhistas, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho”²⁶.

2.3 Terceirização lícita e terceirização ilícita

Antes da Lei nº 13467/2017, a doutrina jurídica-trabalhista clássica costumava abordar os critérios pertinentes a fim de distinguir as hipóteses de terceirização lícitas e/ou ilícitas, na tentativa de adaptar os preceitos empregados nas relações de trabalho bilaterais. Desse modo, caso seja observada a ocorrência de terceirização ilícita, o contrato de prestação de serviços é considerado e, conseqüentemente, é reconhecido o vínculo trabalhista entre o empregado e a empresa contratante.

Para Godinho, considerando o modelo clássico de contratação, a terceirização só pode ser admitida como lícita em quatro hipóteses, as quais estão previstas na Súmula 331 do TST, razão pela qual essas hipóteses tratam-se de exceção ao modelo clássico. Tratam-se, em primeiro lugar, das situações empresarias nas quais são admitidas contratação de trabalho temporário, encontrando previsão na Lei nº 6.019/74. Estas situações estão relacionadas a necessidades transitórias de implementação de mão de obra em razão do acréscimo extraordinário de serviços²⁷.

A segunda hipótese relaciona-se às atividades de vigilância, previstas na Lei nº 7.102/3, nessa situação específica, a Súmula 331 alargou o tipo legal enquadrado como vigilância, visto que a referida legislação apenas dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, a Súmula 331 alarga o termo vigilância para qualquer

²⁶ DELGADO, 2015, P. 487 e 488.

²⁷ DELGADO, 2015, P. 501-505.

segmento mercantil que contratem estes serviços através de empresas especializadas no ramo.

A terceira hipótese de situações passíveis de terceirização lícita é a contratação de mão de obra terceirizada para serviços de conservação e limpeza. Por fim, a última hipótese trata-se dos serviços relacionados a atividade-meio da empresa contratante, aquelas que não se enquadram como a atividade-fim do tomador. Godinho prossegue afirmando ainda que, para que a terceirização seja lícita e que não seja descaracterizada, a subordinação e a pessoalidade deverão se manter em relação a empresa terceirizante. Assim, segundo o mencionado jurista, terceirização ilícita é todo tipo de situação que não se enquadre em umas das quatro hipóteses ventiladas.

Amauri Mascaro Nascimento, em sentido contrário, entende que a regra geral se trata da licitude da terceirização, sendo apenas observada sua ilicitude quando houver comprovação de que haveria ânimo fraudulento²⁸. Segundo Carelli, a licitude ou ilicitude estará relacionada a existência ou não de fraude a legislação trabalhista, desse modo, a terceirização fraudulenta ocorreria quando a empresa prestadora atuasse como uma mera interposição de empresas com a finalidade de driblar o verdadeiro vínculo empregatício.

Diante do que foi dito, fica evidenciado que os autores alinhados a teoria jurídico-trabalhista clássica enfocam na questão da subordinação entre o empregado e a empresa contratante. Assim, qualquer ilicitude da terceirização estaria tipificada no momento em que estivesse caracterizada a subordinação e a pessoalidade do trabalhador em face da empresa tomadora.

Importante ainda pontuarmos a dualidade existente entre atividade-meio e atividade-fim de uma empresa, critérios que, para a maior parte da doutrina, auxiliam a identificar a ocorrência ou não de ilicitude.

Para o jurista Wilson Alves Polônio, existem duas correntes acerca do tema, em que parte da doutrina entende que a atividade-fim estaria relacionada à essencialidade do serviço desempenhado pela empresa, não sendo essenciais as atividades-meio. Já para outra parte da doutrina, a atividade-fim estaria diretamente relacionada ao objeto social da empresa, sendo as demais atividades, ainda que

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 21ª Edição rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006. P. 600.

tenham ligações reflexas com o objeto social, não se enquadrariam como atividade-fim²⁹.

Maurício Godinho Delgado, em sua obra, demonstra filiar-se a primeira corrente doutrinária acima citada:

“Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência, dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”³⁰.

Tendo citado como exemplos as atividades de limpeza, conservação, transportes, apoio logístico, dentre outras. Polônio, por outro lado, demonstra ser adepto da segunda corrente doutrinária, visto que sustenta que a atividade-fim se trata daquela referente ao fim pretendido pela empresa, expresso em seu contrato social. Seria então a atividade-meio as atividades acessórias da empresa, paralelas à principal.

Para outros juristas, esses critérios já citados são insuficientes, vez que existem atividades que coincidem com a finalidade da empresa, que, no entanto, são tão especializadas que acabam por justificar a utilização de mão de obra terceirizada. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins, sustenta que a distinção feita entre atividade-meio e atividade-fim não é suficiente para identificar a ocorrência de ilicitude³¹.

2.4 Terceirização, marchandage e a prática de fraude à lei trabalhista

A terceirização, conforme já analisado no primeiro tópico do presente capítulo, é o processo de desconcentração produtiva pelo qual uma empresa prestadora de serviços é contratada para intermediar algumas atividades da empresa contratante, fornecendo mão de obra própria, a fim de descentralizar as atividades da empresa tomadora de serviços.

²⁹ POLONIO, 2000, P. 34.

³⁰ DELGADO, 2015, P. 503.

³¹ MARTINS, 2014, P. 123.

Desde que o modelo de produção japonês foi disseminado, a terceirização é uma realidade do dia-a-dia do mercado de trabalho que, embora tenha se demonstrado vantajosa para o empregador, essa prática acarretou prejuízos aos operários quanto as suas garantias trabalhistas, assim como a grande rotatividade desse sistema de terceirização favorece a ocorrência de fraudes.

Segundo Polônio, a fraude à lei caracteriza-se pela busca de um resultado que a lei pretende coibir a fim de prejudicar terceiros. O autor prossegue afirmando que aquele que fraude a lei busca indiretamente frustrar o resultado que da lei se espera, desse modo, a fraude à lei resta configurada quando há incompatibilidade do resultado que se buscou e do que a lei pretendia ao ser aplicada³².

Nesse contexto de atos fraudatórios, em razão da ineficiência da Súmula nº 331 do TST gerar segurança jurídica ao trabalhador terceirizado, o modo como o processo de terceirização vem sendo utilizado tem acarretado na precarização das condições de trabalho, o que vem ocorrendo em virtude de práticas conhecidas como *marchandage*.

O termo *marchandage* é de origem francesa e refere-se as situações nas quais o obreiro é contratado por intermédio de um terceiro, conhecido como mercador de mão de obra. O mercador, na intermediação, tem apenas a função de “locar” mão de obra que irá ser utilizada pela empresa contratante. Dessa forma, resta evidente que a referida prática é fundada na intermediação de mão de obra não autorizadas pelo ordenamento jurídico.

De acordo com alguns doutrinadores, a *marchandage* seria um tipo de subempreitada em que a força do trabalho é o único objeto, através do qual o mercador de mão de obra irá lucrar, visto que na subempreitada comum o intermediário teria, além da responsabilidade de fornecer mão de obra, que se responsabilizar por outros fatores do empreendimento³³.

De acordo com a legislação pátria, só se admite a contratação de mão de obra através de intermediação nas hipóteses de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74 e Súmula 331, inciso I do TST) e trabalho avulso sindicalizado (art. 513, p.u. da CLT), sendo todas as demais modalidades consideradas como práticas fraudatórias à legislação. Daí, denota-se que a doutrina justralhista tradicional tratou a prática da

³² POLONIO, 2000, P. 102.

³³ SANTOS, Rodrigo Coimbra. Relações Terceirizadas de Trabalho. 3ª Edição. Curitiba: Juruá, 2008. P. 79 e 80.

marchandage como fraude à legislação, vez que o trabalhador era reduzido a uma mercadoria, que poderia ser vendida por um mercador.

É possível observar, no entanto, que, apesar da doutrina clássica ter rechaçado a *marchandage*, prática interpretada como mera intermediação de mão de obra, reconheceu a licitude da terceirização, tratada como prática que se distancia da mera intermediação de mão de obra. Para esses autores, a terceirização se distingue da *marchandage* porque exige um conhecimento técnico ou algum tipo de suporte que seja fornecido pela empresa prestadora ao trabalhador.

Na contramão, autores como Carlos Henrique Bezerra Leite, sustentam que a terceirização é uma prática que muito se aproxima a *marchandage*, visto que a mesma é rodeada por diversas situações fraudulentas em relação as leis trabalhistas. Dessa forma, fica evidente que não há para a doutrina justabalhista clássica um consenso quanto a temática que envolve a prática de *marchandage* e a terceirização.

2.5 Como a doutrina clássica avalia criticamente a prática da terceirização

Pode-se dizer que a doutrina clássica, ao abordar a temática da terceirização, costuma proceder com uma análise dogmática a fim de interpretar os enunciados normativos e à adoção de critérios aptos a distinguir as formas de terceirização lícita das ilícitas. Para além dessa análise, os doutrinadores clássicos buscam analisar o fenômeno da terceirização criticamente e os demais fatores envolvidos nesse processo.

