



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 15ª REGIÃO  
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial  
Repositório Oficial de Jurisprudência

EDIÇÃO COMEMORATIVA

# TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: histórico e perspectivas\*

## OUTSOURCING IN BRAZIL: history and perspectives

Patrícia Maeda\*\*

**Resumo:** A terceirização não é um fenômeno recente no Brasil. No entanto, o projeto de lei que visa à sua regulamentação, em trâmite no Congresso Nacional, trouxe à tona diversos pontos importantes de discussão. O presente estudo procura cotejar aspectos históricos, sociológicos, filosóficos e econômicos desse tema com o direito, nos limites do objetivo de desvelar as contradições sobre a terceirização que a tornam inconciliável com o trabalho decente.

**Palavras-chave:** Terceirização. História. Regulamentação. Trabalho decente.

**Abstract:** Outsourcing is not a new phenomenon in Brazil. However, the bill aimed at their regulation, pending in Congress, brought up several important points of discussion. This study seeks to collate historical, sociological, philosophical and economic aspects of this issue with Law, within the limits of the aim to reveal the contradictions about outsourcing that make it incompatible with decent work.

**Keywords:** Outsourcing. History. Regulation. Decent work.

### 1 TERCEIRIZAÇÃO: antecedentes, conceitos e reflexões

O desenvolvimento tanto do capitalismo como do liberalismo constituiu terreno fértil para o surgimento, na França, do intermediário - *tâcheron* ou subcontratante -, no início do Século XIX (HARISON, 1997,

---

\* Esta pesquisa é parte da dissertação de mestrado intitulada **Trabalho no capitalismo pós-for-dista: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**, defendida em 2016 no Programa de Pós-Graduação em Direito, no Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, na Universidade de São Paulo, sob orientação de Walküre Lopes Ribeiro da Silva (USP) e coorientação de Angelo Soares, professor titular na Université du Québec à Montréal (UQAM), com bolsa do Programme des futurs leaders dans les Amériques (PFLA).

\*\* Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas Trabalho e Capital - GPTC/USP.

p. 361). Ocorre que uma das primeiras e principais bandeiras do movimento trabalhista foi pela proibição da *marchandage* como simples locação de força de trabalho, que desde os primórdios do capitalismo significa a intermediação. Os trabalhadores sempre reconheceram facilmente na figura desse intermediador um explorador (HARISON, 1997, p. 362) - nesse caso, talvez a exploração fique mais evidente do que na figura do empregador direto - e lutaram para aboli-lo das relações de trabalho.

Obviamente, a subcontratação surgiu de forma marginal e se expandiu na França até que houvesse uma reação organizada dos trabalhadores. A luta contra a *marchandage* foi intensificada na década de 1840, constituindo sua abolição a principal reivindicação das greves no período. Isso resultou em lei que tentou extirpá-la em 1848, sem qualquer êxito diante da lacuna sobre o “trabalho por peça” e da intermediação coletiva, sistema de exploração denunciado por Marx (2013, p. 624).

A mera *marchandage* foi formalmente extinta em 1848, mas a sua forma coletiva - *marchandage collectif* - foi amplamente estimulada como forma de organização do trabalho (HARISON, 1997, p. 372). Assim, a abolição desta prática na França só ocorreu por meio da lei de 10 de julho de 1911, após muitas greves e debates, que envolviam tanto o argumento do ganho de produtividade quanto as péssimas condições dos trabalhadores subcontratados (HARISON, 1997, p. 378-379). Podemos concluir que, mesmo durante o período entre as Revoluções de 1830 e 1848, a *marchandage* foi uma forma persistente de superexploração da força de trabalho.

Se o trabalho assalariado no capitalismo é uma mercadoria, uma vez que a força de trabalho humano despendida assume a expressão indiferenciada e de equivalente da forma social do trabalho abstrato, podendo ser vendida e comprada no mercado (MARX, 2013, p. 134-135), teremos que, na terceirização, a mera interposição do intermediador entre o trabalho e o capital não irá alterar a relação social do trabalho assalariado nem o processo de acumulação, configurando-se apenas o fracionamento do mais-valor. E, de fato, isso obscurece o processo de acumulação, que, nesse caso, dá-se pela relação de trabalho. Assim, na perspectiva do direito, ao ser inserido um terceiro intermediário entre essas partes em um processo de **externalização da contratação de trabalhadores**, ainda que a relação econômica capital *versus* trabalho remanesça, há um deslocamento do tratamento jurídico trabalhista para o civilista, como ressalta Paula Marcelino (2013, p. 52-53). Algumas consequências decorrem desse deslocamento, como, por exemplo, a superexploração do trabalhador, a redução de proteção legal, a fragmentação da classe trabalhadora e a discriminação do terceirizado em relação ao *status* do empregado diretamente contratado. E distanciar a figura jurídica do empregado da do real empregador é atacar uma das bases do direito do trabalho, uma vez que isso afasta o princípio da proteção.

Outro aspecto importante é que o conflito capital *versus* trabalho, no Brasil, tem características diversas das apresentadas nos países do capitalismo central. A gênese escravocrata deixou marcas profundas na sociedade brasileira. Claudio Dedecca (2009, p. 134) relata que a legislação esparsa, surgida no início do Século XX em resposta aos movimentos operários, tinha **baixa cobertura do mercado de trabalho** e constituía uma **regulação pública pouco integrada**, que “mais reiterava o caráter despótico da relação de trabalho do que estabelecia alguma proteção aos trabalhadores”. O sindicalismo que surgiu nas primeiras fábricas na industrialização bastante tardia do início do Século XX foi severamente reprimido pelo Estado. Maria Celia Paoli (1989, p. 47-48) registra que, à incipiente ideologia anarquista que exaltava o trabalho, atribuindo-lhe um valor intrínseco de dignidade, liberdade e inteligência, contrapôs-se a ordem dominante, segundo a qual o trabalho é apresentado como um favor, um ato de caridade da classe dominante em prol dos pobres.

O colonialismo, o capitalismo tardio, o imperialismo de hegemonia estadunidense e a globalização da economia, representada pelas transnacionais, são, portanto, fatores históricos que evidenciam a dominação do capital sobre o trabalho no cenário nacional na forma de uma superexploração da força de trabalho, expressão comumente utilizada para a periferia capitalista (ALVES, 1999, p. 162). Cláudio Dedecca (2009, p. 134) defende que a reorganização dos instrumentos de regulação pública sobre o contrato de trabalho, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a instituição do salário-mínimo, ocorreu durante a vigência do governo autoritário de Vargas com a finalidade de promover o processo de industrialização nacional, com a atuação estatal sobre as assimetrias do mercado de trabalho, buscando reduzir a desigualdade social:

Entretanto, a CLT e o salário-mínimo se mostraram meras promessas, pouco modificando a natureza despótica do processo de contratação do trabalho no país.

