

TERCEIRIZAÇÃO À BRASILEIRA SOB O OLHAR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Isadora Beatriz de Vasconcelos¹

Marcelo Mauricio da Silva²

RESUMO

Hodiernamente, vivemos o aprofundamento da globalização perversa, uma vez que o fim único do mundo globalizado é satisfazer as exigências do capitalismo, o que acaba refletindo diretamente nas relações de trabalho. E nessa perspectiva, surgiu através do modelo toyotista o fenômeno da terceirização como instrumento apto para aumentar a concorrência entre as empresas em âmbito nacional e internacional, bem como, aumentar a qualidade dos produtos, fazer parcerias entre as empresas contratantes e reduzir custos. No âmbito internacional, a terceirização é utilizada como contrato de exceção, no Brasil, por sua vez, após sua regulamentação, o contrato de prestação de serviços pode ser utilizado quase sem limites, inclusive, na atividade principal da empresa contratante. Assim sendo, o presente artigo tem como objetivo analisar a terceirização à brasileira na atividade-fim sob a luz do Ministério Público do Trabalho, ressaltando que a terceirização em atividade-fim é prejudicial para os direitos dos trabalhadores, uma vez que pode ser equiparada a intermediação de mão de obra. O estudo utilizou o método científico indutivo, através da abordagem qualitativa, tendo como base de pesquisa teórica bibliográfica e legislativa. Os resultados do estudo indicaram que o problema não é terceirizar, mas sim, o problema é a terceirização à brasileira, na qual o intuito é apenas um só: reduzir custos através da sonegação de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Globalização. Terceirização à brasileira. Intermediação de mão de obra. Precarização.

ABSTRACT

Nowadays, we are experiencing the deepening of perverse globalization, since the only aim of the globalized world is to satisfy the demands of capitalism, which ends up directly reflecting on labor relations. From this perspective, the phenomenon of outsourcing as a tool to increase competition between companies at the national and international levels, as well as to increase the quality of the products, to establish partnerships between the contracting companies and to reduce costs, emerged through the toyotism model. In the international scope, outsourcing is used as an exception contract, but in Brazil, after its legal regulation, the service contract can be used almost without limits, including in the main activity of the contracting company.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. E-mail: isadorabvasconcelos@gmail.com

² Professor orientador do curso de direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

Therefore, the purpose of this article is to analyze the Brazilian outsourcing in the final activity from the perspective of the Public Prosecution Service in accordance with the national legislation, noting that outsourcing in end-activity is detrimental to workers' rights, as it can be equated to labor intermediation. This research uses the inductive scientific method, through the qualitative approach, based on theoretical bibliographical and legislative research. The results indicate that the problem is not outsourcing, but the problem is the Brazilian outsourcing, in which the purpose is only one: to reduce costs through the evasion of labor rights.

Key-words: Globalization. Brazilian outsourcing. Labor intermediation. Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

O entusiasmo para realizar o presente estudo adveio do momento de exceção político e econômico no qual o Brasil está vivenciando, com muitas mudanças e inovações legislativas e, conseqüentemente, insegurança jurídica. E uma dessas inovações foi a Lei n.º 13.429 de 2017, que tratou da terceirização, nunca antes regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro, sem nenhum debate jurídico ou social, contudo, a lei supra trouxe algumas repercussões maléficas para a classe obreira, sendo necessário selecionar para o estudo a que mais causou repulsa, qual seja, a possibilidade de terceirização na atividade-fim.

Partindo dessa premissa, esse trabalho pretende analisar a terceirização à brasileira como sinônimo de intermediação de mão de obra, tendo em vista o previsto no art. 4.º-A da Lei 6.019 de 1974, que foi acrescida pela Lei n.º 13.429 de 2017 e logo após alterada pela Lei da Reforma Trabalhista de n.º 13.467 de 2017, que permite o contrato de prestação de serviços em qualquer atividade da empresa contratante, inclusive na atividade principal.

Assim sendo, a presente pesquisa encontra-se dividida em três partes. Na primeira, será abordado a fase embrionária da terceirização, isto é, será feito um breve estudo sobre a lógica utilizada pelo modelo toyotista para introduzir a terceirização no mundo globalizado, e, posteriormente, será observado como o contrato de prestação de serviços é tratado no direito comparado e como o Brasil vai de encontro a um dos princípios basilar do direito internacional do trabalho, o trabalho não é mercadoria. Logo após, já na segunda parte, será explorado, de forma ampla, como é a terceirização à brasileira, e, por fim, será feita uma análise dissertativa sobre o primeiro tópico a Nota Técnica n.º 04 de 23 de janeiro de 2017 do Ministério Público

do Trabalho, que trata sobre “terceirizar atividade-fim é mera intermediação de mão de obra”.

Diante do exposto, é importante o estudo desse assunto por ser mais um instrumento para refletir sobre a forma como a terceirização é utilizada no Brasil e como a classe obreira está sendo afetada pelo fenômeno. No âmbito acadêmico, o presente trabalho irá contribuir para a possibilidade de debates mais profundos. No social, por sua vez, esse artigo poderá contribuir para discussões em determinados grupos sociais, por exemplo, entidades sindicais, através de tornar o empregado terceirizado mais informado sobre seus direitos.

Este artigo tem como objetivo analisar a terceirização à brasileira na atividade-fim sob a luz do Ministério Público do Trabalho, ressaltando como a terceirização quase sem limites é prejudicial para os direitos dos trabalhadores, uma vez que pode ser equiparada a intermediação de mão de obra.

O presente estudo quanto a ciência é uma pesquisa teórica de natureza resumo de assunto. Quanto aos objetivos é uma pesquisa exploratória, tendo em vista que o estudo foi baseado em pesquisa bibliográfica e legislativa. Ademais, a forma de abordagem é qualitativa, isto é, algumas informações foram utilizadas de forma descritiva. O método científico utilizado foi o indutivo, uma vez que a terceirização foi tratada no âmbito internacional, em seguida, analisou a terceirização à brasileira de forma ampla, e, posteriormente, passando a analisar a terceirização na atividade-fim como sinônimo de intermediação de mão de obra através do olhar do Ministério Público do Trabalho.

A partir do exposto, o presente estudo vai ser direcionado pelo seguinte questionamento: o Ministério Público do Trabalho está correto ao afirmar que a terceirização à brasileira na atividade-fim é mera intermediação de mão de obra?