Assim, a doutrina justabalhista clássica, através do exame pormenorizado do contexto, social, histórico e econômico nos quais a terceirização se insere, pode concluir que o referido fenômeno surgiu no contexto da flexibilização das relações de trabalho, fruto da crise de meados das décadas de 60 e 70, que culminou no declínio do Estado do Bem-Estar Social e no dismantelamento do existente sistema de proteção jurídica ao trabalho subordinado.

Para os juristas filiados a doutrina clássica, a terceirização gerou para a classe trabalhadora diversos prejuízos, dentre os quais podemos citar a piora nas condições de saúde e segurança do trabalho, a pulverização da organização sindical, a precarização nas relações de trabalho e a redução do padrão salarial.

Segundo Delgado, para que seja possível harmonizar a terceirização com os fins e valores essenciais do Direito do Trabalho, é necessário contornar três questões principais: a isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente pela tomadora que prestam o mesmo tipo de atividade; a responsabilização da empresa contratante pelas verbas trabalhistas advindas da terceirização; e a questão da representação e atuação dos sindicatos relacionadas à terceirização³⁴.

Desse modo, para que fosse possível essa harmonização do fenômeno da terceirização com as finalidades do Direito do Trabalho, ou seja, tutelar as relações trabalhistas, seria necessário um “controle civilizatório da terceirização”, a ser realizado através da não discriminação remuneratória, garantindo isonomia salarial para os trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente pela empresa tomadora que prestarem as mesmas atividades.

Através do contorno do empasse quanto a responsabilidade pelas verbas trabalhistas oriundas da terceirização, solidárias ou subsidiárias de acordo com o caso em questão. Por último, outro caminho para adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho necessita enfrentar a questão da representação e atuação sindical dos trabalhadores terceirizados, visto que a atividade terceirizante é responsável por desorganizar a atuação sindical desses trabalhadores, razão pela qual Delgado defende a criação de um sindicato que represente os terceirizados³⁵.

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros aborda a temática relacionada a flexibilização das relações de trabalho na qual a terceirização se inclui. A autora suscitou ainda a problemática no que concerne a equiparação salarial entre terceirizados e trabalhadores contratados diretamente pela empresa tomadora, visto que, embora esses trabalhadores desempenhem as mesmas funções, não caberia a equiparação de salários em decorrência de terem empresas distintas como seus empregadores³⁶.

Na mesma linha de Maurício Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite aponta o esfacelamento da luta sindical como uma das desvantagens advindas da terceirização, tendo destacado a redução do poder de barganha dos trabalhadores e

³⁴ DELGADO, 2015, P. 525-536.

³⁵ Idem ibidem.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Edição. São Paulo: LTr, 2013. P. 312.

a diminuição das vantagens que antes eram recebidas em função dos acordos e convenções coletivas pactuados³⁷. Parte da doutrina ainda suscita ainda questões relativas à segurança jurídica considerando o contexto da terceirização, sendo necessário, para Rubens Ferreira de Castro, adotar critérios precisos para definir quais atividades são terceirizadas de modo a obstar qualquer tipo de fraude neste tipo de contratação³⁸.

Assim, pode-se dizer que há um consenso entre os juristas alinhados a doutrina justrabalhista clássica no que concerne a incluir a terceirização no contexto da flexibilização das relações trabalhistas. Esses doutrinadores acabam por reconhecer o processo de terceirização como causa de todo um quadro social problemático, não tratando esse fenômeno como consequência desse cenário. Adiante, no próximo capítulo, abordaremos como a teoria jurídico-trabalhista crítica entende a terceirização como o reflexo dessas mazelas sociais.

2.6 As mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista no tocante à terceirização

A reforma trabalhista, incluída pela Lei nº 13.467/2017 trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Leis 6.019/74, a qual rege o trabalho temporário, 8036/90, que dispõe sobre o FGTS e 8.212/91, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, tais alterações tiveram o intuito de adequar a legislação as “novas” relações de trabalho.

No contexto da reforma, denota-se que o legislador incluiu na lei de trabalho temporário um novo conceito para a terceirização como se os dois institutos se iguallassem. O art. 4º-A da Lei nº 6.019/74, incluído pela Lei nº 13.467/2017, ampliou irrestritamente as possibilidades de terceirização, possibilitando que o tomador de serviços transfira quaisquer de suas atividades a terceiros, o que inclui a atividade-fim da empresa.

Daí, denota-se que a distinção tradicional entre terceirização lícita e ilícita, a fim de verificar a ocorrência de fraude à legislação trabalhista, perdeu seu sentido, visto que, em decorrência da alteração legislativa, todas as atividades da contratante se

³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2015. P. 302.

³⁸ CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

tornaram passíveis de serem terceirizadas. Assim, fica também superada a distinção entre atividade-meio e atividade-fim adotada pela jurisprudência, como se depreende do item III da Súmula nº 331 do TST.

Como já abordado acima, a mera intermediação de mão de obra, ou seja, a prática da *marchandage*, não é admitida no ordenamento jurídico brasileiro, visto que a força de trabalho não pode ser tratada como mercadoria. No entanto, a doutrina clássica trata a terceirização como algo distinto da intermediação de mão de obra, razão pela qual o trabalho terceirizado deve envolver a prestação de serviços. Nesse sentido, a reforma trabalhista inseriu na lei de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) o art. 5º-B, o qual estabelece que o contrato de prestação de serviços, dentre outras especificações, deve conter a especificação do serviço que será prestado.

Fica evidente que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) impôs a legalização da precarização do trabalho ao ampliar as hipóteses de terceirização, atendendo aos clamores do empresariado pela “modernização” das relações de trabalho, sob o pretexto de que a reforma da legislação trabalhista implicaria na diminuição do desemprego.

A reforma introduziu ainda, na Lei nº 6.019/74, dispositivo quanto a definição da empresa que presta serviços como aquela que dirigirá e remunerará o trabalho a ser desempenhados por seus funcionários (art. 4º-A, §1º). Consta ainda dispositivo quanto a configuração do vínculo empregatício, não sendo reconhecido o mesmo em relação aos trabalhadores da empresa prestadora e a empresa contratante (art. 4º-A, §2º).

No tocante a isonomia salarial, inclusive apontada por Maurício Godinho Delgado como uma das questões a serem contornadas a fim de que seja possível o controle civilizatório da terceirização, como já abordado acima, foi incluído na Lei nº 6.019/74 o art. 4º-C, que em seu parágrafo primeiro afirma que a empresa contratante e a contratada podem estabelecer, se assim entenderem, que os empregados terceirizados farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante. No entanto, fica evidente que se trata de uma mera faculdade, razão pela qual é possível afirmar que o referido dispositivo não foi capaz de contornar por completo a questão da equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pela empresa tomadora.

O art. 5º-C da referida lei, inserido pela reforma, dispõe que não poderá figurar como contratada, nos termos do art.4º-A da mesma lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 (dezoito) meses, prestado serviços a empresa tomadora como empregados ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os titulares ou sócios forem aposentados. Trata-se de uma forma de evitar a fraude conhecida como pejetização, na qual há a contratação do empregado sob a forma de pessoa jurídica. No entanto, é necessário ressaltar que o referido dispositivo não é totalmente eficaz em proteger o trabalhador, visto que essa proibição se esgota com o término do prazo de 18 (dezoito) meses.

No mesmo caminho, o art. 5º-D do referido diploma legal estabelece que, antes de findado o prazo de 18 (dezoito) meses, o empregado demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado da empresa terceirizante. Mais uma vez é importante mencionar que após o decurso desse prazo, o empregado poderá prestar serviços a sua ex-empregadora e atual tomadora de serviços na qualidade de terceirizado, tratando-se de uma maneira de precarizar as relações de trabalho mascarada de legalidade.

Há muito tempo que, em decorrência da ausência de uma legislação específica sobre o fenômeno da terceirização, o empresariado defende amplamente um projeto de lei a fim de regular a matéria. Embora a Súmula 331 do TST já oferecesse algumas limitações as situações passíveis de terceirização, resta evidente que não é suficiente para balizar o julgamento das distintas modalidades de terceirização.

Diante da pressão e de tais interesses foi aprovado o Projeto de Lei nº 4.330/2004, atualmente sob a alcunha de PLC 30/2015, o qual inclusive consta no sítio eletrônico do Senado para consulta popular³⁹. Trata-se de um projeto amplamente defendido pelo empresariado para a total legalização da terceirização.