Embora a CLT reunisse um amplo conjunto de direitos trabalhistas, ela não representou um ganho para a classe trabalhadora como um todo, mas apenas para trabalhadores urbanos. Trabalhadores rurais, herdeiros da condição de escravos na lavoura, só tiveram parte de seus direitos reconhecidos na Lei n. 5.589/1973. E apenas recentemente, com a promulgação da Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013, vários direitos trabalhistas foram estendidos aos empregados domésticos, também herdeiros da condição de escravos, na Casa Grande.

De certa maneira, isso explica por que o horizonte da luta do trabalhador brasileiro é o de fazer valer seus direitos. Ruy Braga (2012,

p. 31) afirma que a CLT teria iniciado “um ‘processo civilizatório do capital’, totalmente ausente quando comparado ao ‘Estado antissocial’, ou seja, ao ‘Estado construído contra o povo miserável’, anterior à revolução de 1930”.

Ressaltamos que na própria CLT há, desde 1943, a previsão de contratação de força de trabalho por intermédio de subempreiteiro (art. 455), com a responsabilização do empreiteiro principal pelo adimplemento das obrigações trabalhistas, no caso de subempreiteiro inadimplente (e não insolvente), de acordo com Délio Maranhão. Devemos ressaltar que o instituto da subempreitada é uma exceção à regra geral do contrato de trabalho nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT e, como tal, manteve-se marginal à forma de contratação dos trabalhadores.

Nosso objeto de estudo é a terceirização no setor privado, no entanto, não há como ignorar que foi no setor público que a terceirização teve seu primeiro avanço no campo da legalidade. E foi exatamente no período da ditadura militar que surgiu o primeiro ataque ao modelo ordinário de contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador: o Decreto-Lei n. 200/1967, que versava sobre a organização administrativa da União, e introduziu a noção de descentralização administrativa, distanciando o trabalhador daquele para quem ele prestava serviços, ou seja, o Estado. Dessa maneira, a União pode contratar com empresas da iniciativa privada “a realização material de tarefas executivas”, institucionalizando a triangulação entre tomadora de serviços e trabalhador, com a intermediação de empresa interposta. A posterior promulgação da Lei n. 5.645/1970 supriu a falta de definição das chamadas “tarefas executivas” mencionadas no art. 3º, parágrafo único, do Decreto-Lei n. 200/1967, complementando sua redação.

As lutas operárias, com a retomada do movimento sindical no final dos anos 1970, levaram a conjunturas políticas, incluindo a luta pela democracia no país, que fizeram retroceder a condição precária do mercado de trabalho brasileiro e conquistar novos direitos, com destaque para a inclusão dos direitos sociais como direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988, ampliando direitos, especialmente a proteção social (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 40).

No entanto, a mesma ideologia neoliberal que tomou força no Brasil a partir dos anos 1990, trazendo consigo as propagandas da modernidade e da flexibilização como fundamento para “repensar o direito do trabalho”, o que, no concreto, significava **destruir a ideia de proteção do trabalhador** como se fosse algo necessário ou até mesmo inevitável para o aumento de produtividade ou de competitividade no cenário global, implementou também mudanças no direito administrativo. Assim, o parágrafo único do art. 3º da Lei n. 5.645/1970, mencionado linhas atrás, foi revogado pela Lei n. 9.527/1997, sem justificativa alguma

ou norma substitutiva. Já não era mais funcional limitar a terceirização na Administração Pública a apenas esses segmentos, passando a ser admitida em qualquer setor.

A política de (neo)liberalização adotada pelos primeiros governos eleitos diretamente, já sob a égide da Constituição Federal de 1988, negou efetividade aos direitos sociais nela previstos, com forte impacto no mercado de trabalho. A esse respeito, Claudio Dedecca (2009, p. 137-138) relata a redução de 50% dos empregos no setor industrial nos anos 1990, a triplicação da taxa de desemprego em vinte anos, e a dominância da informalidade. Nesse contexto, continua o autor citado, os governos justificavam o desemprego como decorrente da regulação pública do contrato de trabalho e da baixa escolaridade da força de trabalho. As grandes empresas transnacionais, por sua vez, passaram a exercer forte pressão a favor da flexibilização da regulação pública, apesar do caráter despótico desta. Os patrões demandaram aos sindicatos a aceitação da remuneração por resultados - Participação nos Lucros e Resultados (PLR), da adoção da jornada de trabalho flexível - "banco de horas", da redução de salários e da realização de trabalho aos domingos. Essas "flexibilizações" foram operacionalizadas via negociação coletiva e viabilizaram novas demandas empresariais, que foram implementadas pelo Estado: contrato por tempo parcial, contrato por prazo determinado, dentre outras. Ressalte-se ainda a emergência do contrato de prestação de serviços mediante pessoa jurídica como forma de contratação de força de trabalho, equiparando o trabalhador a uma empresa, retirando toda a proteção social ao seu trabalho. A experiência brasileira revela um caso singular no cenário global de um país que transitou diretamente de um regime de natureza despótica para despótico-hegemônica (BURAWOY, 1990, p. 33-34).

E foi também a partir dos anos de 1990 que a terceirização se generalizou. Paula Marcelino (2013, p. 50) define terceirização como:

[...] todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas.

De modo que:

[...] é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora e do esforço contínuo das empresas para enfraquecer as organizações dos trabalhadores.

Essa autora (MARCELINO, 2013, p. 54-57) destaca ainda como principais formas de terceirização no Brasil: cooperativas de trabalhadores; trabalho temporário; empresas externas que pertencem a uma

rede de fornecedores para uma empresa principal, como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras; as empresas externas à contratante, subcontratadas para tarefas específicas, como as centrais de teletendimento; as empresas de prestação de serviços internos à contratante; as chamadas Personalidades Jurídicas (PJs); além da quarteirização ou terceirização delegada ou terceirização em cascata.

Assim, a terceirização envolve diversos modelos contratuais. Para demonstrar como se deu seu movimento expansionista no Brasil, analisaremos especialmente a terceirização no setor de vigilância patrimonial, o contrato temporário e o projeto de lei sobre terceirização - isto é, antigo Projeto de Lei n. 4.330, transformado no atual Projeto de Lei da Câmara n. 30/2015.