2 A TERCEIRIZAÇÃO FORA DAS FRONTEIRAS BRASILEIRAS

A globalização tem como ideia a homogeneização e a amplitude em suas teorias e efeitos. Ela está presente em quase ou quiçá em todas as esferas da vida do homem cotidiano, na política, na tecnologia, na cultura e, principalmente, na economia, pois é esta que a estimula e traz enormes repercussões para humanidade.

Como apontado sabiamente por Santos (2000, p. 9/10), o mundo globalizado pode ser observado através do que sua ideologia nos faz crê, “a globalização como

fábula”, ou seja, a globalização torna-se uma verdade inevitável a partir do momento que foi imposta como algo benéfico para o mundo, essencial para resolver as crises financeiras e econômicas vivenciadas mundialmente nas décadas de 1970 e 1980, como também para difundir instantaneamente inúmeras informações, o acesso quase imediato a outras culturas, a diminuição da interferência estatal e a competitividade trazida pelas grandes multinacionais, que teve como consequência a expansão do culto ao consumismo; e o mundo globalizado como ele realmente é, a “globalização como perversidade”, ou seja, os males existentes na sociedade atual são decorrentes do mundo globalizado, que traz a ideia de um mundo homogêneo, mas revestido de profundas desigualdades.

Seria então a terceirização filha da globalização? Em parte, como aduz Moraes (2008), a terceirização é um fenômeno antigo, podendo ser observado já na Idade Moderna, precisamente entre os séculos XVI e XVII na Europa, onde existia um sistema de subcontratação, no qual o comerciante concedia materiais e ferramentas para os obreiros que residiam na zona rural, e estes devolviam os produtos quase ou já terminados para aqueles comercializarem. Assim, o sistema supracitado era utilizado para burlar a organização profissional da época, como exemplo, as Corporações de Ofício³.

Karl Marx, por sua vez, como mencionado Severo (2015), também já mencionava sobre a relação trilateral justrabalhista como uma prática comum de precarização e exploração do trabalho humano, porém chamando o fenômeno da terceirização de “atravessadores”. Contudo, foi com o advento da globalização que a terceirização foi reestruturada para se adequar ao capitalismo e promover o retrocesso dos direitos trabalhistas.

Hodiernamente, vivemos o aprofundamento da globalização perversa, uma vez que o fim único do mundo globalizado é satisfazer as exigências do capitalismo, o que acaba refletindo diretamente nas relações de trabalho. Afinal, a globalização tem como significado a reciprocidade dos mercados, e não a harmonização do trabalho.

E nessa perspectiva idealizada pela globalização exigida pelo capitalismo, as empresas precisavam se organizar, se reestruturar, buscando novas formas de

³ “As corporações de ofícios eram associações fechadas, só podiam participar delas os trabalhadores do ramo. Eram realizadas assembleias para tomar decisões e frequentemente controlavam a política das cidades. Os comerciantes formavam corporações (guildas) com estatutos, privilégios e uma legislação própria. Um artesão tinha que passar pelas várias etapas de aprendizado para exercer seu ofício e, finalmente, chegava ao seu grau mestre”. (COTRIM, Gilberto. **História Global**. 8 ed. São Paulo. Saraiva, 2005. pg. 101)

gerenciamento e produção, e foi nesse cenário que o modelo toyotista, como método de organização de relação de trabalho, nasceu.

A formula encontrada pelo toyotismo para atender as exigências do capitalismo, foi aumentar a produção, não contratar mão de obra e fabricar vários modelos diferentes de um mesmo produto por um melhor preço, utilizando para tanto o método *just in time*⁴, que era caracterizado pela maior produção, em um tempo preciso e, conseqüentemente, com uma mão de obra qualificada e multifuncional, pois quem comanda o ritmo do processo é a demanda, assim exigindo do trabalhador a redução de tempo e melhor qualidade para executar suas tarefas.

Outrossim, a modelo toyotista introduziu a produção horizontal, isto é, as grandes empresas passaram a delegar parte de sua produção e serviços para outras empresas com o intuito de criar parcerias interempresariais, otimizar o desempenho de suas atividades principais e diminuir o custo para aumentar o lucro e acumulação de capital através da mais-valia⁵ obreira. Em outras palavras, a produção horizontal trata-se do fenômeno da terceirização, que será melhor explicitado nos próximos tópicos e capítulos, a começar por uma análise superficial da terceirização no direito comparado.

2.1 Um olhar perfunctório da terceirização no direito comparado

Alguns países utilizam a terceirização como exceção, como um contrato atípico, utilizando efetivamente a lógica trazida pelo modelo toyotista, isto é, usando a terceirização como uma técnica de gestão empresarial, a começar, por exemplo, pela Alemanha, que não possui uma lei específica para conceitua-la, nem tampouco uma lei que a proíba, havendo somente discursos políticos e jurídicos que determinam a terceirização como um fenômeno organizacional, em que delega-se as atividades-meio, que não pertencem ao núcleo da produção, para empresas especializadas, permitindo assim que a empresa contratante concentre suas atividades na finalidade para a qual foi precipuamente constituída. Afinal, como bem menciona Eylert “na

⁴ “A política do *just in time* foi uma inovação gerencial trazida pelo toyotismo, do qual detinha o controle interno da produção resultante de mecanismos combinados de produção enxuta e pronto atendimento, com a meta de se alcançar a qualidade total no processo produtivo.” (DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. 2. Ed. São Paulo : LTr, 2015).

⁵ “O mais-valor, ou mais-valia, resulta, pois, da transformação do valor de uma mercadoria que vem a ser pago depois que seu valor de uso, sob o comando do capital, recria o antigo valor de troca como uma substância capaz de aumentar por si mesma.” (MARX, p. 102, 2013)

cultura empresarial alemã, a terceirização é um instrumento de racionalização do processo produtivo voltado a permitir que a empresa contratante se concentre em suas atividades nucleares” (*apud* DELGADO, AMORIM, 2015, p. 23).

A legislação francesa, por sua vez, é taxativa ao não permitir que seja fornecido mão de obra quando o fim único almejado é o lucro ou objetivar causar prejuízos ao obreiro ou até mesmo quando houver o impedimento da efetivação dos direitos trabalhistas prevista no Código do Trabalho francês. Caso o direito supra seja violado, os contratantes cometem o crime de *marchandage*, no qual o Código do Trabalho prevê a nulidade do contrato de intermediação de mão de obra, bem como, impõe uma pena de 2 (dois) anos e uma multa de 30.000 (trinta mil euros).