No entanto, da simples leitura da Lei nº 6.019/74 denota-se que o legislador buscou a todo custo dar ares de legalidade para a terceirização ampla e irrestrita de todas as atividades de uma empresa. Razão pela qual é possível afirmar que não cabe mais a aplicação do item III da Súmula 331 do TST no que se refere a distinção feita entre atividade-meio e atividade-fim, vez que o legislador autorizou que inclusive a atividade-fim de uma empresa fosse passível de terceirização. Desse modo, torna-se questionável se o PLC 30/2015 perdeu seu objeto no tocante a

³⁹ Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=120928>

terceirização da atividade-fim, visto que essa questão já se encontra abordada na lei de trabalho temporário.

Ainda assim é necessário discutir amplamente sobre os contratos de terceirização de modo a oferecer uma maior segurança jurídica ao trabalhador, vedando o uso predatório e ilimitado pelo capital da força de trabalho. Bem como no cumprimento do papel do direito do trabalho em eliminar a arestas existentes entre empregado e empregador.

Capítulo 3. A Terceirização sob a perspectiva da teoria jurídico-trabalhista crítica

3.1 A subordinação no Direito do Trabalho e as alternativas do capital de acordo com o entendimento de Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

No capítulo anterior abordou-se como a doutrina justralhista clássica encara o fenômeno da terceirização. Como já mencionado, para esses doutrinadores, a terceirização é analisada partindo-se da lógica da relação contratual empregatícia clássica, tendo o trabalho subordinado como objeto a ser tutelado pelo direito do trabalho.

Visto que a doutrina clássica se preocupou com as relações de trabalho clássicas, esqueceu-se de conferir proteção as diversas formas de trabalho advindas com o modo de produção flexível, tendo a doutrina clássica se interessado tardiamente em discutir a terceirização. A doutrina justralhista clássica entende a “flexibilização e a desregulamentação das relações de trabalho como causa e não como consequência de um novo estágio do modo de produção capitalista”⁴⁰, não ultrapassando a interpretação dogmática.

Assim, a terceirização, para essa parte da doutrina, é encarada como causa das fraudes aos direitos sociais conquistados pela classe trabalhadora no *welfare state*, limitando-se a classificar a terceirização em hipóteses de licitude ou ilicitude. Neste capítulo, será feita uma exposição do pensamento da doutrina jurídico-trabalhista crítica quanto a temática, trilhando por um caminho em sentido contrário,

⁴⁰ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **As Relações Individuais e Coletivas de Trabalho no Contexto da dualização do Assalariado, da Teoria Organizacional Crítica e das Teorias dos Movimentos Sociais: Para uma Reconfiguração Hermenêutica sobre o Fenômeno da Terceirização**. Revista Duc In Altum Caderno de Direito, vol. 6, nº 10, jul-dez. 2014. P. 77.

refutando o entendimento da doutrina tradicional, será abordado o fenômeno da terceirização em sua complexidade, tendo por base as questões históricas, políticas e econômicas em torno desse instituto.

A professora Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo, ao analisar o aspecto da subordinação no direito do trabalho como um dos requisitos para que o vínculo empregatício seja reconhecido, tomou como parâmetro quatro experiências: a parassubordinação, a empregabilidade, o empreendedorismo e a flexissegurança. A referida autora, no entanto, aponta que nenhuma dessas foi capaz enfrentar a ideologia centrada no enaltecimento do trabalho subordinado⁴¹.

De início, a professora Isabele D'Angelo, em sua obra, aborda o conceito de parassubordinação, alternativa da doutrina clássica como dito acima. A autora ressalta que a subordinação é uma característica da relação de emprego, ressaltando que tal característica é inexistente no trabalho autônomo. Desse modo, a parassubordinação seria:

“Intermediária entre a subordinação e a autonomia, tendendo a ser muito utilizada por empregados que detêm uma grande especialização. São muitos valorizados pelo mercado, por isso, elabora-se um contrato de trabalho em que configuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões que são peculiares do trabalho autônomo. Surge justamente na tentativa de explicar certa autonomia de trabalho decorrente do avanço da tecnologia ou mesma da flexibilização⁴².”

Assim, na parassubordinação, caminham lado a lado a subordinação, criada para atender as demandas do taylorismo/fordismo e requisito indispensável para configuração do vínculo empregatício de acordo com a doutrina clássica, e um certo grau de autonomia para os trabalhadores, principalmente aqueles que possuem uma maior especialização técnica.

Destaca-se ainda que à época em que o modo de produção taylorista/fordista encontrava-se no auge o critério de subordinação clássica atendia satisfatoriamente a esse sistema. No entanto, em decorrência da crise pela qual atravessou o capital, outras formas de produzir tornaram-se necessárias. Nesse sentido, o entendimento de Pedro Proscurcin é de que a subordinação deixará de ser relevante para a

⁴¹ D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A Subordinação no Direito do Trabalho: Para ampliar os cânones da proteção, a partir da Economia Social e Solidária**. São Paulo: LTr, 2014. P. 47.

⁴² Idem ibidem. P. 47.

caracterização do vínculo empregatício em decorrência do abalo sofrido pela teoria da subordinação⁴³.

Ainda nessa linha de pensamento, Amauri Mascaro Nascimento define a parassubordinação como uma categoria intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Para o referido autor, a parassubordinação enquadra tipos de trabalho que não se encaixam perfeitamente nas modalidades tradicionais de trabalho, assemelhando-se a uma espécie de trabalho autônomo com características de trabalho subordinado⁴⁴.

A segunda alternativa dada pela doutrina clássica refere-se à empregabilidade. Durante o estado do bem-estar social, os desempregados formavam uma espécie de exército reserva de mão de obra, no entanto, esse quadro foi modificado em virtude do desemprego estrutural. Assim, o capital irá afirmar a necessidade dos trabalhadores manterem uma capacitação contínua, a fim de estar permanentemente apto ao desempenho de funções distintas no mercado de trabalho e, dessa maneira, estando empregável.

José Augusto Rodrigues Pinto define a empregabilidade como “a aptidão adquirida pelo trabalhador, valendo-se de um aprendizado contínuo e diversificado, de desenvolver habilidades novas que o tornem profissionalmente necessário a múltiplas organizações empresariais de atividades econômicas distintas”⁴⁵. Assim, a empregabilidade é mais uma estratégia neoliberal para enfrentar o desemprego estrutural, impingindo ao trabalhador a responsabilidade de se reciclar constantemente para estar apto a retornar ao mercado de trabalho⁴⁶.

A professora Isabele D’Angelo aponta como terceira alternativa neoliberal o empreendedorismo. A autora relata a disseminação pela mídia e por especialistas em economia a retomar os ideais clássicos do liberalismo como o mérito pessoal e o individualismo. Assim, esses atores passaram a incentivar os trabalhadores precarizados a serem donos de seus próprios negócios, assumindo também os riscos da atividade⁴⁷.

⁴³ PROSCURCIN, Pedro. **O Trabalho na Reestruturação Produtiva: Análise Jurídica dos Impactos no Posto de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. P. 92.

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997. P. 319.

⁴⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade e Precarização do Emprego**. Revista da Academia Nacional de Direito do trabalho. São Paulo: LTr, v. XVII, n. 17, 2009. P. 35.

⁴⁶ D’ANGELO, 2014, P. 52-53.

⁴⁷ Idem ibidem. P. 53-55.

O que os defensores do empreendedorismo ignoram, ou melhor, tentam omitir, é a alta taxa de fracasso desses pequenos negócios geridos por aquele trabalhador que, estimulado a abrir seu próprio negócio, abrimam mão de seu emprego formal. Assim, a solução ofertada para esse fracasso foi oferecer esse empreendedorismo ao capital. Na realidade, o que temos mascarado é um modo de trabalho informal caracterizado pela pejetização, na qual, o trabalhador, antes subordinado a uma empresa através de vínculo empregatício, cria seu próprio empreendimento e passa a prestar serviços para sua ex-empregadora.

O que ocorre na pejetização é que o trabalhador continua associado a empresa, vendendo sua força de trabalho, só que através de pessoa jurídica, tomando para si o risco da atividade empresarial, em total dissonância com o princípio da alteridade e descoberto dos direitos sociais de proteção trabalhista inerente a relação de trabalho formal. Essa alternativa terceirizante acaba por livrar o empresário dos encargos sociais, transmitindo-os para o trabalhador⁴⁸.

Por fim, a última alternativa analisada trata-se da flexissegurança, que está relacionada com a descentralização produtiva e a divisão entre os sujeitos da cadeia de produção das responsabilidades. Assim, nesse contexto, substituem-se as relações clássicas de emprego bilaterais pelas relações triangulares, nas quais há a divisão das obrigações e encargos decorrente do uso da força de trabalho entre as contratantes e as subcontratantes.

Isabele D'Angelo aduz ainda a existência de semelhança entre as quatro alternativas propostas pelo capital. Segundo a ultra mencionada autora, essas alternativas não foram capazes de atacar a causa que desencadeiam as mazelas sociais, embora tentem contornar essas patologias sociais, acabam por legitimar o modelo político e econômico dominado pelas grandes corporações transnacionais e pelo mercado financeiro⁴⁹.