Como se estruturou a terceirização na esfera da iniciativa privada? A primeira “demanda” pela terceirização ocorreu no setor bancário. Também durante o período da ditadura militar foi editado o Decreto-Lei n. 1.034/1969, para possibilitar a contratação pelos estabelecimentos de crédito - bancos e cooperativas de créditos - de vigilantes por empresa interposta. O que estava em jogo era, sobretudo, a jornada de seis horas aplicável aos vigias empregados, se equiparados a porteiros, em bancos e casas bancárias em face da alteração da redação do art. 226 da CLT, com a promulgação da Lei n. 3.488, de 12 de dezembro de 1958. A jornada dos vigias antes era regida pelo art. 62 da CLT e tinha o limite de dez horas. Com a aprovação da referida lei, os bancos teriam que contratar mais empregados para obter os mesmos serviços ou pagar-lhes horas extras (MAIOR, 2011, p. 332). Nesse contexto, foi editado o Decreto-Lei n. 1.034/1969, cujo art. 4º previa a possibilidade de contratação de vigilância por meio de empresas especializadas.

Com isso, surgem a diferenciação entre vigia e vigilante e o critério da especialização para a terceirização. Sem fundamento material algum para esses critérios, fato é que para essa categoria as disputas nos campos judicial e legislativo geraram situações téticas, como no exemplo ofertado por Jorge Souto Maior (2011, p. 335) sobre o hipotético José da Silva, que cumpria jornada de 10 horas, como vigia de um banco em 1955, nos termos do art. 62, “b”, da CLT. Quando sua jornada legal (Lei n. 3.488, de 12 de dezembro de 1958) passou a ser de seis horas, em 1959, o banco deixou de considerá-lo vigia para torná-lo porteiro, apesar de José continuar fazendo as mesmas tarefas. Em 1969, José foi transferido para uma empresa de vigilância e passou a ser vigilante, com jornada de oito horas reconhecida pela jurisprudência. Aí o banco passa a alegar que José era vigia e não vigilante, sendo-lhe aplicável a jornada de 10 horas do art. 62, “b”, da CLT. Seria cômico, se não fosse trágico...

Outro grande avanço da terceirização no campo normativo foi a promulgação da Lei n. 6.019/1974, que representou um verdadeiro

retrocesso social para a classe trabalhadora. Não vamos entrar no debate se a referida lei criou um novo modelo contratual ou apenas legitimou uma prática já consolidada. Fato é que, ao legalizar a contratação de trabalhador por meio de empresa interposta, o Estado institucionalizou a *marchandage* como agenciamento de força de trabalho, ainda que com alguns requisitos, em especial, a justificativa da contratação para atender “à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à [sic] acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2º) e com o prazo máximo de três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme art. 10.

Enquanto isso, no setor de vigilância, gradativamente ampliaram-se as possibilidades de terceirização. O Decreto-Lei n. 1.034/1969 foi expressamente revogado pela Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983, que continuou a reger o serviço de segurança em estabelecimentos financeiros e, a partir daí, também no transporte de valores, que poderia ser executado pela própria instituição ou por **empresa especializada**, conforme arts. 3º e 10.

A prática da intermediação de força de trabalho vai se alargando no Brasil para além das situações previstas nas Leis n. 7.102/1983 e 6.019/1974, e passa a ser discutida mais frequentemente nas reclamações trabalhistas. A jurisprudência, por sua vez, firma entendimento na excepcionalidade da terceirização para apenas os casos previstos em lei, o que mantém coerência com o princípio protetor, com o Enunciado n. 256 do TST, introduzido pela Resolução n. 4/1986, de 22 de setembro de 1986.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxe em seu bojo importante reforço à proteção dos direitos sociais, inserindo-os no capítulo dos direitos fundamentais. No entanto, o ideário neoliberal fundamentou mudanças significativas na legislação trabalhista para sustentar as práticas na esfera das relações de trabalho, como explicam Annie Thébaud-Mony e Graça Druck (2007, p. 41):

A lógica que guiou as alterações foi a de garantir maior liberdade às empresas para admitir e demitir os trabalhadores conforme suas necessidades de produção. Ou seja, a ampliação da flexibilização da força de trabalho.

Nesse contexto, a alteração da redação do art. 10 com a promulgação da Lei n. 8.863/1994 ampliou para todos, inclusive para a pessoa física e para o transporte de qualquer outro tipo de carga, a possibilidade de contratação de serviços de vigilância patrimonial. Portanto, desde 1994, o serviço de vigilância patrimonial pode ser prestado a qualquer pessoa física ou jurídica - não apenas à instituição bancária - por empresa especializada, sem nenhum outro requisito, senão a dita especialização da empresa de vigilância, critério esse que nem chegou a ser



revelado pelo direito positivo. Essa ampliação da terceirização do serviço de vigilância patrimonial, para além de atender a interesses particulares ou setoriais, atendia à pressão generalizada pela desregulamentação do mercado de trabalho, acompanhando um movimento global de tentativa da recuperação da acumulação do capital transnacional, característico do pós-fordismo.

Na esteira desse movimento, o Ministério do Trabalho, por meio da Secretaria de Relações do Trabalho, inovou com a edição da Portaria n. 1, de 2 de julho de 1997, ao tratar do contrato temporário. Como vimos, uma característica do contrato temporário é justamente sua delimitação no tempo. Em princípio, ele se limita ao prazo de três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho, conforme disposição do art. 10 da Lei n. 6.019/1974. Essa autorização, que era condicionada à fiscalização dos requisitos legais do contrato temporário, passou a ser automática com a edição da referida Portaria SRT/MTE n. 1/1997. Na prática, isso significou a supressão da fiscalização para o deferimento da renovação dos contratos temporários, “em que se permite a prorrogação automática do contrato, desde que o período total do mesmo não exceda seis meses”, conforme redação do art. 12 da Instrução Normativa n. 3/1997, que dispõe sobre a fiscalização do trabalho<sup>1</sup>. Nesse ínterim, o Enunciado n. 256 sofreu alteração em 1993, quando foi substituído pela Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Magda Biavaschi e Alisson Droppa (2011, p. 131-132) explicam que a alteração do entendimento sumulado pelo TST foi provocada pelo Inquérito Civil Público instaurado em 5 de abril de 1993 pelo Ministério Público do Trabalho para investigar o Banco do Brasil a respeito de contratação de digitadores mediante empresa interposta, fora das hipóteses legais (Leis n. 6.019/1974 e 7.102/1983). Dentro desse procedimento administrativo, o Banco do Brasil assinou Termo de Compromisso em 20 de maio de 1993, segundo o qual dispensaria, em 180 dias, a força de trabalho locada para digitação e lavagem de carros e realizaria, em 240 dias, concurso público para diversas funções, dentre elas limpeza e telefonia, salvo solução diversa, desde que com a concordância do Ministério Público do Trabalho. O Banco pediu ainda renovação de prazos e apresentou diversos argumentos para resistir à solução do concurso público.