Na Espanha, por outro lado, a terceirização é regulamentada e permitida no Estatuto do Trabalhadores, no entanto, a responsabilidade do tomador de serviços é solidária em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários, bem como, é considerada ilícita a intermediação de mão de obra.

No que tange ao México, o tema foi recentemente regulamentado, através da reforma trabalhista, sendo importante ressaltar que esta se deu através de negociações entre empregadores e sindicatos, o que não foi o caso do Brasil⁶.

Nesse sentido, o trabalho advindo da relação trilateral trabalhista foi regulamentado na legislação mexicana com limites, ou seja, estipulando expressamente que a terceirização não poderia abarcar toda a atividade da empresa contratante, sendo somente justificável este tipo de contrato a partir da *know how* da empresa prestadora de serviços. O mais interessante reside nos efeitos trazidos pela terceirização mexicana ao ser regulamentada, posto que de acordo com os defensores dessa prática administrativa, a terceirização aumentou o número de empregos, mas, em contrapartida, segundo os dados do Ministério Público do Trabalho local⁷, o efeito foi o inverso, tendo os índices de desemprego superado o número dos anos anteriores, em que a terceirização mexicana não era regulamentada.

⁶ Não houve debate social no Brasil sobre a matéria que tratava o PL n.º 3.302 de 1998 (que resultou na lei ordinária n.º 13.429 de 2017, lei que trata sobre a terceirização). A exiguidade de audiências públicas viola o Estado Democrático, tendo em vista que um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil é que todo o poder emana do povo, que o exerce através de seus representantes eleitos ou diretamente, e um dos instrumentos de maior relevância para concretizar tal preceito constitucional é a audiência pública, uma vez que permite a participação social na atuação estatal.

⁷ Dado apontado na obra de DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. 2. Ed. São Paulo : LTr, 2015.

É importante considerar que no Brasil, quando recentemente foi regulamentada a terceirização quase sem limites, um dos argumentos utilizados foi a geração de mais empregos. Contudo, tal argumento é falido tanto do ponto de vista jurídico como do econômico, tendo em vista que o que poderá acarretar é a substituição de contratos diretos por relações triangular justabalhista, o que implicará que o Brasil vai ou até mesmo já está contrariando tanto princípios constitucionais, bem como, princípios internacionais do trabalho, como exemplo, a princípio do trabalho não é mercadoria.

Na Conferência da Paz, assinada em Versalhes em junho de 1919, pós Primeira Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o intuito de promover a justiça social a partir do respeito aos direitos humanos no mundo operário. Assim sendo, a OIT tinha uma função essencial, qual seja, a paz mundial, a partir da internacionalização da legislação social trabalhista, que iria assegurar melhores condições humanísticas para a classe operária.

A OIT trouxe a ideia de que o Estado deveria intervir nas relações socioeconômicas com o objetivo de proteger, ainda que minimamente, o direito social ao trabalho. Nesse sentido, a OIT proclamou alguns princípios do direito internacional do trabalho como seus norteadores, entre eles, encontra-se o princípio do trabalho não é uma mercadoria.

O princípio do trabalho não uma mercadoria é considerado como um dos princípios gerais do direito internacional do trabalho, enunciado na Declaração de Filadélfia de 1944, trazendo a ideia de que o trabalho está intrinsecamente ligado a dignidade da pessoa humana, uma vez que é o trabalho que dignifica o indivíduo, decorre do princípio supracitado a ideia do valor social do trabalho, assim sendo, sua premissa maior é a não mercantilização do trabalho humano. É importante destacar que o Brasil aderiu a Declaração da Filadélfia, e de acordo com o art. 5.º, § 3.º da Constituição Federal, por versar sobre direitos humanos, tem natureza de norma constitucional.

Assim, tanto o ordenamento jurídico internacional como a Constituição de 1998, que será analisada melhor nos próximos capítulos, são sábias ao impor proteção humanística a classe obreira, conforme aduz Delgado e Amorim (2015, p. 30):

São sábias a ordem jurídica nacional e a internacional ratificada, uma vez que essas modalidades excetivas de contratação trabalhista, inclusive a terceirização, tendem ao rebaixamento protetivo da força de trabalho e à precarização do valor do trabalho, ensejando

desproporcional, injusta e antissocial prevalência do poder econômico empresarial sobre os seres humanos que vivem de trabalho.

Entretanto, nos próximos capítulos será possível analisar que o Brasil ao regulamentar o contrato de prestação de serviços foi de encontro aos direitos fundamentais consagrados tanto em normas internacionais quanto nas nacionais.

3 TERCERIZAÇÃO À BRASILEIRA

Em que pese os direitos trabalhistas estarem garantidos na Constituição brasileira desde 1934 norteando a ordem social e econômica, foi somente na Carta Magna de 1988 que as normas constitucionais destinadas ao direito do trabalho foram revestidas de um caráter fundamental, como pressuposto do Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, a Constituição de 1998 elegeu o trabalho como um direito social, além de trazer em seu artigo 7.º um rol de trinta e quatro incisos voltados a garantir o mínimo necessário para uma relação de trabalho protegida, bem assim, trouxe como fundamento do Estado Democrático de Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, além da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica e o trabalho como primado da ordem social.

Nessa perspectiva de proteção constitucional, e de acordo com a legislação infraconstitucional trabalhista, o contrato de trabalho, em regra, necessita preencher alguns pressupostos, quais sejam: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) existir personalidade pelo obreiro; c) a prestação de serviços deve ocorrer pelo trabalhador com não eventualidade; d) ter subordinação em relação ao contratante, e; e) a prestação de serviços ser realizada de forma onerosa, conforme preceitua o artigo 2.º, § 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Contudo, tal contrato de trabalho consagrado pelo ordenamento jurídico brasileiro, de ponto de vista econômico, é considerado oneroso, e partindo dessa premissa e das exigências do capitalismo, novas formas de organização de relação de trabalho foram adotadas pelo Brasil, por exemplo, a terceirização.

Há quase quatro décadas, a terceirização vem sendo utilizada no sistema jurídico brasileiro, embora não existisse nenhuma previsão legal até pouco tempo, ficou a cargo do Tribunal Superior do Trabalho regulamenta-la através da Súmula n.º 331, na perspectiva de nortear a Justiça do Trabalho nos casos concretos.