Desse modo, resta evidenciado que é no contexto de tais alternativas neoliberais que a terceirização se encontra inserida. Essas alternativas são, na realidade, a transferência para classe trabalhadora dos riscos da atividade econômica, relegitimando as práticas neoliberais, naturalizando o avanço das desigualdades sociais e a precarização do trabalho.

⁴⁸ Idem ibidem. P. 55.

⁴⁹ Idem ibidem. P. 58-59.

3.2 A Terceirização como uma técnica de gestão empresarial que serviu para legitimar uma complexa relação de poder segundo Márcio Túlio Viana

Márcio Túlio Viana destaca que no processo de terceirização o empregado torna-se uma espécie de menos empregado, visto que não trabalha diretamente com quem o contratou, bem como porque se torna mais flexível e precário. Desse modo, o referido autor trata a terceirização como um fenômeno ambivalente, visto que esse instituto tanto pode ser usado por uma empresa que se serve de trabalhadores alheios, como pode ser usado quando as empresas, em movimento inverso, descartam etapas de seu ciclo produtivo e seus respectivos trabalhadores, tornando-se uma fábrica vazia e uma mera gerenciadora de rede⁵⁰.

A fim de contextualizar a terceirização, o autor voltou ao período pré-industrial, fazendo um apanhado a respeito das formas de contratação de mão de obra para trabalhar nas fábricas que estavam a surgir. Nesse momento, os capitalistas que estavam na transição de comerciantes para industriais passam a distribuir matéria-prima entre os camponeses com a finalidade de vender o produto acabado.

Desse modo, a princípio, as relações travadas assemelhavam-se de relação de emprego, no entanto, a partir do aparecimento das oficinas independentes nas cidades, surgiu a problemática de como gerir esse trabalho disseminado. Daí a solução encontrada foi reunir os trabalhadores no mesmo espaço físico, denominado de fábrica, tornando-se possível controlar a produção e os horários, bem como é esse espaço que será ocupado para destinar as máquinas que surgiram⁵¹.

Nesse momento, a figura dos “gatos” era recorrentemente utilizada pelos empresários, aqueles indivíduos eram responsáveis por arregimentar pessoas, geralmente em condições de miserabilidade. No entanto, posteriormente, essa figura do gato foi dispensada, vez que os empresários passaram a escolher diretamente a sua mão de obra, de modo a controlar melhor os riscos e disciplinar os trabalhadores.

Foi esse cenário de reunir os trabalhadores que, ao mesmo tempo que possibilitou ao empregador um maior controle sobre os operários, possibilitou também o surgimento dos sindicatos e das lutas coletivas, os quais foram responsáveis por

⁵⁰ VIANA, Márcio Túlio. **As Várias Faces da Terceirização**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n. 54, jan./jun. 2009. P. 141.

⁵¹ Idem ibidem. P. 141.

originar o direito do trabalho. Segundo Márcio Túlio Viana, “sofrendo as mesmas dores, e sonhando os mesmos sonhos, cada trabalhador se via no outro, como num espelho. E assim, pouco a pouco, os indivíduos antes atomizados criaram coalizões, e destas nasceram os sindicatos”⁵².

Atualmente, na sociedade pós-industrial, a figura do gato parecer ressurgir revigorada com a disseminação da terceirização. Segundo Márcio Túlio Viana, o fenômeno da terceirização pode ser ainda dividido entre externa ou interna. A externa pode ser verificada nos grupos econômicos, nos quais há a divisão das empresas em várias partes, desagrupando também os trabalhadores sem com que isso prejudique o gerenciamento da cadeia produtiva como antes ocorria na fase pré-industrial, visto que atualmente é possível o controle a distância.

Já a terceirização interna é a forma mais comum e pode ser caracterizada pela subdivisão dos trabalhadores dentro de uma mesma empresa, dessa forma, passam a conviver os empregados contratados e os terceirizados, compondo cada um categorias distintas dentro da estrutura da empresa. Esse fenômeno é descrito por Boltanski e Chiapello como a dualização do assalariado, visto que trabalhadores de uma mesma empresa estão sob diferentes estatutos, sendo submetidos a diferentes padrões, a um regime jurídico⁵³.

Nas palavras de Márcio Túlio Viana:

“Quando externa, a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores – mas dessa vez sem os problemas de antes, pois as novas tecnologias viabilizam o controle à distância. Em outras palavras, já é possível produzir sem reunir. Quando interna, a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão - inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar. Desse modo, já é possível até reunir sem unir. Em consequência, a terceirização afeta duramente – e de três modos - as fontes do Direito do Trabalho. Primeiro, dificultando a criação de normas protetivas. Segundo, facilitando a edição de normas precarizantes. Terceiro, enfraquecendo aquela sanção paralela, e desse modo debilitando cada artigo da CLT”⁵⁴.

Desse trecho, podemos depreender que o autor define que a terceirização externa permite a separação física dos trabalhadores sem que com isso haja qualquer prejuízo quanto ao controle da produção, enquanto a interna, apesar de haver proximidade física, possibilitou o afastamento psicológico entre os trabalhadores.

⁵² Idem ibidem. P. 143.

⁵³ BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009. P. 254.

⁵⁴ VIANA, 2009, P. 145.

Dessa forma, a terceirização se mostra mais do que uma mera técnica de gestão empresarial, ao demonstrar, na realidade, que seu intuito é reafirmar e legitimar as relações de poder já postas. Nesse sentido, Márcio Túlio Viana ressalta que:

“Por isso, mais do que uma técnica de gerência, a terceirização se revela uma estratégia de poder. Ela divide já não apenas o trabalho, mas a classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador – mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente, tal como as músicas, as modas e tudo o mais que nos cerca. Também aqui, como diria Beck, a incerteza aparece não como problema, mas como solução”⁵⁵.

Márcio Túlio Viana, a partir da análise da Súmula nº 331 do TST, sustenta ainda que ao tomador de serviços deve ser aplicada a responsabilidade solidária para arcar com as verbas trabalhistas do trabalhador terceirizado. O autor defende que a aplicação da responsabilidade solidária implicaria na inibição a prática de terceirização ou que a empresa contratante escolheria mais cuidadosamente o seu fornecedor, bem como simplificaria e agilizaria as execuções.

O jurista defende ainda a garantia expressa aos terceirizados de isonomia salarial em relação aos trabalhadores diretamente contratados pela empresa tomadora. Assim, em razão do princípio da primazia da realidade, visto que efetivamente terceirizado e contratado trabalham na mesma empresa e desempenham a mesma função, é forçosa a equiparação do salário e dos demais encargos trabalhistas. Desse modo, para lutar por isonomia salarial, através de negociação coletiva, seria necessário um sindicato que abrangesse trabalhadores contratados e terceirizados⁵⁶.

3.3 A redução do trabalhador a condição de mercadoria segundo a visão de Jorge Luiz Souto Maior

Jorge Luiz Souto Maior, parte da análise política e social, ao tecer severas críticas em relação ao fenômeno da terceirização. De modo distinto do que vem sendo abordado neste trabalho, o referido autor defende que a terceirização é fruto do direito. Como já abordado em tópicos anteriores, a terceirização é uma técnica de gestão empresarial, resultado das ciências da administração. Assim, a terceirização teria

⁵⁵ Idem ibidem. P. 148.

⁵⁶ Idem ibidem. P. 151-153

sido, na realidade, não inventada pelo direito, mas legitimada por ele, tendo o direito responsabilidade pelas injustiças que o fenômeno da terceirização produz⁵⁷.

Para Souto Maior, além da precarização das garantias trabalhistas do trabalhador, a terceirização traz como consequências a objetificação do ser humano, ou seja, para além dos direitos trabalhistas, esse instituto representa uma precarização da própria condição de ser humano. Isto se dá em razão do trabalhador ser invisibilizado e transformado à condição de uma simples mercadoria, vez que lhe é retirada a possibilidade de lutar pelos seus direitos⁵⁸.

Assim, a terceirização contribui para desumanização do trabalhador e sua transformação em objeto, o qual pode ser descartável a qualquer tempo, “afastando, por conseguinte, qualquer preocupação de natureza humana da relação de trabalho”⁵⁹. Dessa forma, o que a terceirização faz é promover a total invisibilidade do trabalhador em relação ao tomador de serviços, visto que este volta sua atenção na relação comercial firmada com a empresa contratada para prestação de serviços.