Os autores (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 132-136) relatam que a discussão tomou proporção nacional, e o então Subprocurador-geral

---

<sup>1</sup> O texto normativo original da referida Portaria não está disponível na página oficial do *site* do Ministério do Trabalho e Emprego - <[www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)> -, situação comum para as normas editadas pelo órgão e que sofreram alterações ou revogações posteriores, como, por exemplo, as normas regulamentadoras. Atualmente a questão é regulamentada pela Portaria Ministerial n. 789/2014, que elasteceu o prazo de prorrogação do contrato temporário para nove meses.

do Trabalho, atual Ministro do TST, Ives Gandra Martins Filho, apontado como autoridade coatora em três mandados de segurança impetrados pela Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Distrito Federal, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Processamentos de Dados e Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo e, por fim, pela Federação Brasileira dos Sindicatos e Associações de Empresa de Asseio e Conservação, ou seja, sob forte pressão, encaminhou o pedido de revisão do Enunciado n. 256 ao TST. A discussão no TST não se restringiu ao setor público, de modo que a Comissão de Súmula propôs duas opções de redação, restando aprovada em 17 de setembro de 1993 a redação do Enunciado n. 331<sup>2</sup>, que ampliou as possibilidades da terceirização para além do pedido do Ministério Público do Trabalho.

Por que houve a necessidade de o TST fixar parâmetros para a terceirização? Porque notoriamente a terceirização era objeto de discussão nas reclamações trabalhistas, e isso só ocorreu em face da reiterada infração à lei trabalhista. Embora cause estranheza a infração reiterada à lei em um Estado democrático de direito, isso se explica pela ineficácia das leis perante a burguesia brasileira em razão do autoritarismo característico de nossas relações sociais, como explica Alysson Mascaro (2008, p. 101),

[o que] faz da legalidade, para mais que um instrumento de regulação da atividade mercantil e produtiva, uma arena da própria afirmação da efetivação social de poderes e hierarquias, e não de direitos e deveres.

Portanto, apesar de a CLT ser clara no tocante às definições de empregador (art. 2º) e empregado (art. 3º), a figura do intermediador foi construída no contexto do processo de reestruturação produtiva, ainda que em flagrante ilegalidade.

Fato é que, ao tentar dar tratamento jurídico à terceirização, o TST foi além: abriu possibilidades não previstas em lei. Obviamente isso não foi criação espontânea, mas sim reflexo das contradições que permeavam as disputas judiciais. O referido Tribunal inovou, portanto, ao declarar lícita a terceirização para as atividades de conservação e limpeza, sem previsão legal alguma, deixando os trabalhadores terceirizados nessas atividades em uma situação bastante singular: lícita, embora ilegal, uma vez que subvertia a lógica da CLT. Além disso, o critério jurisprudencial da diferenciação entre atividade meio e atividade fim para dizer sobre a licitude da terceirização também foi inovação no ordenamento jurídico.

---

<sup>2</sup> Após a Resolução n. 129, de 5 de abril de 2005, o TST passou a adotar a nomenclatura “súmula” no lugar de “enunciado”.

Pois bem. Tanto o critério da especialização, que já existia desde a Lei n. 7.102/1983, quanto o da atividade meio para se estabelecer como será a contratação do trabalhador, operam com categorias aparentes, mas não com a essência do trabalho como relação social. Para melhor compreensão, assiste-nos a ideia de cooperação capitalista (MARX, 2013, p. 408) para frisar que o trabalhador, ao despender sua força produtiva no processo de trabalho, perde-a, pois ela passa a integrar a força produtiva do capital. Esta, por sua vez, é superior à soma de todas as forças individuais, sem adição de nenhum custo ao capitalista, de modo que a exploração se torna mais lucrativa. Notemos que essa cooperação marxiana já é “assegurada” pelo contrato de trabalho individual. A terceirização, por sua vez, corresponderia à chamada “cooperação complexa”, reorganizando o trabalhador coletivo (ALVES, 1999, p. 414).

Nessa linha, Ana Sanches (2008, p. 5) relaciona a terceirização e a manufatura como métodos de produção de mais-valor relativa na interessante análise da terceirização no setor bancário, trazendo para a contemporaneidade a categoria marxiana do trabalhador coletivo ao ressaltar que as condições atuais de telecomunicações e informática possibilitam que o serviço bancário seja realizado em locais diversos, não necessariamente no mesmo espaço geográfico, sem perder o caráter de complementariedade entre os trabalhadores.

Qualquer diferenciação entre atividade meio e atividade fim como critério para se estabelecer como será a contratação do trabalhador constitui mero fetiche, pois no processo de trabalho não se sustenta tal divisão, ainda com base na ideia do trabalhador coletivo de Karl Marx (2013, p. 577), segundo a qual:

Para trabalhar produtivamente, já não é mais necessário fazê-lo com suas próprias mãos; basta, agora, ser um órgão do trabalhador coletivo, executar qualquer uma de suas subfunções.

Tomemos em consideração que o trabalhador terceirizado se insere na lógica da valorização do capital, independentemente de ser em atividade especializada ou em atividade meio. Nesse caso, sua contratação por empresa interposta nos remete à situação de *marchandage*, tão combatida desde os primórdios do direito do trabalho. Mantêm-se os polos do trabalho e do capital, apenas com a fragmentação do mais-valor em face da inserção do intermediário.

Os critérios também apontados pela Súmula n. 331 a respeito da personalidade e da subordinação direta nos sugerem uma tentativa de resgate dos arts. 2º e 3º da CLT, que conceituam empregador e empregado, sem o que talvez o processo precarizante por meio da terceirização

não tivesse limitação alguma. Isso porque, ao abrir as possibilidades de terceirização para além da lei, a norma contida na Súmula n. 331 necessitava impor a autodelimitação de seus efeitos, o que denota a intenção de procurar evitar a fraude na terceirização. Esse também é o entendimento externado por João Teixeira Filho (2000, p. 285). Nesse sentido, o Ministro aposentado do TST, Vantuil Abdala (1996, p. 588), explica que, com a redação do então Enunciado n. 331, III, buscou-se admitir a subcontratação sem afronta aos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, bem como aos objetivos de justiça social e existência digna de todos, resguardados na Constituição Federal.