Nessa linha, devido a lacuna legal, a jurisprudência e a doutrina buscaram conceituá-la, impendendo destacar que a ciência jurídica analisa tal fenômeno a partir do vínculo trilateral formado entre a empresa prestadora de serviço, tomadora de serviço e o trabalhador, enquanto que para as ciências econômicas, a terceirização é observada como uma técnica de gestão da atividade empresarial. Em suma, a terceirização é a delegação da atividade de uma empresa para outra.

Entretanto, a aceção de terceirizar no Brasil é mais profunda, pois traz consigo objetivos e interesses de uma pequena parcela da sociedade que mantém o domínio do capital: os empresários, que em seus discursos argumentam que a terceirização permite a empresa tomadora de serviço se preocupar apenas com o seu objeto principal, além de reduzir seus custos e criar novos postos de empregos.

Nessa esteira, vale pontuar que tal redução de custos se dá pelo afastamento da responsabilidade do empregador sobre os encargos e obrigações trabalhistas, bem como a rápida substituição de empregados, consoante a política do *just-in-time*.

Hodiernamente, a terceirização é utilizada como um mecanismo de reestruturação produtiva do capital, herdada do modelo toyotista de produção, como já foi mencionado, que protagoniza a terceirização como um fenômeno antagônico, possuindo dois vieses, um econômico e outro social, corroborando com o conflito entre capital e trabalho, uma vez que ao reduzir custos com mão de obra têm-se imediatamente a desvalorização e precarização do trabalho em prol de um objetivo maior, a valorização da mais-valia.

O estudo da terceirização poderia se limitar apenas nas ideologias trazidas pelo capital? Certamente não seria o bastante, tendo em vista a problemática humanística e social que envolve a questão. O Tribunal Superior do Trabalho, ao criar a súmula n.º 331 objetivou limitar e resguardar os direitos trabalhistas, mas no dia 31 de março de 2017 foi publicada no Brasil a Lei n.º 13.429, primeira lei a dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços. A lei retro acrescenta sete artigos que tratam sobre as relações trabalhista trilaterais na Lei n.º 6.019 de 1974 (Lei do Trabalho Temporário), e em menos de quatro meses em vigor, os artigos acrescentados pela Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/2017) foram modificados pela Lei n.º 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), tal alteração resultou por generalizar a terceirização, permitindo-a em qualquer atividade da empresa tomadora, inclusive em sua atividade-fim, resultando, no entanto, na retirada de direitos e desproteção da classe operária.

No próximo capítulo será analisado apenas um instituto dessas novidades legislativa, qual seja, a terceirização à brasileira na atividade-fim como mera intermediação de mão de obra através do olhar crítico do Ministério Público do Trabalho.

4 TERCEIRIZAÇÃO À BRASILEIRA SOB A PERSPECTIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

No uso de suas atribuições, o Ministério Público do Trabalho expôs seu posicionamento a respeito do Projeto de Lei n.º 4.302 de 1998 através de um parecer (Nota Técnica n.º 04 de 23 de janeiro de 2017), com a intenção de mencionar alguns aspectos prejudiciais advindos das relações trilaterais justralhistas.

É importante ressaltar que embora o parecer trate do Projeto de Lei n.º 4.302 de 1998, o que será analisado é a Lei n.º 13.429 e 13.467 de 2017, que acresceu e alterou respectivamente dispositivos na Lei n.º 6.019 de 1974.

Assim sendo, neste capítulo, buscar-se-á analisar detalhadamente o posicionamento e os argumentos utilizados pelo Ministério Público do Trabalho, no que tange a terceirização de atividade-fim ser mera intermediação de mão de obra.

4.1 Terceirizar atividade-fim é equivalente à intermediação de mão de obra?

O *Parquet* trabalhista, em suma, aduz que a terceirização sem limites vai de encontro com que ordenamento jurídico brasileiro define como contratação⁸ e conclui que não apenas no sistema jurídico pátrio, mas na própria sistemática do capitalismo, a terceirização sempre será a exceção, por isso que quando utilizada na atividade-fim da empresa tomadora de serviços, o conceito de terceirização é modificado, passando a ser apenas uma intermediação de mão-de-obra. No seguinte trecho, o Ministério Público do Trabalho expõe de forma clara seu entendimento sobre a terceirização na atividade-fim ser mera intermediação de mão-de-obra:

Terceirização de atividade-fim é mera intermediação de mão de obra uma vez que a tomadora de serviços estará contratando, através de terceiros, trabalhadores que devem estar a ela subordinados – o que

⁸ “O empregador deve contratar diretamente, ao menos, os empregados que serão responsáveis imediatos pela consecução do empreendimento econômico” (BRASIL, 2017, pág. 01).

implica em aluguel de gente. Ou seja, a tomadora de serviços pede à prestadora de serviços que, de forma semelhante ao aluguel de uma máquina que possa lhe ser posta à disposição em troca de pagamento pelo uso, coloque-lhe à disposição trabalhadores em troca de remuneração pela intermediação da mão de obra. Se não bastasse o aspecto imoral da intermediação, ela só pode ocorrer com sonegação de direitos. (BRASIL, 2017, pág. 02)

O parecer explica porque a terceirização na atividade finalística, que deveria aumentar os custos para a tomadora de serviços, já que tal empresa deve patrocinar os valores relativos a remuneração dos terceiros contratados e ao lucro da prestadora de serviços, acaba sendo mais conveniente, e, explica que isso acontece justamente pelo lucro da terceirizada advir da sonegação de direitos trabalhista, ou seja, os direitos do trabalhadores são reduzidos e em contrapartida a prestadora de serviços lucra e o custo para a tomadora não aumenta, como também, a desonera das obrigações trabalhistas.

Passando a análise do posicionamento supra, a lei ordinária n.º 13.429 de 2017 dispõe em seu artigo 2.º-A, a seguinte redação: “Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos (BRASIL, Lei n.º 13.429 de 2017, 2017). Como pode ser observado na redação supra, o legislador não limitou a terceirização, deixando ao encargo dos contratantes, prestador e tomador de serviços, terceirizar qualquer atividade da empresa tomadora. Mais à frente, em menos de quatro meses que entrou em vigor, o artigo supramencionado foi alterado pela Lei n.º 13.467 de 2017, dispondo que:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, Lei n.º 13.467 de 2017, 2017)

O legislador quando alterou a redação do art. 4.º-A, somente se preocupou em permitir a terceirização sem limites, explicitando que é possível e lícito terceirizar atividade-fim, não levando em consideração aspectos importantes, como aqueles apontados na Nota Técnica objeto deste estudo, quais sejam, que a terceirização na atividade-fim é o mesmo que intermediar mão de obra, e, sobretudo, é sonegar direitos trabalhistas, e, sendo assim, a terceirização à brasileira torna-se singular, intrínseca ao ordenamento jurídico pátrio, por terceirizar por motivos diferentes daqueles que

compõe sua fonte e seu fim⁹, por terceirizar desconsiderando que o obreiro é um ser humano dotado direitos de personalidade¹⁰ e não levando a crê que o trabalhador é apenas um mero protagonista do direito das coisas¹¹.