Ao apontar que há contradição entre a defesa da terceirização da atividade-fim e o empreendedorismo, o autor posiciona-se frontalmente contrário a ampliação do fenômeno da terceirização. Desse modo, o apoio a terceirização estaria ferindo frontalmente a essência do empreendedorismo, o qual dispõe que se deve atuar em ramos nos quais o trabalhador possua amplo conhecimento e competência para o desempenho da função. Assim, seria contraditório a empresa contratante terceirizar sua atividade-fim, visto que deixaria de ser uma empreendedora⁶⁰.

Souto Maior ao criticar o fenômeno da terceirização, desmascara os artifícios utilizados para enaltecê-la, artifícios estes de cunho liberal, fundados na livre iniciativa e no individualismo. Destaca ainda a importância do enfrentamento da terceirização pela classe trabalhadora através da mobilização e do exercício de sua capacidade de organização. À comunidade jurídica, afirma a necessidade de reconhecer que a terceirização desumaniza o trabalhador, razão pela qual deve ser eliminada tanto no

⁵⁷ ANDRADE, 2014, P. 78.

⁵⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Carta aberta aos "terceirizados" e à comunidade jurídica**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 1, n. 10, p. 54, ago. 2012. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/97398>>.

⁵⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização e a sociedade dos ilustres desconhecidos**. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Terceirizacao-e-a-sociedade-dos-ilustres-desconhecidos-/40/33646>

⁶⁰ Idem ibidem.

setor privado quanto na área pública, mediante o reconhecimento do vínculo trabalhista junto a empresa tomadora, assistido pelo reconhecimento da responsabilidade solidária dos entes envolvidos⁶¹.

3.4 A terceirização segundo o entendimento de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, é criticável a abordagem da doutrina justralhista clássica no que concerne a terceirização, a qual fundamenta-se basicamente a uma análise dogmática voltada a interpretação de enunciados normativos, ao enquadramento do fenômeno da terceirização no contexto da flexibilização das relações trabalhistas e a interpretação do instituto como causa e não como consequência do desmantelamento do sistema protetivo estatal, consolidado no estado do bem-estar social e do pleno emprego⁶².

O autor, ao propor uma nova abordagem para o estudo da interpretação, pretende demonstrar que esse fenômeno é convenientemente desvendado quando são consideradas, para além da análise dogmática, as raízes das transformações introduzidas pelo capitalismo no mundo do trabalho. Para isso, utilizou-se da visão de Boltanski e Chiapello acerca da dualização do assalariado.

Gaspar destaca a dualização do assalariado no contexto da desconstrução do mundo do trabalho e das transformações deste. Segundo o autor, essa prática diversificou as condições de salário entre pessoas que prestam serviços no mesmo ambiente de trabalho. É que, dentro dos estabelecimentos empresariais, coexistem um verdadeiro mosaico de pessoas, as quais estão submetidas a diferentes estatutos e empregadores. Essa conduta acaba por propiciar um ambiente de trabalho hostil, acirrando a desunião entre as distintas categorias de trabalhadores.

“A partir daquela década foi instituída uma fragmentação sem precedentes nas relações de trabalho - que decorre exatamente das políticas de flexibilização e de intervenção no mercado de trabalho - que levou ao que eles passaram a chamar de dualização do assalariado, considerando-se como tal as situações que envolvem aqueles que têm emprego verdadeiro e aqueles que são conduzidos ao trabalho-mercadoria e à assistência”⁶³.

⁶¹ SOUTO MAIOR, 2012, P. 72.

⁶² ANDRADE, 2014, P. 62.

⁶³ Idem ibidem. P. 67.

Gaspar aponta ainda que a passagem do fordismo/taylorismo para o sistema de acumulação flexível significou um momento histórico relevante para as transformações no mundo do trabalho. A rigidez do fordismo/taylorismo, marcado pelos investimentos de capital fixo e pela produção em massa, mostrou-se insuficiente para enfrentar as crises e contradições do capitalismo, sendo confrontado diretamente com os modelos de planejamento flexíveis. Nesse sentido:

“A acumulação flexível é assim marcada por um confronto direto com a rigidez instituída pelo fordismo. Portanto, se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, nas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional”⁶⁴.

Esse momento é marcado pelo avanço do desemprego estrutural e o enfraquecimento dos movimentos de luta coletiva, o que facilitou a imposição de formas de contratação mais flexíveis. Gaspar aponta que esse contexto de passagem do fordismo/taylorismo pela acumulação flexível, essencial para compreensão da administração científica contemporânea, favoreceu a ascensão da versão gerencialista de gestão e de administração.

Essas novas formas de gestão, ao questionarem a opressão do trabalho e introduzir o discurso da liberdade contra essa opressão, propiciaram a captura ainda maior da subjetividade do trabalho. Assim, passa-se a controlar não só o trabalho físico e braçal, mas também o trabalho criativo do empregado. Para isso, são utilizadas técnicas de gestão relacionadas ao aspecto psicológico do trabalhador, de modo a envolvê-lo como uma figura necessária para a empresa e docilizá-los para que cumpram jornadas de trabalho mais exaustivas. Daí nascem novas nomenclaturas para se referirem ao trabalhador como colaborador e/ou parceiro⁶⁵.

A fim de encarar esse cenário de exploração perpetuado pela terceirização, Gaspar salienta que, embora haja esforço por parte da hermenêutica tradicional em descobrir os verdadeiros sentidos da terceirização a fim de propor soluções aptas a pelo menos minimizar os efeitos nocivos da transformação imposta pelo modo de acumulação flexível, o mesmo foi incapaz de desvendar esses sentidos, visto que se

⁶⁴ Idem ibidem. P.72.

⁶⁵ Idem ibidem. P. 74-75.

trata de uma visão de fora do próprio fenômeno flexibilizador das relações trabalhistas⁶⁶.

O autor defende então a relevância dos movimentos de luta coletiva dos trabalhadores como alternativa para encarar o referido cenário de exploração. Prossegue Gaspar ao afirmar que os avanços sociais, no que concerne as relações individuais e coletivas de trabalho, apenas tornaram-se realidade em decorrência das lutas coletivas, razão pela qual a atuação sindical permanente propicia não só a conquista de novos direitos, mas também oportuniza a manutenção daqueles direitos já conquistados. Tendo o autor ainda destacado as crises enfrentadas pelo sindicalismo contemporâneo, decorrentes da prevalência do sindicalismo reformista.

“Se a terceirização se enquadra dentre os fenômenos que resultam da passagem do sistema fordista para o sistema de acumulação flexível; se há, simultaneamente, uma complexificação, heterogeneização e fragmentação do trabalho convivendo com o desemprego estrutural; se ela se tornou um fenômeno universalizado por meio da teoria organizacional conservadora e legitimado por meio dos sistemas e subsistemas jurídicos, só uma luta coletiva a ser travada nos espaços locais, regionais e globais têm condições de propor soluções que impeçam o avanço deste fenômeno e apontem para outra alternativa de relações de trabalho capaz de superar as patologias contemporâneas decorrentes deste sistema desagregador e ainda mais injusto”⁶⁷.

Everaldo Gaspar afirma ainda que, partindo-se da hermenêutica, em virtude da vedação do retrocesso no direito do trabalho, é necessária uma interpretação conexa aos princípios trabalhistas, citando o princípio da proteção, o princípio da vedação ao retrocesso e o princípio da desigualdade das partes, a fim de que seja possível sugerir possíveis soluções de curto prazo para o problema da terceirização. Dessa forma, o autor entende também pela aplicação do princípio da isonomia com o propósito de garantir a equiparação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados pela empresa tomadora, bem como entende pela aplicação da responsabilidade solidária de todos que fazem parte da cadeia que explora o trabalho humano⁶⁸.

⁶⁶ Idem ibidem. P. 80.

⁶⁷ Idem ibidem. P. 81-82

⁶⁸ Idem ibidem. P. 89-96.

Capítulo 4. A Terceirização do ponto de vista da Teoria Social Crítica

4.1 A reafirmação do modo de produção capitalista

De início, convém ressaltar que o pensamento de diversos autores da teoria social crítica assemelha-se ao pensamento da teoria justtrabalhista crítica no tocante a temática da terceirização. Os autores adeptos a teoria social crítica, baseados em estudos no campo da sociologia e nas ciências econômicas, dialogam a respeito do fenômeno da terceirização considerando também o contexto histórico e econômico no qual o mesmo está incluso.

As décadas de 60 e 70, como já abordado, foram marcadas pela crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, motivando que o capital buscasse por um novo processo de reestruturação de seu ciclo reprodutivo e de manter sua hegemonia que fora questionada por forças sociais do trabalho⁶⁹. Nesse caminho, Ricardo Antunes pontua que:

“Particularmente nos últimos anos, como respostas do capital à crise dos anos 70, intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, através do avanço tecnológico, da constituição das formas de acumulação flexível e dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, onde se destaca, para o capital, especialmente, o toyotismo. Estas transformações, decorrentes, por um lado, da própria concorrência inter-capitalista e, por outro, dada pela necessidade de controlar o movimento operário e a luta de classes, acabaram por afetar fortemente a classe trabalhadora e o seu movimento sindical e operário”⁷⁰.