No entanto, após a publicação da referida Súmula foram presenciados a fragmentação da classe trabalhadora e o enfraquecimento dos sindicatos, dentre outras consequências. Márcio Viana (2012, p. 199) pondera a respeito da tensão que envolve a disputa pelo direito do trabalho, em razão do conflito entre trabalho e capital, e a consequente fragmentação da classe operária como decorrência da terceirização, salientando que “quando o sindicato se enfraquece, é o **próprio Direito** que entra em crise”. Em outro artigo, esse mesmo autor (VIANA, 2004, p. 362) já havia revelado a terceirização como mecanismo de quebra do movimento operário e o sindicato fraco como causa da debilidade do direito, que:

Continua a regular a relação de trabalho, mas cada vez mais sob um enfoque ‘civil’. Ao invés de opor obstáculos à dominação, apenas registra e legitima as alterações que a própria empresa sugere.

Sobre a fragmentação da classe trabalhadora, Jorge Souto Maior (2011, p. 655-656), ao tratar da terceirização no setor público, aduz que os “efetivos” não reconhecem os terceirizados, que trabalham ao seu lado, como parte de sua classe. A luta de classes entre patrões e empregados é ladeada por uma concorrência entre os trabalhadores, em que os efetivos, ao não reagirem por meio da ação sindical contra a precarização dos direitos dos terceirizados, assumem a postura do próprio explorador.

Não menos grave foi a criação da responsabilidade subsidiária pela Súmula n. 331. Como vimos, prevalecia até então o entendimento de que a própria CLT previa a responsabilidade solidária do empregador pelas verbas trabalhistas no caso de subempreitada, conforme disposição do art. 455. O art. 2º da Consolidação, ao tratar de grupo econômico, também dispõe sobre a responsabilidade solidária; ademais, a Lei n. 6.019/1974, apesar de muito sucinta no tocante aos direitos dos trabalhadores temporários, traz a previsão da responsabilidade solidária do tomador de serviços expressa no art. 16, no caso de falência da empresa prestadora de serviços.

A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços foi, portanto, resultado de construção jurisprudencial. Vantuil Abdala (1996, p. 589) explica que a responsabilidade subsidiária já era prevista no vetusto Código Comercial (art. 350), no antigo Código de Processo Civil (art. 596), no Código Civil de 1916 (arts. 1.521 e 1.523), e na própria CLT (art. 455). O autor sublinha que a doutrina consagrou a teoria da culpa extracontratual, a teoria do risco e da culpa *in eligendo*; por fim, cita o princípio de proteção ao trabalhador para concluir que:

Foi com base nesses institutos e doutrina que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho veio a se orientar no sentido da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quando, em um legítimo contrato de prestação de serviços, a prestadora não tiver idoneidade econômico-financeira para satisfazer os haveres de seus empregados.

É importante salientar que a responsabilização da Administração Pública passou a ser cada vez mais frequente, não só pela alteração da Súmula n. 331 no ano 2000, que passou a prevê-la expressamente, mas também por sua clara opção de evitar a contratação de novos servidores mediante concurso público. Obviamente, essa situação ensejou resposta do próprio Estado, em todas as suas instâncias. Assim, o Supremo Tribunal Federal, em sede da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 16, em 24 de outubro de 2010, proposta pelo Governador do Distrito Federal, pronunciou a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, de modo que a responsabilidade da Administração Pública não decorre de mero inadimplemento, embora não a exima de responsabilidade por violação do dever fiscalizatório, remanescendo, portanto, a possibilidade de imputação da responsabilidade subsidiária por culpa *in eligendo* ou *in vigilando*. Essa reação se materializou na nova redação da Súmula n. 331, em 2011.

Em síntese, é possível constatar avanços e retrocessos no processo de uniformização na narrativa da história da Súmula n. 331; contudo, no plano das relações do trabalho, o que fica bastante claro é o avanço da terceirização como forma de contratação de força de trabalho após a publicação da referida Súmula, de modo que não é apenas a realidade que pauta o direito. Há, sim, uma via de mão dupla.

## **2 TERCEIRIZAÇÃO EM PERSPECTIVA: o Projeto de Lei**

A importância da discussão sobre a terceirização é de tal monta que o TST promoveu audiência pública para debater o tema com a sociedade em 2011. Além disso, em agosto de 2013 um grupo de ministros

do TST assinou uma carta ao Presidente da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados, manifestando-se contra a aprovação do então Projeto de Lei (PL) n. 4.330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel, cuja ementa sintetiza: “Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes”. A manifestação dos ministros do TST constitui fato histórico e não noticiado na mídia. No mesmo sentido, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) lançou a campanha “Todos contra a terceirização”, com vídeos estrelados por atores de renome nacional, rechaçando a terceirização.

É importante ressaltar que correm apensados ao Projeto de Lei (PL) n. 4.330/2004 e serão conjuntamente analisados: PL n. 5.439/2005, PL n. 6.975/2006, PL n. 1.621/2007, PL n. 6.832/2010 e PL n. 3.237/2012. Vamos refletir sobre alguns pontos desse emaranhado de normas. A primeira justificativa do PL n. 4.330/2004 é que:

Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

Outra justificativa para a propositura do projeto de lei alude à:

[...] urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

Já o PL n. 6.832/2010, apensado, vai além: após fazer alusão a dispositivos constitucionais e de direito civil e a princípios como livre iniciativa, autonomia da vontade e licitude das atividades empresariais, a justificativa desse projeto de lei refere-se a “ações trabalhistas abusivas, ilegais e inconstitucionais”, em clara reação à jurisprudência trabalhista.

Não é preciso ir muito adiante para entender que esses argumentos, ainda que da perspectiva positivista, não poderiam prevalecer. A realidade alegada - provavelmente as decisões judiciais em desfavor da terceirização - não atropelou a legislação, que, no limite, prevê no art. 2º da CLT que empregador é quem assume os riscos da atividade econômica e contrata o trabalhador. A terceirização não é uma forma ordinária de contratação, mas sim uma forma atípica que se pretende ordinária.