Seguindo a lógica que a terceirização é um fenômeno das ciências econômicas, que surgiu como uma técnica de gerenciamento e que ela tem como uma das suas principais finalidades que a empresa tomadora de serviços foque em sua atividade principal, também sendo importante destacar que a diferença entre terceirização e intermediação de mão de obra é construída pela ciência jurídica, então é possível listar alguns parâmetros para que possamos identificar se estamos diante de uma relação trilateral justralhistas ou de uma simples intermediação de mão de obra, que podem ser resumidos em dois requisitos: subordinação jurídica e a prestadora de serviços ter *know how*¹².

A subordinação jurídica é conceituada por (DELGADO, 2017, p. 325) como sendo “a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”, em suma, a subordinação jurídica é o poder direto que o empregador tem sobre o modo como o empregado opera seus serviços. Indo além, tendo em vista as mudanças que ocorreram no mundo laboral e nos novos modelos de contrato de trabalho que surgiram na legislação trabalhista pátria atualmente, como exemplo, os contratos que compõe as relações trilaterais, é importante averiguar outra dimensão da subordinação, qual seja, a estrutural, que não há um controle direto do empregador sobre o empregado na prestação de seus serviços, mas sim, é quando o empregado adequa-se a estrutura, a forma de organização e dinâmica de funcionamento do empregador.

O outro requisito essencial para que seja configurado uma relação trilateral é a empresa contratada ter *know how* na atividade a ela designada, ou seja, a prestadora

⁹ O modelo toyotista de produção deu origem a terceirização como uma técnica de gerenciamento empresarial, e a intenção primeira de terceirizar é retirar da tomadora de serviços atividades de seu interior que não lhe são primordiais para que seus esforços sejam concentrados somente em sua atividade principal, para que assim, a empresa tomadora desenvolva estratégias competitivas que terão como base a cooperação, uma parceria entre a tomadora e a prestadora de serviços para aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos e, consequentemente, o aprimoramento profissional dos obreiros.

¹⁰ “Consideram-se, assim, direitos de personalidade aqueles direitos subjetivos reconhecidos à pessoa, tomada em si mesma e em suas necessárias projeções sociais. Enfim, são direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana, em que se convertem as projeções físicas, psíquicas e intelectuais do seu titular, individualizando-o de modo a lhe emprestar segura e avançada tutela jurídica” (*apud* TARTUCE, 2017, p. 80).

¹¹ “O direito das coisas regula o poder do homem sobre certos bens suscetíveis de valor e os modos de sua utilização econômica” (FARIAS; ROSENVALD, 2016, p. 32).

¹² Significa dizer que a empresa contratada deve possuir especialização no serviço que irá prestar para a empresa contratante.

de serviços deve deter uma especialização específica e divergente da empresa contratada, além de ter seus próprios equipamentos para realizações das atividades que foi contratada para desempenhar.

Assim sendo, quando a empresa contratante confia sua atividade principal, na qual possui especialidade, a outra empresa para que preste serviços em seu estabelecimento, sobre sua organização e estrutura, e ainda fica evidenciado no contrato de prestação de serviços apenas a designação de mão-de-obra, é plenamente possível perceber a fraude a terceirização e verificar que trata-se de mera intermediação de mão de obra, já que é notório a caracterização da subordinação jurídica e estrutural, bem como, de que quem possui a *know how* é a tomadora de serviços.

A lógica utilizada para a implantação do fenômeno da terceirização pelo modelo toyotista tem como propósito o aumento de qualidade dos produtos, maior produtividade e competitividade, bem como a diminuição de custos a longo prazo. Partindo dessa premissa, a terceirização à brasileira optou apenas por utilizar tal fenômeno para um único fim: reduzir custos a pequeno prazo. E a forma encontrada para tal fim se deu através da flexibilização das normas trabalhistas, e, conseqüentemente, da precarização das relações de trabalho, que tem como resultado graves prejuízos aos trabalhadores, como brilhantemente discriminado pelo *Parquet* trabalhista na Nota Técnica n.º 04 de 2017:

A precarização das relações de trabalho, com redução de direitos e prejuízos à saúde e à segurança dos trabalhadores, é inerente a intermediação de mão de obra e terceirização, como demonstram inúmeros estudos já realizados, cabendo destacar que os trabalhadores terceirizados:

- *sofrem 80% dos acidentes de trabalho fatais;
- *sofrem com piores condições de saúde e segurança do trabalho;
- *recebem salários menores do que os empregados diretos;
- *cumprem jornadas maiores do que os empregados diretos;
- *recebem menos benefícios indiretos, como planos de saúde, auxílio-alimentação, etc;
- *permanecem menos tempo na empresa (maior rotatividade de mão de obra, com contratos mais curtos);
- *sofrem com a fragmentação sindical;
- *quando “pejotizados” perdem todos os direitos previstos na CLT; (BRASIL, 2017, pág. 05).

Esses infortúnios decorrem da lógica pela qual a terceirização é utilizada pelos empresários brasileiros, qual seja, a empresa tomadora ao repassar a prestadora de

serviços a contratação de mão de obra está mirando apenas na redução de custos, que acontece exclusivamente pela sonegação de direitos, pois ao contratar uma empresa de prestação de serviços a empresa contratante deveria arcar tantos com os ônus relativo a contratação dos obreiros, bem como, com a lucro da empresa contratada. Dessa maneira, a única medida encontrada para que a lógica da terceirização à brasileira obtenha sucesso é subtraindo os direitos trabalhistas.