Ou seja, pode-se dizer que o período em questão, foi marcado pelo declínio do modo de produção taylorista/fordista e pelo fim da era do pleno emprego, bem como foi marcado pela relegitimação do modo de produção capitalista em detrimento do paradigma socialista, de modo a reafirmar sua base ideológica neoliberal⁷¹.

“O capital iniciou várias transformações no próprio processo produtivo através da constituição de formas de acumulação flexível, *downsizing*, formas de gestão organizacional, avanço tecnológico e modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, no qual se destaca especialmente o “toyotismo” ou o

⁶⁹ ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A Epidemia da Terceirização**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2762317/mod_resource/content/1/Antunes%20e%20Druck_2015_%20Epidemia%20de%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf P. 14.

⁷⁰ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e Precarização numa ordem neoliberal**. In: GENTILI, Pablo e FRIGOTTO, Gaudêncio (orgs). *A Cidadania Negada: Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho*. São Paulo: Cortez - p. 35-48. ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA EDUCAÇÃO. (2001) Salvador: Secretaria da Educação.

⁷¹ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2012. P. 269-359.

modelo japonês. Opondo-se à contra hegemonia que florescia nas lutas sociais oriundas do trabalho, e buscando recuperar seu projeto de dominação societal, o capital deslanchou os processos de acumulação flexível, com base nos exemplos da Califórnia, Norte da Itália, Suécia, Alemanha e outros. Deu destaque, porém, ao chamado toyotismo ou modelo japonês, que, a partir dos anos 1980, expandiu-se e ocidentalizou-se, tendo enormes consequências no mundo do trabalho através da chamada *liofilização organizativa* da “empresa enxuta”⁷².

Esse momento, para o capitalismo, foi marcado ainda por uma crise estética e social. Na França, a crise estética que ocupava um papel relativamente marginalizado, visto que seus representantes não eram numerosos, assim como não detinham nenhum papel na esfera de produção, é trazida à baila pelo movimento de maio de 68. Para Luc Boltanski e Ève Chiapello, a crise francesa teve um caráter de revolta estudantil que se estendeu aos assalariados recém-saídos das universidades e serviu de gatilho a uma grande revolta operária⁷³.

Importante ainda mencionar que a década anterior à crise foi marcada por uma explosão universitária, resultando que esses estudantes e jovens assalariados recém-formados, em razão da dificuldade acesso a empregos autônomos e criativos, passam a criticar a alienação, tendo retomado os principais pontos da crítica estética, ou seja, a perda da autonomia, a tecnicização, a falta de criatividade no âmbito do trabalho. Assim como, predominou na esfera do trabalho críticas ao autoritarismo patronal, a distinção taylorista entre concepção e execução do trabalho, a imposição de horários e a falta de autonomia⁷⁴.

É nesse contexto de crise que o capitalismo se apropria das críticas a ele direcionadas a fim de se reestruturar e relegitimar seu modo de produção. Wilson Ramos Filho, ao dispor acerca do desmantelamento as críticas direcionadas ao capitalismo, abordou a já mencionada crise de 1968 e as manifestações ocorridas à época. Segundo o referido autor, o momento foi marcado por uma forte onda conservadora e reafirmação dos valores capitalistas, concomitantemente as críticas direcionadas ao sistema capitalista⁷⁵.

⁷² ANTUNES, Ricardo; Druck, Graça. **A Epidemia da Terceirização**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2762317/mod_resource/content/1/Antunes%20e%20Druck_2015_%20Epidemia%20de%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf P. 14.

⁷³ BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. P. 199-200.

⁷⁴ Idem *ibidem*. P. 200-201.

⁷⁵ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. P. 308.

O período é ainda marcado pelas duras críticas ao socialismo, principal opositor do sistema capitalista, tendo o mesmo enfrentado um processo de derrocada, visto que as experiências soviética e chinesa, as quais deram evidentes demonstrações de tolhimento de liberdade enfraqueceram as ideias socialistas em contraposição as ideias de reafirmação das democracias ocidentais. Desse modo, quando o socialismo já não aparentava uma grave ameaça ao capitalismo, as democracias ocidentais passaram a diminuir as garantias sociais conquistadas no Estado do bem-estar social e em razão desse desmonte que se abre novamente o caminho para exploração do trabalho humano.

No mesmo sentido, Ricardo Antunes destaca que, é nesse quadro, marcado pelo processo de precarização estrutural global, no qual a Europa e os Estados Unidos foram percussores, que os capitais transnacionais passam a exigir o desmantelamento da legislação protetora trabalhista⁷⁶. Prossegue afirmando o autor que, para sociologia do trabalho, a flexibilização das normas protetoras trabalhistas implica na ampliação das formas de precarização do trabalho e destruição dos direitos sociais conquistados, desde a Revolução Industrial, pela classe trabalhadora⁷⁷.

Para Graça Druck, as transformações causadas em decorrência da ruptura com o padrão fordista acarretaram na formação de outro modo de trabalho baseado na flexibilização e na precarização do trabalho “como exigência do processo de financeirização da economia. Segundo a referida autora, findou-se o padrão da sociedade do pleno emprego, o que deu espaço a uma sociedade de desempregados e de formas de trabalho precarizados, formas que passaram a dominar inclusive nos lugares onde se atingiu um alto grau de desenvolvimento social em razão da experiência do estado do bem-estar social⁷⁸.

Assim, resta evidenciado que o capitalismo foi vitorioso ao se reafirmar enquanto modelo de produção, vez que, diante da crise estética e social pela qual passou, conseguiu se relegitimar diante de uma conjuntura desfavorável. Nesse cenário, é possível afirmar que o trabalho, na modernidade, encontra-se em um

⁷⁶ ANTUNES, Ricardo. **A Nova Morfologia do Trabalho e suas Principais Tendências: Informalidade, Infoproletariado, (I)materialidade e valor.** In Riqueza e Miséria do Trabalho. Vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013.

⁷⁷ Idem ibidem.

⁷⁸ DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: Novos e Velhos Desafios?** Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

processo de metamorfose, indo em direção a informalidade, atendendo aos clamores do empresariado e, conseqüentemente, à precarização.

4.2 O declínio do taylorismo/fordismo e os novos meios de produção e acumulação

Conforme já arduamente observado, a crise que se abateu nas décadas de 60 e 70 resultou no processo de reestruturação do capitalismo, momento no qual foram se consolidando novos modelos produtivos baseados na acumulação flexível. Pode-se dizer que se trata de uma nova fase pela qual passa o capitalismo contemporâneo. Para Graça Druck, o momento da acumulação flexível:

“É o processo de acumulação ilimitada de capital que comanda a sociedade, numa busca insaciável pelo lucro, pela produção do excedente, cada vez mais estimulada pela concorrência intercapitalista no plano mundial. Um processo que dissocia o capital e as formas materiais de riqueza (valores de uso), conferindo-lhes um caráter abstrato, cuja valorização através do trabalho excedente garante perpetuar-se a acumulação [...] A acumulação flexível, que tão bem caracteriza o capitalismo contemporâneo, tem sua origem na busca por superar uma conjuntura de crise de outro padrão de desenvolvimento capitalista, marcado pelo fordismo e por um regime de regulação cuja experiência mais completa se deu nos países que conseguiram implementar um estado de bem-estar, experiência que nem mesmo na Europa se generalizou”⁷⁹.

Nesse sentido, faz-se importante apontar que o momento foi propício a internacionalização da economia em virtude do sistema financeiro, destacando a importância de tal evento para o aumento da competitividade a nível mundial. Assim, resta evidenciado que não há espaço para promoção de políticas públicas voltadas para a proteção social do trabalhador⁸⁰.

Nesse contexto de desmonte das garantias sociais conquistadas pela classe trabalhadora, se insere o modelo japonês denominado de toyotismo, que se expandiu para o ocidente como uma alternativa para a crise econômica. É nesse novo modelo produtivo que a acumulação flexível se baseia, associada a busca pela inovação tecnológica e automatização, na quebra do trabalho fragmentado, na flexibilização da gestão do trabalho, etc.

⁷⁹ DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: Novos e Velhos Desafios?** Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

⁸⁰ ESTEVES, Juliana Teixeira. **O Direito da Seguridade Social e da Previdência Social: A Renda Universal Garantida, a Taxação dos Fluxos Financeiros Internacionais e a Nova Proteção Social.** Recife, UFPE, 2015. P. 79-80.

É nesse momento que surge o conceito de liofilização organizativa, que Juan Jose Castillo descreveu como o processo através do qual o trabalho humano é gradativamente substituído pelo trabalho realizado por máquinas, acarretando em um processo de enxugamento da empresa⁸¹. Ou seja, essa reestruturação produtiva foi responsável por dar origem ao que se entende como empresa enxuta, no qual são eliminadas as substâncias vivas e substituídas pelo maquinário com a finalidade de reduzir a mão de obra e, ao mesmo tempo, ampliar a produtividade, o que foi denominado por Marx como trabalho morto.