Ademais, se o capitalismo assume a subjetividade jurídica como forma social, que garante a “liberdade” para que cada um possa vender e comprar o que quiser no mercado, inclusive sua força de trabalho, até então, o art. 2º da CLT expressaria mera norma reprodutora e garantidora dessa relação social.

Por que, então, essa necessidade de intervenção legislativa? O capital, tal como Fausto de Johann Wolfgang von Goethe, não reconhece limites. No atual modo de acumulação flexível, comprar e vender a força de trabalho no mercado livremente quer parecer poder fazê-lo até mesmo com intermediários. Logicamente, para garantir e camuflar a extração de mais-valor por todos nessa cadeia, isso deve ocorrer de maneira tanto mais fetichizada quanto possível. Daí os argumentos econômico-administrativos de flexibilidade, especialização e até mesmo redução de custos.

A tentativa de regulamentação da terceirização por lei poderia ser um exemplo para o que Alysson Mascaro (2013, p. 43) explica a propósito da forma jurídica como forma social do capitalismo. De acordo com o autor:

A forma jurídica, que resulta estruturalmente de relação social específica da circulação mercantil, passa a ser talhada, nos seus contornos, mediante técnicas normativas estatais [...].

Pois, se uma das críticas à terceirização era a de que ela seria contrária a todo ordenamento juslaboral, a resposta é conformar a lei às exigências do capital. Reside aí a explicação de não ser o conteúdo burguês que caracteriza o Direito, mas a sua própria forma jurídica. O conteúdo do direito é campo de disputa entre as classes e os grupos no seio de uma sociedade, remanescendo a forma jurídica independentemente de seu conteúdo progressista ou não.

Nesse contexto, o que há em comum em todos esses projetos de lei? A regulamentação da terceirização para qualquer atividade. Ainda que alguns projetos se mostrem mais “protetivos” (PL n. 6.975/2006 e 1.621/2007), seus pontos de divergência são apenas nuances, mera aparência. As discussões sobre quem pode ser tomador de serviços ou contratante, se pessoa física ou jurídica, apenas camuflam a questão principal: o ocultamento do verdadeiro usurpador do mais-valor. Muitas vezes, o intermediário ou empresa prestadora de serviços nada mais almeja ser senão um mero reproduzidor da relação de capital. Em outras palavras, na exploração do trabalho assalariado, o intermediário apropria-se de parte do mais-valor na forma de renda, garantindo apenas sua subsistência, sem a acumulação de capital - seja na forma de pagamento de salário (daí a precarização do trabalho terceirizado), seja com a transformação da massa de mais-valor em capital fixo (investimento). Esse *protocapitalista* não se preocupa com a reprodução da relação de capital, muito menos da classe trabalhadora, o que explica o fato de o inadimplemento dos créditos trabalhistas já ser previsto desde o início de sua atividade econômica.

Nesse sentido, o PL sobre a terceirização, ao permitir a subcontratação pela empresa prestadora de serviços, tudo isso em nome da autonomia da vontade, impunha inicialmente a essa beneficiária - prestadora de serviços que subcontrata - a responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas decorrentes de contratos de trabalho firmados pela subcontratada. Entre os *protocapitalistas* - prestadora de serviços e subcontratada - a responsabilidade prevista é solidária, o que não assiste ao trabalhador explorado, pois as empresas prestadoras de serviços dificilmente possuem bens para garantir as execuções dos créditos trabalhistas.

Na redação original do PL n. 4.330/2004, a responsabilidade entre empresa prestadora de serviços (intermediária) e sua contratante (tomadora de serviços), a grande empresa, era subsidiária. Todavia, o processo legislativo também é perpassado por contradições. O afã patronal de “vencer a batalha” com a aprovação do projeto de lei sobre a terceirização permitiu uma importante vitória para a classe trabalhadora: a própria superação da Súmula n. 331 no que se refere à responsabilidade do tomador de serviços, que passa a ser solidária, conforme redação atual do art. 16.

Houve certo clamor quando a Administração Pública foi retirada do conceito de contratante; no entanto, nesse aspecto, não há nada a comemorar. O fato de o PL não reger a terceirização na esfera da Administração Pública não significa que essa discussão esteja encerrada ou que a terceirização no âmbito da Administração Pública estivesse abolida, pois remanesceria a legislação que já a prevê, uma vez que não houve sua revogação. Remanesce, portanto, a possibilidade de terceirizar. Por outro lado, é importante ressaltar que o art. 26 do PL sobre a terceirização prevê a aplicação imediata dos direitos nela contemplados aos terceirizados da Administração direta e indireta, o que representaria em tese a superação do óbice da responsabilidade subsidiária por culpa atualmente em vigência, limitação imposta de maneira inovadora pelo Supremo Tribunal Federal em sede da ADC n. 16/2010. Dessa maneira, a Administração Pública como tomadora de serviços terceirizados passaria também a responder solidariamente e com previsão legal expressa.

Sob outro aspecto, a questão da segurança e medicina do trabalho pretende mostrar-se bem resolvida nos projetos de lei, seguindo inclusive o disposto nas Normas Regulamentadoras n. 4, 5, 7 e 9. À primeira vista, a previsão expressa de que o contratante deve oferecer as mesmas condições de segurança e medicina do trabalho aos terceirizados seria uma importante conquista; no entanto, essa benesse é apenas aparente. Vamos refletir sobre um caso concreto<sup>3</sup>, em que a limpeza e

---

<sup>3</sup> Processo 0001265-52.2010.5.15.0096, que tramitou na 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, atualmente aguardando julgamento em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista perante o TST. Última atualização: 21 out. 2015.