4.1.1 A consequente redução salarial

É possível analisar o cenário supra no estudo realizado com base na Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério Público do Trabalho e Emprego (MTE) e na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) demonstrado na Nota Técnica n.º 172 de março de 2017 do DIEESE, que revela que entre os anos de 2007 a 2014 a remuneração nominal recebida pelos empregados terceirizados era inferiores em relação àqueles que detinham vínculo celetista, a diferença foi mantida entre 23% (vinte e três por centos) e 27% (vinte e sete por cento). E em dezembro de 2014, a remuneração média dos empregos com vínculo celetista era de R\$ 2.639,00 (dois mil seiscentos e trinta e nove reais) enquanto o dos terceirizados era de R\$ 2.021,00 (dois mil e vinte um reais), ademais, foi possível identificar também no mesmo estudo, que são nos vínculos de relações trilaterais trabalhistas que há maior concentração relativa de vínculos com baixa remuneração média.¹³

Um dos direitos trabalhistas retirado do empregado terceirizado é em relação a isonomia salarial, uma vez que é notável nos dados supra a desigualdade salarial entre os trabalhadores terceirizados e os contratados de forma direta, e o legislador brasileiro, atento a forma esdrúxula como a classe empresária no Brasil terceiriza acrescentou o seguinte enunciado na lei n.º 6.019 de 1974, no art. 4.º - C, § 1.º: “contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”. Ou seja, a isonomia salarial ao invés de ser obrigatória, afinal, decorre do princípio da igualdade, previsto

¹³ Dados retirados da Nota Técnica n.º 172, do DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE (Brasil) (Org.). **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

na Constituição como um direito fundamental, foi considerada como uma mera faculdade dos contratantes.

No entanto, a Justiça do Trabalho preocupada em respeitar os direitos e garantias fundamentais, bem como, os princípios fundamentais instituídos pela Constituição de 1998, organizou a II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho para estabelecer algumas teses sobre a nova legislação trabalhista que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 (Lei n.º 13.467 de 2017 – Reforma Trabalhista), entre as novidades normativas, está a terceirização, fenômeno objeto deste trabalho, e uma das teses firmadas no encontro foi o Enunciado 76, que trata justamente sobre a isonomia salarial:

TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL

OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS TÊM DIREITO DE RECEBER O MESMO SALÁRIO DOS EMPREGADOS DAS TOMADORAS DE SERVIÇOS EM MESMAS ATIVIDADES, BEM COMO USUFRUIR DE IGUAIS SERVIÇOS DE ALIMENTAÇÃO E ATENDIMENTO AMBULATORIAL. VIOLA OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGOS 1º, III E 5º, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA) O DISPOSTO NOS §§ 1º E 2º DO ARTIGO 4º-C DA LEI 6.019/74, AO INDICAREM COMO MERA FACULDADE O CUMPRIMENTO, PELO EMPREGADOR, DESSES DEVERES CONSTITUCIONAIS. APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 3º, I, 5º, "CAPUT" E 7º, XXXII DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.

Porém, como trata-se de um enunciado, é apenas uma orientação para os Tribunais Trabalhistas, não sendo obrigatório seguir tal tese. Então, por melhor intenção hermenêutica que a Justiça Trabalhista tenha para firmar o entendimento supra, a lei ainda prevalece, portanto, o cenário realmente é pessimista, a terceirização sem limites vai causar inúmeros danos a classe obreira, a começar pela coisificação do trabalho humano e tendo como uma de suas consequências a subtração salarial.

4.1.3 A terceirização sob a perspectivas das facções como mera intermediação de mão de obra

Nessa mesma linha de raciocínio, é interessante mencionar sobre uma das dimensões da terceirização¹⁴, que merece uma análise perfunctória no presente estudo por ser espécie do fenômeno objeto da pesquisa, além de poder ser melhor observado à fraude a terceirização, e, principalmente por ser uma das formas de terceirizar que mais traz prejuízos ao trabalhador, é a chamada “facção”, que tem como finalidade repassar para uma empresa parte do processo fabril para que seja desenvolvido fora da estrutura da tomadora a criação do produto que é vinculado diretamente à atividade principal da empresa contratante.

As facções elas estão geralmente inseridas no ramo têxtil e costumeiramente possuem uma característica maciça em relação a como são apurados os salários dos obreiros, diferente da regra geral, que computa o salário a partir da quantidade de horas trabalhadas, nas facções o salário é quantificado a partir do montante de peça produzida, com valores muito pequenos, o que acarreta a necessidade de se produzir mais a um custo menor, e tendo como consequência o aumento da jornada de trabalho, resultando ainda mais na precariedade das relações triangular justrabalhista. Segundo Krost, 2016, p. 177:

Por vezes, é imposta pela grande indústria, de modo unilateral, a redução do preço por peça produzida pela “facção”, acentuando ainda mais a necessidade dos trabalhadores elastecerem o expediente e acelerarem o ritmo da produção a fim de tentarem manter o nível remuneratório.

Nesse modelo de terceirização é comum observar a intermediação de mão de obra a partir do momento, como dito na citação supra, que a empresa tomadora de serviços passa a impor a redução do preço da peça produzida, neste momento a subordinação estrutural está configurada, e, quiçá a jurídica também. É possível perceber essa fraude à terceirização a partir de uma análise perfunctória da Ação Civil Pública n.º 0000694-45.2017.5.21.0007, conforme nota de esclarecimento da Procuradoria Regional do Trabalho da 21.ª Região:

NOTA DE ESCLARECIMENTO

¹⁴ Há dois tipos de terceirização, quais sejam, a interna, que segundo Souza (2015, p. 16): “na terceirização interna, uma empresa contrata outra para que esta forneça serviços, por meio da(o)s trabalhadora(s) terceirizada(o)s, que são diretamente aproveitados pela contratante”, e a externa que como aduz Souza (2015, p. 17): “na terceirização externa, uma empresa lança para fora de si não apenas suas(seus) trabalhadora(s), mas também algumas etapas de sua produção, para serem produzidas por outras empresas/pessoas subcontratadas”.