Segundo Ricardo Antunes, o resultado desse processo é caracterizado pelas altas taxas de desemprego, diminuição de salários, precarização e perda de direitos sociais conquistados pela classe trabalhadora. Assim, os setores que eram considerados pilares da economia no século XX passam a sofrer essas mutações como a liofilização, sendo necessário nesses novos perfis de empresas um novo tipo de trabalhador, que passa a ser denominado de “colaborador”⁸².

É também nesse momento que os contratos de trabalho regulares, típicos do estado de bem-estar social, são paulatinamente substituídos por outras modalidades de contratação, baseados no empreendedorismo e no corporativismo. Pode-se afirmar ainda que essas novas formas de contratação estiveram a serviço do capital através da flexibilização de normas trabalhistas. Dessa forma, o capital se adapta ao livrar-se dos riscos inerentes ao contrato de trabalho, ao mesmo tempo em que aumenta sua competitividade em relação ao mercado.

É diante desse quadro de readaptação do capitalismo que surge a terceirização como uma alternativa ao contrato de trabalho regular, sendo considerada uma estratégia empresarial, vez que irá adequar o trabalho à lógica da flexibilização. É a terceirização que possibilitará a empresa a redução dos custos da produção no que se refere aos gastos com contratação de mão de obra, possibilitando que a empresa foque em se manter competitiva e rentável no mercado global.

4.3 A adoção da precarização do trabalho

⁸¹ ANTUNES, Ricardo. **A Desconstrução do Trabalho e a Perda dos Direitos Sociais**. Evocati Revista n. 19, jul 2007. Disponível: http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=134&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=QSO9QYWFKTEW2A0CCX1M

⁸² Idem ibidem.

Do século XX até a atualidade é possível observar o avanço das mais diversas formas precarizadas de trabalho, baseadas na informalidade e com o intuito de extrair ao máximo o sobretrabalho em um espaço de tempo mais rentável para o capital. A partir dessa virada causada pela transição entre os já citados modos de produção em decorrência da crise econômica atravessada e do desemprego estrutural, é que a informalidade se firma como regra na acumulação flexível, contribuindo para a precarização do trabalho.

Considerando que o direito do trabalho está vinculado as relações de poder entre as classes sociais, é possível afirmar que o referido ramo do direito não oferece de fato estabilidade a quem pretende tutelar, vez que absorve grande influência do contexto político, social e econômico⁸³. A crise das décadas de 60 e 70 e a relegitimação do modelo capitalista gerou um cenário desfavorável ao trabalhador, possibilitando a mutação do conjunto de normas trabalhistas em benefício do empresariado e a consequente precarização das relações de trabalho.

“É nesse cenário, neste mundo produtivo que a informalidade deixa de ser a exceção para tendencialmente tornar-se a regra, e o aumento da precarização torna-se o principal resultado deste capitalismo dito flexível, da *learn production*, da empresa liofilizada, especialmente nos espaços onde não se encontram formas vigorosas de contraposição (social, sindical, política, jurídica, valorativa) frente a este movimento tendencial destrutivo em relação à classe-que-vive-do-trabalho”⁸⁴.

Nesse cenário, o capital passa a pressionar cada vez mais pela “modernização” das normas trabalhistas a fim de ampliar a produção e consequentemente os lucros das empresas, é a partir dessas novas técnicas de gestão que a subjetividade do trabalhador é capturada, com o intuito de reprimir ainda mais movimentos do operariado contra esse sistema de dominação.

É baseado na precarização do trabalho que o capitalismo centra suas transformações produtivas, sendo a terceirização um importante mecanismo de gestão do trabalho, alinhado a flexibilização presente no padrão de acumulação⁸⁵. É necessário ressaltar ainda que, diante da demanda pela produtividade, o sistema capitalista acaba por transferir ao trabalhador a responsabilidade pela redução do

⁸³ RAMOS, Filho, 2012, P. 308-309.

⁸⁴ ANTUNES, Ricardo. **A Sociedade da Terceirização Total**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015. P. 9.

⁸⁵ DRUCK, Maria da Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: Novos e Velhos Desafios?** Caderno CRH (UFBA), v. 24, Salvador, Edufba, 2011.

tempo de desempenho das atividades laborativas, pelas taxas de produtividade, pela maximização dos lucros e dos riscos da atividade empresarial.

É nesse contexto de precarização das relações de trabalho que o trabalho terceirizado se insere. Como já mencionado, o fim do Estado de bem-estar social, caracterizado pelo pleno emprego, acarretou na marginalização dos trabalhadores, os quais foram submetidos a informalidade e ao desemprego estrutural, tratando-se de um mecanismo vital para ampliação da lógica do capital. Razão pela qual a precarização do trabalho tornou-se central para as transformações produtivas do capitalismo.

O sociólogo Ricardo Antunes aponta que a terceirização se tornou “o novo elixir da vida empresarial”, o autor ressalta que esse modelo de gestão se difundiu nos mais diversos setores e ramos produtivos e de serviços, sob alegação do empresariado da necessidade do aumento de sua produção e competitividade e que as normas de proteção ao trabalho figuram como um entrave a esse aumento⁸⁶.

É possível afirmar que nas últimas décadas o Brasil encarou a difusão do trabalho terceirizado, sendo o mesmo reafirmado como uma modalidade de gestão, organização e controle do trabalho, atendendo a lógica da acumulação financeira. Ricardo Antunes suscita que essa difusão da terceirização exige total flexibilidade em todos os níveis no que se refere as condições de trabalho, impondo um novo tipo de precarização sobre a relação capital-trabalho⁸⁷.

Assim, as diversas técnicas de terceirização favoreceram a flexibilização no que se refere a gestão da mão de obra, efetivando a urgência produtiva requerida pelo processo de financeirização da economia. Nesse cenário, as garantias sociais características do *welfare state* perdem espaço para crescente lógica da mercantilização da força de trabalho, vez que o capitalismo terminou por reafirmar a lógica da força de trabalho como uma mercadoria a ser vendida, submetendo a classe trabalhadora a instabilidade no ambiente de trabalho como nunca antes vista.

No Brasil, nas últimas décadas, fala-se em epidemia da terceirização, visto que o fenômeno assumiu um papel primordial na estratégia patronal, em que as diversas modalidades de terceirização (cooperativas, *pejotização*, redes de subcontratação)

⁸⁶ ANTUNES, Ricardo. **A Sociedade da Terceirização Total**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015. P. 9.

⁸⁷ ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A Epidemia da Terceirização**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2762317/mod_resource/content/1/Antunes%20e%20Druck_2015_%20Epidemia%20de%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf P. 17.

concretizam relações de trabalho mascaradas de “contratos” de prestação de serviços entre empresas, afastando o cumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa contratante em relação aos trabalhadores.

Necessário ainda abordar a discriminação sofrida pelos trabalhadores terceirizados dentro do próprio ambiente da empresa tomadora. A terceirização dá margens a esdrúxula divisão entre trabalhadores de primeira e segunda categoria, em que essa discriminação não se dá apenas por parte da empresa que contrata, mas também se dá entre os trabalhadores diretamente contratados pela tomadora em relação aos terceirizados. Nessa linha, Ricardo Antunes sustenta que:

“As diferenças entre uns e outros se explicitam no tipo de treinamento, o que em geral é menor para os terceirizados, no acesso limitado às instalações da empresa (como refeitórios e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho, na maior rotatividade, nos salários menores, nas mais arriscadas condições de (in)segurança, entre outras coisas”⁸⁸.

Uma vez submetidos a condições mais precárias, que é também reflexo da discriminação, os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a doenças e acidentes de trabalho em decorrência dessas discriminações acima referidas. Assim, nesse aspecto, as discriminações as quais esses trabalhadores subcontratados são submetidos pode trazer implicações diretamente relacionadas a realização de suas atividades⁸⁹.

Em razão da alta rotatividade a que são submetidos os trabalhadores subcontratados, quer seja entre empresas tomadoras ou entre setores distintos dentro de uma mesa contratante, a possibilidade de acompanhar as doenças decorrentes do trabalho desempenhado acaba por ser limitada devido a essa instabilidade. Dessa forma, acaba por ser prejudicado o acompanhamento e diagnóstico preciso das condições de saúde e segurança do trabalhador, intensificando o adoecimento dessas pessoas e o aumento do número de acidentes no ambiente laboral. Nesse sentido, Ricardo Antunes pontua que:

“No que concerne em particular às condições de saúde, os estudos revelam um quadro alarmante, particularmente na energia elétrica, extração e refino de petróleo e na siderurgia, mas este quadro se amplia também para os professores, trabalhadores de *call center* e *telemarketing*; proliferam as LER (lesões por esforço repetitivo), os assédios morais (essa nova forma de controle e dominação dissimuladas), os adoecimentos e padecimentos de

⁸⁸ Idem ibidem.