a conservação do hospital são “terceirizadas”, para então revelarmos a essência da questão. Conforme relatório da inspeção judicial, nos centros cirúrgicos, a lavagem da sala e a retirada dos resíduos, inclusive infectantes e perfurocortantes, são realizadas por auxiliares de limpeza, trabalhadoras terceirizadas. Ao mesmo tempo e no mesmo ambiente, auxiliares de enfermagem, contratadas diretamente pelo hospital, retiram os “enxovais cirúrgicos”. O serviço mais “sujo e pesado” fica com as trabalhadoras terceirizadas, e elas não recebem os equipamentos de proteção individual necessários como, por exemplo, botas de borracha impermeáveis. Em entrevista concedida durante a inspeção judicial, as auxiliares de limpeza esclarecem que todas recebem treinamento do hospital sobre as normas de segurança e higiene e são diretamente supervisionadas pela equipe de segurança e medicina do trabalho deste, restando evidenciada a subordinação direta, um dos critérios da Súmula n. 331 para reconhecimento de vínculo direto com a tomadora de serviços. De fato, como desvincular a limpeza e a conservação da atividade hospitalar? O ambiente hospitalar exige um rigoroso controle das condições de segurança e medicina do trabalho, não apenas para preservar os trabalhadores terceirizados, mas também por uma questão de controle de epidemias e contaminações, ou seja, saúde pública. Portanto, embora se “terceirize” a atividade de limpeza e conservação por se tratar de atividade, presumidamente, especializada ou não inerente à atividade fim da contratante - critério este excluído pelo projeto de lei sobre a terceirização -, todo hospital precisa controlar tal atividade. Com essas ponderações, queremos sustentar que a previsão legal de que todo contratante deva responsabilizar-se pela segurança e medicina do trabalho dos terceirizados, assegurando as mesmas condições ambientais e de higiene, **não é uma sorte, mas um azar**. É assegurar que a contratante (tomadora de serviços) dirija diretamente o trabalho dos terceirizados, sem que se reconheça a subordinação. Com isso, afasta-se qualquer discussão judicial sobre a subordinação direta, de modo a garantir segurança jurídica para perpetuar a dupla exploração do trabalhador.

Por fim, não podemos deixar de mencionar que a arrecadação tributária também constitui preocupação dos autores dos PLs sobre a terceirização ao preverem a possibilidade de retenção pela contratante tomadora de serviços diretamente da fatura ou da nota fiscal emitida pela prestadora de serviços para garantir o recolhimento previdenciário. Em síntese, a respeito da terceirização, podemos dizer que não apenas o capitalista deseja a referida segurança jurídica, assim como não só o trabalhador terceirizado percebe a possibilidade de “ganhar e não levar”. O Estado também quer se assegurar com meios mais eficientes para garantir a arrecadação fiscal.

### 3 CONCLUSÕES

A contratação do trabalhador por intermédio de um terceiro - terceirização - evidencia, ao mesmo tempo que reforça, o caráter mercantil do trabalho. A terceirização fraciona o mais-valor entre o real empregador e o intermediário, o que significa uma dupla exploração do trabalhador. Além disso, ela afasta a figura do trabalhador daquela do empregador e obscurece a relação social do trabalho assalariado sem alterá-la na essência, embora resulte em efeitos no plano normativo, como o deslocamento do tratamento jurídico trabalhista para o civilista, afastando a aplicação do princípio protetor do direito do trabalho.

No Brasil, a terceirização fez parte do movimento de negativa de expansão da proteção legal do trabalho no período da ditadura militar. O Decreto-Lei n. 200/1967, que na prática instituiu a terceirização no setor público brasileiro, seguiu a mesma lógica da flexibilização do contrato de trabalho da Lei n. 5.107/1966, que, por sua vez, criou o FGTS com vistas a excluir a possibilidade de aquisição, pelo empregado, da estabilidade decenal prevista no art. 492 da CLT. Essas medidas viabilizaram uma alta rotatividade no mercado de trabalho e a contenção do nível salarial, apesar do crescimento econômico nos anos 1970.

No setor privado, a contratação de força de trabalho por intermédio de outra empresa respondeu inicialmente a uma demanda do setor bancário para os serviços de vigilância. A Lei n. 6.019/1974 permitiu a generalização desse modelo contratual para outros setores mediante o requisito de limitação temporal. Em 1986, a posição jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de restringir a terceirização apenas aos casos previstos em lei, conforme a redação do antigo Enunciado n. 256. Essa restrição à terceirização preservou o princípio protetor como base do direito do trabalho.

Com a redemocratização e a Constituição Federal de 1988, a expectativa era a de estender a proteção aos trabalhadores rurais e domésticos, o que ocorreu formal e parcialmente. Embora a regulação pública dos contratos de trabalho mantivesse o caráter despótico, por não se generalizar sua aplicação e por permitir a dispensa imotivada, a pressão das transnacionais foi pela flexibilização das normas públicas já conquistadas por meio da negociação coletiva ou individual, o que resultou na transformação do regime despótico para hegemônico-despótico. Isso significou um movimento de redução de proteção normativa do trabalho com o aval do sindicato, que cedeu diante da ameaça do desemprego nos anos 1990.

Nesse contexto, apesar da inclusão dos direitos sociais no rol dos direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988, observamos na materialidade uma forte expansão da terceirização, tanto no setor público quanto no privado; tanto em casos **específicos** - vigilância

e temporários - quanto nos **demais**. A limitação do modelo terceirizante não se mostrava mais funcional para o movimento neoliberal, e o reflexo dessa contradição apareceu também nas disputas judiciais. Sob o argumento de regulamentar o fenômeno da terceirização, em 1993 o Tribunal Superior do Trabalho cancelou o Enunciado n. 256, substituindo-o pelo 331, e inovou ao ampliar as possibilidades de terceirização não previstas em lei, bem como ao criar a responsabilidade subsidiária. Não nos propomos a dizer quem veio primeiro: se o ovo (a tendência à terceirização generalizada) ou a galinha (o então Enunciado e atual Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho), mas é inquestionável o fato de que a terceirização se expandiu e, por conseguinte, a condição do trabalhador tem se precarizado gradativamente.

O critério dos serviços especializados na atividade meio foi a fenda aberta pela redação da Súmula n. 331, por onde os contratos de prestação de serviços passaram da ilicitude para a licitude, embora permanecessem ilegais. Na materialidade das relações sociais, esse critério não se sustenta, pois podemos dizer que o **trabalhador coletivo** se forma com a combinação de cada trabalhador produtivo individual, independentemente da distância de cada um do “manuseio do objeto de trabalho”, nas palavras de Marx. O produto final do trabalhador coletivo é mais do que a soma das produções individuais, e daí é extraído o mais-valor. Cada trabalhador faz parte da **cooperação** complexa, que pode extravasar os limites espaciais do local da empresa principal, em uma rede articulada de atividades destinadas à acumulação de capital, sempre sob o controle ou a direção capitalista. O terceirizado faz parte do trabalhador coletivo e a relação trabalho *versus* capital não se altera com a terceirização. A dissociação dele do real empregador ocorre apenas na aparência, que nada mais é do que a roupagem administrativa ou jurídica com que se pretende vestir a relação social.