Sobre a ação civil pública contra a Guararapes Confecções S/A (ACP 0000694-45.2017.5.21.0007), o Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte esclarece que:

1. A ação proposta contra a empresa Guararapes, para sua responsabilização quanto aos direitos trabalhistas dos empregados das facções de costura, foi elaborada pelo Grupo de Procuradores do Trabalho vinculados à Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes – CONAFRET, que realizou inspeção nas facções e analisou as condições de trabalho e o conteúdo dos contratos de facção utilizados pela Guararapes. A ação não foi proposta contra nenhuma facção de costura e não tem por fundamento a ilicitude da terceirização, mas a existência de subordinação estrutural e responsabilidade solidária.
2. O MPT realizou inspeção em mais de 50 facções, em 12 municípios, e constatou que os empregados das facções recebem menor remuneração e têm menos direitos trabalhistas do que os empregados contratados diretamente pela Guararapes, inclusive quanto à saúde e segurança do trabalho. Na inspeção, foram ouvidos trabalhadores e faccionistas, que relataram as dificuldades financeiras pelas quais vêm passando para pagar salários, 13º e férias, pois o preço da costura das peças, fixado pela Guararapes (atualmente R\$ 0,35 o minuto), não é suficiente para cobrir os custos operacionais.
3. Muitas facções já foram forçadas a encerrar suas atividades e seus proprietários se encontram endividados, porque tiveram que financiar as máquinas e equipamentos de costura, adquiridas de acordo com as especificações técnicas fornecidas pela Guararapes, para a costura de jeans.
4. Os contratos de facção utilizados pela Guararapes são contratos de adesão, porque as microempresas de facção não negociam suas cláusulas e as obrigações são estipuladas unilateralmente pela Guararapes, inclusive o preço a ser pago, e o contrato não prevê aviso prévio, em caso da Guararapes suspender o envio de peças para costura.
5. A Guararapes não garante o envio regular de peças para as facções de costura, podendo diminuir a quantidade de peças enviadas, de acordo com os seus interesses, situação que tem sido, ao lado do preço do serviço estipulado no contrato, causa do fechamento de facções.
6. A própria Guararapes informou que transferiu 17% da sua produção, no Município de Extremoz, para as facções do Pró Sertão. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho demonstra que não houve criação de novos empregos, pois em dezembro de 2013 (ano de criação do Programa Pró Sertão) a Guararapes contratava 10.034 empregados, e em abril de 2017, o seu quadro de pessoal era de 7.539 empregados. A conclusão é que a Guararapes não gerou novos empregos no RN, mas transferiu empregos diretos da sua fábrica para as facções, transferindo para essas microempresas todo o risco da atividade econômica.
7. Centenas de ações individuais já foram propostas pelos empregados demitidos das facções, na Justiça do Trabalho, cobrando parcelas rescisórias que não foram pagas e, inclusive, alegando a responsabilidade da Guararapes pelo pagamento dessas

verbas.

8. Os fatos verificados na inspeção e que fundamentam a ação do MPT estão demonstrados no processo por meio de depoimentos, fotos, vídeos, laudos periciais e informações apresentadas por órgãos públicos e pelo Banco do Nordeste.

9. O pedido de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 37.723.000,00 (trinta e sete milhões setecentos e vinte e três mil reais), corresponde a parte do lucro obtido com o trabalho das facções. O lucro líquido consolidado da Guararapes/Riachuelo, em 2016, foi de R\$ 317.600.000,00 (trezentos e dezessete milhões e seiscentos mil reais). Em caso de condenação, o valor deverá ser destinado a instituições sem fins lucrativos. (BRASIL, 2017)

A razão de demonstrar de forma resumida a Ação Civil Pública supra, é para analisar como a terceirização pode ser disfarçada de intermediação de mão de obra, seja através da subordinação ou até mesmo da falta de especialidade da empresa prestadora.

As inovações trazidas pela reforma trabalhista brasileira para a Lei n.º 6.019 de 1974, ao regulamentar os contratos de prestação de serviços, trouxe alguns requisitos para sua caracterização, quais sejam: a) a delegação de qualquer atividade de uma empresa para outra; b) o contrato deve ser executado pela prestadora de serviços de forma independente; e c) a empresa prestadora de serviços deve ter capacidade econômica para executar o contrato.

Assim sendo, se voltarmos a Ação Civil Pública supracitada, é realmente possível identificar uma mera intermediação de mão de obra revestida de terceirização aos olhos do senso comum. Mas em uma análise jurídica, e em especial do art. 4.º-A da Lei n.º 6.019 de 1974 que traz a redação com os requisitos citados anteriormente, é possível constatar não só a violação ao contrato de prestação de serviços, mas também ao regime de emprego, uma vez há configuração da subordinação estrutural e ato contínuo a formação de vinculação de emprego com a empresa contratante de serviços em decorrência do previsto no art. 2.º, §2.º da CLT, que estabelece a subordinação como um dos requisitos do contrato de emprego direto.

Contudo, apesar das inovações legislativa trazer a subordinação como pressuposto da configuração do contrato de prestação de serviços, o legislador não se atentou, que um dos fundamentos da terceirização, de acordo com o modelo toyotista, é a especialidade da empresa prestadora de serviços, se não há regulamentação nenhuma na legislação brasileira quanto a especialidade da

empresa contratada para executar os serviços delegados pela empresa tomadora, como identificar e punir na prática se é terceirização ou mera intermediação de mão de obra? Eis mais uma lacuna no ordenamento jurídica brasileiro que provavelmente terá que esperar para ser resolvida pela hermenêutica da Justiça do Trabalho.

Assim sendo, pelo que foi exposto, é possível concluir que a terceirização da maneira como foi regulamentada no Brasil é apenas mais um emprego rarefeito, que segundo Delgado e Amorim (2015, p. 106):

O emprego rarefeito é aquele que, apesar da roupagem formal, mediante registro e observância esquemática de direitos trabalhistas, padece de déficit de efetividade normativa, por uma intensidade e por uma qualidade protetiva muito inferior ao padrão constitucionalmente assegurado às relações de emprego diretas, firmadas entre o obreiro e o tomador de serviços.

Ou seja, a terceirização à brasileira além de confrontar diretamente as normas constitucionais fundamentais e normas do direito internacional do trabalho, aniquila ou subtrai o regime protetivo de contrato de trabalho direto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desse estudo bibliográfico foi possível observar que a terceirização foi criada pelo modelo toyotista de produção, como uma técnica de organização administrativa, para aumentar a competição entre empresas tanto no âmbito nacional como no internacional, através da redução de custos, aumento da qualidade dos produtos e parceria entre empresa tomadora e prestadora de serviços.

A terceirização, apesar de ser um fenômeno pertencente ao campo das ciências econômicas, passou a ser estudada no âmbito do Direito do Trabalho a partir do momento que começou a gerir vínculos justralhistas.

A partir das últimas décadas do século XX, inúmeros países começaram a utilizar a terceirização como um modelo de contrato trabalhista de exceção, usado geralmente em atividade que não é considerada nuclear para a empresa contratante. Na presente pesquisa, foi possível observar que os países desenvolvidos foram mais cautelosos com a classe obreira quando regulamentaram a terceirização ou até mesmo em seus discursos políticos e jurídicos.