⁸⁹ DRUCK, 2011.

todo tipo no corpo produtivo, físico, psíquico, mental. As mortes e os suicídios no trabalho se intensificam, sob o silêncio midiático e a surdez institucional”⁹⁰.

Outro aspecto da terceirização que a teoria social crítica aborda trata-se da fragmentação da consciência coletiva dos trabalhadores terceirizados, visto que esse fenômeno individualiza e cria concorrência entre os trabalhadores de primeira e segunda categoria que desempenham as mesmas atividades.

O que o fenômeno da terceirização faz é incentivar a concorrência entre os trabalhadores em virtude de sistemas de metas, o que acaba favorecendo que as empresas inibam o desenvolvimento da atividade sindical em relação a defesa dos direitos trabalhistas. A terceirização, desse modo, é responsável por pulverizar os sindicatos, visto que é comum que, em uma mesma empresa, os diversos setores terceirizados estejam vinculados a sindicatos distintos⁹¹.

Por fim, é possível afirmar que a teoria social crítica analisa o fenômeno da terceirização sob diversas faces do tema. Desse modo, é possível afirmar que a terceirização não pode ser analisada isoladamente, visto que é fruto de um amplo contexto histórico, econômico, social e político, sendo necessário analisar esses elementos a fim de entender a origem, a que interesses esse processo atende e as consequências da terceirização para classe trabalhadora.

⁹⁰ ANTUNES, 2015, P. 11.

⁹¹ Idem *ibidem*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enquanto a doutrina clássica preocupou-se meramente em tutelar a relação de emprego formal, negligenciando as formas distintas de trabalho que surgiram em decorrência da acumulação flexível, assim como em distinguir as hipóteses de terceirização lícita e ilícita, sem se preocupar de fato em entender a terceirização como um método de fraudar a legislação trabalhista quando afasta da empresa tomadora a responsabilidade pelas verbas e demais encargos trabalhistas.

Por outro lado, a doutrina justralhista crítica e a teoria social crítica demonstram consensuar no tocante ao entendimento do fenômeno da terceirização como uma forma de precarização das relações de trabalho. Desse modo, ressalta-se que o processo de terceirização se trata de fraude à legislação, vez que mascara a existência da relação de trabalho que existe de fato entre o trabalhador e a empresa tomadora, pois é a contratante quem de fato controla o processo produtivo dos empregados terceirizados, apesar do vínculo empregatício do trabalhador ser uma obrigação legal da empresa prestadora de serviços.

Apesar dos limites jurídicos impostos pela Súmula nº 331 do TST, é possível concluir que os mesmos não foram suficientes o bastante para limitar a exploração do capital sobre os trabalhadores. Já tramitava projeto de lei no Senado (PLC 30/2015), fruto da pressão exercida pelo empresariado para legalização ampla e irrestrita das dessa modalidade de exploração do capital humano em prol do “desenvolvimento econômico”.

Assim, é possível dizer que o país atravessa uma guinada à direita desde meados de 2016, momento no qual sofreu um golpe político, o qual favoreceu a ampliação dessas formas de precarização do trabalho. Logo, as atividades passíveis de terceirização, antes não expressamente regulada por lei, foram ampliadas recentemente pela reforma trabalhista, através da inserção de diversos dispositivos na Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, a qual regulou e ampliou a terceirização.

Desse modo, é possível ainda concluir que o PLC 30/2015 perdeu seu objeto, visto que as questões relativas à legalização do fenômeno da terceirização foram superadas em decorrência das modificações resultantes da mencionada reforma. No mesmo caminho também se conclui que não cabe mais a aplicação do item III da

Súmula nº 331 do TST, vez que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim também foi superada pela reforma.

Por fim, é necessário ressaltar que a ampliação da terceirização implica também no aumento da precarização da condição do trabalhador. A partir da diferenciação entre trabalhadores de primeira e segunda classe, cria-se um ambiente favorável a concorrência entre os próprios trabalhadores, o que acarreta na pulverização dos movimentos pelas lutas coletivas. Assim, é possível concluir que essas formas de precarização do trabalho estimulam ainda a indiferença no contexto das relações humanas.

Desse modo, conclui-se que o fenômeno da terceirização desmantela as relações humanas através da diferenciação criada entre os trabalhadores ao impor salários distintos para obreiros que desempenham as mesmas atividades, criando trabalhadores de segunda classe. Assim como pulveriza a representação sindical e quebra a isonomia salarial, razão pela qual é necessário desmascarar a fraude da terceirização. Por isso, deve haver o reconhecimento do vínculo empregatício do terceirizado junto a empresa tomadora e, em decorrência desse reconhecimento, a aplicação da responsabilidade solidária entre contratante e prestadora pelas verbas e demais encargos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do Trabalho Subordinado na Cultura e no Poder das Organizações.** Brasília: Rev. TST, vol. 78, nº 3, 2012.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. e D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **DIREITO DO TRABALHO E TEORIA SOCIAL CRÍTICA: UM DIÁLOGO INDISPENSÁVEL ENTRE ESTE CAMPO DO DIREITO E OS DEMAIS SABERES SOCIAIS.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/49-314-1-pb.pdf>

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **As Relações Individuais e Coletivas de Trabalho no Contexto da dualização do Assariado, da Teoria Organizacional Crítica e das Teorias dos Movimentos Sociais: Para uma Reconfiguração Hermenêutica sobre o Fenômeno da Terceirização.** Revista Duc In Altum Caderno de Direito, vol. 6, nº 10, jul-dez. 2014.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A Epidemia da Terceirização.** Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2762317/mod_resource/content/1/Antunes%20e%20Druck_2015_%20Epidemia%20de%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e Precarização numa ordem neoliberal.** In: GENTILI, Pablo e FRIGOTTO, Gaudêncio (orgs). *A Cidadania Negada: Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho.* São Paulo: Cortez - p. 35-48. ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA EDUCAÇÃO. (2001) Salvador: Secretaria da. Educação.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo: Editora Cortez, 2015. 16ª Edição.

ANTUNES, Ricardo. **A Nova Morfologia do Trabalho e suas Principais Tendências: Informalidade, Infoproletariado, (I)materialidade e valor.** In *Riqueza e Miséria do Trabalho.* Vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **A Sociedade da Terceirização Total**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015.

ANTUNES, Ricardo. **A Desconstrução do Trabalho e a Perda dos Direitos Sociais**. Evocati Revista n. 19, jul 2007. Disponível: http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=134&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=QSO9QYWFKTEW2A0CCX1M

ANTUNES, RICARDO *apud* DRUCK, Graça e ANTUNES, Ricardo, em **A Terceirização como Regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013.

ANTUNES, Ricardo e PRAUN, Luci. **A Sociedade dos Adoecimentos no Trabalho**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Edição. São Paulo: LTr, 2013.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

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

D'ANGELO, Isabelle Bandeira de Moraes. **A Subordinação no Direto do Trabalho: para ampliar os cânones da proteção a partir da economia social solidária**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Edição. São Paulo: LTr, 2015.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999. P. 36 e 37.

DRUCK, Maria da Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: Novos e Velhos Desafios?** Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **O Direito da Seguridade Social e da Previdência Social: A Renda Universal Garantida, a Taxação dos Fluxos Financeiros Internacionais e a Nova Proteção Social**. Recife, UFPE, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GRAMSCI, Antonio. Caderno 22 (1934): Americanismo e Fordismo. In: GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. Vol. 4. Edição e tradução, Carlos Nelson Coutinho; coedição, Luiz Sérgio Henriques e Marco Aurélio Nogueira. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª Edição. São Paulo: Atlas, S.A., 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21ª Edição rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade e Precarização do Emprego**. Revista da Academia Nacional de Direito do trabalho. São Paulo: LTr, v. XVII, n. 17,

2009.

POLÔNIO, Wilson Alves. **Terceirização – Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários**. São Paulo: Atlas, 2000.

PROSCURCIN, Pedro. **O Trabalho na Reestruturação Produtiva: Análise Jurídica dos Impactos no Posto de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. 3ª Edição.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. 3ª Edição. Curitiba: Juruá, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Carta aberta aos "terceirizados" e à comunidade jurídica**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 1, n. 10, p. 54, ago. 2012. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/97398>>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização e a sociedade dos ilustres desconhecidos**. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/Terceirizacao-e-a-sociedade-dos-ilustres-desconhecidos-/40/33646>

TAYLOR, F.W. **Princípios de Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1987. 7ª Edição.

VIANA, Márcio Túlio. **As Várias Faces da Terceirização**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n. 54, jan./jun. 2009.