O tratamento bastante flexível concedido pela Súmula n. 331 à terceirização deixa de ser funcional para a lógica de acumulação de capital nos anos 2000. A tentativa de regulamentar a terceirização pela via legal é, antes de mais nada, a forma encontrada pelo capital para flexibilizar ainda mais o que já era flexível, precarizar o que já era precário. Regulamentar a terceirização, portanto, visa desregulamentar o direito do trabalho. Além disso, é fazer uso da forma jurídica, com a criação de norma positiva, para selar a dupla exploração do trabalhador. Os argumentos a favor da terceirização tornam invisível o trabalhador, ressaltando apenas as necessidades de competitividade, flexibilidade e redução de custos, dentre outras.

O processo legislativo do Projeto de Lei da Terceirização ainda não se encerrou. Apesar de a ideologia neoliberal ter se tornado hegemônica, o movimento patronal ter obtido êxito em aprovar na Câmara dos Deputados a regulamentação da terceirização, o discurso reacionário ter

sido revelado e, lamentavelmente, ganhado forças e eco; apesar de tudo isso, as próprias contradições no Congresso Nacional denotam despontar para um caminho fora da rota tragicamente prevista. A alteração da redação do art. 16 para constar a responsabilidade solidária do tomador de serviços e a aplicação imediata dos direitos previstos no Projeto de Lei aos trabalhadores terceirizados na Administração Pública, ao reunir trabalhador e real empregador para fins de adimplemento de obrigações trabalhistas, foi uma conquista (in)esperada da classe trabalhadora. Por ora, não sabemos se, com essa redação, o Projeto de Lei irá adiante em seu trâmite.

Por fim, além de afastar o trabalhador do seu real empregador, com a dupla apropriação do resultado do trabalho, a terceirização está relacionada a uma série de fatores que agravam a condição do trabalhador: redução salarial, dificuldade na execução de créditos trabalhistas, fragmentação da categoria profissional, enfraquecimento dos sindicatos, negativa do reconhecimento da subjetividade do trabalhador (discriminação do terceirizado), maior índice de acidentes de trabalho, intensificação do ritmo do trabalho, menor segurança, perda de benefícios, maiores jornadas e maior rotatividade nos postos de trabalho (CUT, 2014; DIEESE, 1994 e 2007). Por esses motivos, dentre outros, a terceirização precariza a relação social do trabalho e não pode ser considerada uma maneira para se promover o trabalho decente.

## 4 REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: atividade fim e atividade meio: responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. **Revista LTr**, São Paulo, v. 60, n. 5, p. 587-590, 1996.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital**: a nova degradação do trabalho na era da globalização. 2. ed. Londrina: Práxis, 1999.

APPAY, Béatrice; THÉBAUD-MONY, Annie (Org.). **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris: Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines, 1997.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. Todos contra a terceirização. **Youtube**. Publicado em 4 out. 2013. Duração: 1min36s. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ajDjKK2Q9kA>>. Acesso em: 2 out. 2015.

BERMAN, Marshall. **Tudo que é sólido desmancha no ar**: a aventura da modernidade. Tradução de Carlos Felipe Moisés e Ana Maria L. Joriatti. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a Justiça do Trabalho. **Revista TST**, Brasília, v. 74, n. 4, out./dez. 2008.

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

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 1.621/2007**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=483435&filename=PL+1621/2007](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=483435&filename=PL+1621/2007)>. Acesso em: 17 ago. 2014.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 3.257/2012**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=965615&filename=PL+3257/2012](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=965615&filename=PL+3257/2012)>. Acesso em: 14 maio 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4.330/2004**. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 5.439/2005**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=315524&filename=PL+5439/2005](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=315524&filename=PL+5439/2005)>. Acesso em: 17 ago. 2014.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6.832/2010**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=736197&filename=PL+6832/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=736197&filename=PL+6832/2010)>. Acesso em: 14 maio 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 6.975/2006.**

Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=392069&filename=PL+6975/2006](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=392069&filename=PL+6975/2006)>. Acesso em: 17 ago. 2014.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Ofício TST terceirização.** Brasília, 27 de agosto de 2013.

Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição Federal.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc32.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc32.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BRASIL. Presidência da República. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda nacional do trabalho decente.** Brasília, 2006.

BRASIL. Presidência da República. Ministério do Trabalho e Emprego. **Sistema mediador.** Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>>. Acesso em: 26 out. 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado n. 554, de 2015.**

Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getPDF.asp?t=174719&tp=1>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Processo 0001265-**

**52.2010.5.15.0096.** Sentença proferida pela juíza Patrícia Maeda. Data de publicação: 30.8.2013. Acórdão TRT 15ª Região, Desembargadora Relatora Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Data de publicação: 19.11.2014. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/numeracao-unica>>. Acesso em: 23 nov. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações**

**Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos** [recurso eletrônico]. Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de

Administração do Conselho da Justiça Federal, 2015. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_%20401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_%20401_450.html#SUM-444)>. Acesso em: 18 nov. 2015.

BURAWOY, Michael. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 5, n. 13, p. 29-50, jun. 1990.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: CUT, 2014.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário. *In*: GUIMARÃES, Nadya Araujo *et al.* **Trabalho flexível, empregos precários?: uma comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: EDUSP, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Os trabalhadores e o programa brasileiro da qualidade e produtividade. **Seminários & Eventos**, São Paulo, n. 1, set. 1994.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Relatório técnico: o processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Brasília: Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC-DIEESE, 2007.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico**. Salvador: Edufa, 1999.

HARISON, Casey. An organization of labor: laissez-faire and marchandage in the Paris building trades through 1848. **French Historical Studies**, v. 20, n. 3, p. 357-380, Summer, 1997.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho - parte I**. São Paulo: LTr, 2011. v. I.

MARCELINO, Paula. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. Curitiba: Appris, 2013.

MARGALIT, Avishai. **The decent society**. Tradução de Naomi Goldblum. [S.d.].

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASCARO, Alysson Leandro. **Crítica da legalidade e do direito brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

PAOLI, Maria Celia. Trabalhadores e cidadania: experiência do mundo público na história do Brasil moderno. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 3, n. 7, p. 40-66, 1989. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40141989000300004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40141989000300004&script=sci_arttext)>. Acesso em: 21 set. 2015.

SANCHES, Ana Tercia. **A terceirização diante da noção de trabalhador coletivo em Marx**. Tese apresentada em III Simpósio Lutas Sociais na América Latina. Londrina, UEL, 2008. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/anatercia.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: contrato de trabalho. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009. v. 6.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: parte geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 1.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Contrato de trabalho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In*: DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. *In*: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira *et al.* (Coord.). **Terceirização no direito do trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.



VIANA, Márcio Túlio. Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista TST**, Brasília, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.