O Brasil, por sua vez, vem utilizando por mais de quatro décadas a terceirização sem que houvesse nenhuma lei específica para tratar sobre o assunto, apenas o Tribunal Superior do Trabalho regulamentava a terceirização em matéria sumulada, na qual limitava a terceirização apenas para atividade-meio da empresa tomadora, no entanto, não era suficiente para proteger os milhares de trabalhadores terceirizados, conforme pôde ser apresentado no presente trabalho através de dados, e, sobretudo, através do exemplo da Ação Civil Pública n.º 0000694-45.2017.5.21.0007, demandada pelo Ministério Público do Trabalho da 21.ª Região, que não tem a intenção de tratar a terceirização como ilícita, mas apenas de denunciar a fraude à terceirização ao analisar os contratos de trabalho e as condições laborais de empregados terceiros,

Há muito que o contrato triangular justralhista vem precarizando os direitos dos obreiros, e nesse cenário, o Brasil precisava de uma lei que protegesse esse grupo social, contudo, a primeira lei que tratou sobre o tema ora analisado, a Lei n.º 13.429 de 2017, flexibilizou a terceirização, e posteriormente, em um curto espaço de tempo, a Lei da Reforma Trabalhista de n.º 13.467 de 2017 tratou sobre o fenômeno de maneira ainda mais flexível.

Nesse sentido, é possível perceber a forma flexível e precarizante com a qual a terceirização foi tratada pelo legislador brasileiro quando não colocou obstáculos necessários para terceirizar, permitindo que o contrato de prestação de serviços fosse utilizado em qualquer atividade da tomadora, inclusive em sua atividade principal. Além disso, colocou somente como deveres da empresa prestadora de serviços a pessoalidade, a subordinação e a condição econômica, deixando de tratar sobre a especialidade, esta que é necessária para a prestadora de serviço desempenhar a atividade para qual foi contratada, e principalmente, por ser a especialidade, um dos principais requisitos que diferencia terceirização de mera intermediação de mão de obra.

Dessa forma, a terceirização à brasileira pode ser considerada um trabalho rarefeito, que somente fragiliza e aniquila direitos trabalhistas, tendo em vista que após todo esse limbo sem uma legislação específica que protegesse os trabalhadores terceirizados o esperado seria uma lei que viesse ao menos proteger minimamente tal grupo social, o que não ocorreu.

Isto posto, a terceirização como um instrumento de gestão empresarial, embrião do modelo toyotista de produção não tem problema nenhum em ser utilizado,

isto é, o problema não é terceirizar, mas sim, o problema é a terceirização à brasileira, na qual o intuito é apenas um só: reduzir custos através da sonegação de direitos trabalhistas, e a consequência desse modo particular de terceirização, é a maciça precarização do trabalho humano, tendo em vista que quando o objetivo é apenas baratear a mão de obra, o contrato de prestação de serviços acaba se tornando mero contrato de mercantilização de trabalhadores, indo de encontro a direitos e princípios fundamentais previsto na Constituição Federal de 1988 e até mesmo ofendendo princípios internacionais do trabalho, portanto, o Ministério Público do Trabalho tem razão ao dizer que a terceirização à brasileira é mera intermediação de mão de obra ao permitir contratar terceiros

REFERÊNCIAS

- ALVES, F., FRIEDRICH, D. O necessário empoderamento do cidadão à efetivação das políticas públicas no Brasil: a contribuição do capital social à efetiva participação nos instrumentos democrático-participativo-deliberativos. **Revista de Direito da Cidade**, 9, abr. 2017. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/26840>>. Acesso em: 16 Out. 2017.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.
- BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017.
- BRASIL. **Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974**.. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 23 set. 2017.
- BRASIL. **Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017**.. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota de esclarecimento:** MPT ajuizou ação contra o grupo Guararapes, dono da Riachuelo, por várias irregularidades trabalhistas na contratação de terceirizados. 2017. Disponível em: <<https://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/498842077/nota-de-esclarecimento>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **NOTA TÉCNICA N.º 04, DE 23 DE JANEIRO DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT).** 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/c847a46c-378e-4853-974c-3ac4bc723791/Nota+Técnica+nº+4-2017+-+PL+4.302-1998+-+terceirização+e+trabalho+temporário.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=c847a46c-378e-4853-974c-3ac4bc723791>. Acesso em: 05 set. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização.** 2. Ed. São Paulo : LTr, 2015

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE (Brasil) (Org.). **Terceirização e precarização das condições de trabalho:** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil:** direitos reais. 12. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva:** a "terceirização" de serviços por "facções". Blumenau: Nova Letra, 2016.

KROST, Oscar; BRANDÃO, Leonardo. A precarização das condições de trabalho em "facções" do ramo têxtil/vestuário em Blumenau/SC:: a face oculta da reestruturação produtiva. **Drd - Desenvolvimento Regional em Debate**, [s.l.], v. 7, n. 1, p.164-180, 12 maio 2017. Universidade do Contestado - UnC. <http://dx.doi.org/10.24302/drd.v1i1>.

LACERDA, Luísa. **Terceirização e intermediação de mão de obra**: em busca de novos parâmetros de responsabilização. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 192-227, jul./set. 2015.

MACHADO, Daniella Silva. **A precarização do trabalho como meio de valorização do capital pela terceirização**. 2016. 83 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Jurídico-empresariais / Direito Laboral, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016. Disponível em: <https://eg.sib.uc.pt/bitstream/10316/43118/1/Daniella_Machado.pdf>. Acesso em: 11 set. 2017.

MARX, Karl. **O Capital**: Livro I. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. (Coleção Marx e Engels). Tradutor: Rubens Enderle.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p.148-168, out. 2008. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/5382/008_moraes.pdf?sequence=5>. Acesso em: 05 ago. 2017.

SANTOS, Milton. **Por um outro lado da globalização**: Do pensamento único à consciência universal. 25. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SEVERO, Valdete Souto. **TERCEIRIZAÇÃO**: o perverso discurso do mal menor. 2015. [Http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf](http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf). Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOUZA, Ana Gabriella Reis de. **A terceirização trabalhista externa no setor brasileiro de confecções e a sua regulação pelo Tribunal Superior do Trabalho**. 2015. 83 f. Monografia (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 7. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

