

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

**A TERCEIRIZAÇÃO E O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL:  
UM ESTUDO DOS CASOS-REFERÊNCIA ADPF 324 E RE 958.252 E DE SEUS  
(POSSÍVEIS) REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

ANA BEATRIZ BUENO DE JESUS

Rio de Janeiro  
2019 / 1º semestre

ANA BEATRIZ BUENO DE JESUS

**A TERCEIRIZAÇÃO E O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL:  
UM ESTUDO DOS CASOS-REFERÊNCIA ADPF 324 E RE 958.252 E DE SEUS  
(POSSÍVEIS) REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Rio de Janeiro  
2019 / 1º semestre

ANA BEATRIZ BUENO DE JESUS

**A TERCEIRIZAÇÃO E O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL:  
UM ESTUDO DOS CASOS-REFERÊNCIA ADPF 324 E RE 958.252 E DE SEUS  
(POSSÍVEIS) REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

---

Bruna da Penha de Mendonça Coelho

---

Jéssica Lima Brasil Carmo

Rio de Janeiro  
2019 / 1º semestre

## FICHA CATALOGRÁFICA

### CIP - Catalogação na Publicação

J58t Jesus, Ana Beatriz Bueno de  
A terceirização e o Supremo Tribunal Federal: um estudo dos casos-referência ADPF 324 e RE 958.252 e de seus (possíveis) reflexos no Direito do Trabalho / Ana Beatriz Bueno de Jesus. -- Rio de Janeiro, 2019.  
82 f.

Orientador: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. Direito do Trabalho. 2. Terceirização. 3. Supremo Tribunal Federal. 4. Reforma Trabalhista. I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

## AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, por ter me sustentado e abençoado durante toda essa caminhada, além de ter me ajudado a tornar possível o sonho de cursar Direito na UFRJ.

Dedico esta, assim como todas as minhas outras conquistas: aos meus amados pais, Ana Lucia e Antonio Marcos, meus queridos irmãos, Antonio Marcos e Mateus, minha avó, Sônia, e meu noivo, Jonas, que sempre acreditaram em mim, me dando um apoio incondicional e forças para seguir em frente.

Além disso, deixo minha gratidão aos meus amigos, por todo o apoio emocional ao longo desses cinco anos de graduação.

Aos meus animais de estimação, Billy, Toddy e Tchuco, meus mais sinceros agradecimentos, por terem alegrado meus dias e me feito companhia na elaboração dessa monografia.

Agradeço, em especial, à professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, um exemplo de luta e dedicação, que fez brotar em mim um verdadeiro amor pelo Direito do Trabalho.

Por fim, agradeço à Faculdade Nacional de Direito/ UFRJ e a todos os meus professores – especialmente, à Jéssica Lima Brasil Carmo –, por todo crescimento pessoal e intelectual proporcionado. Criei por essa instituição um amor incondicional que levarei por toda a vida.

*“Somos o que repetidamente fazemos. A excelência, portanto, não é um feito, mas um hábito”.*

*(Aristóteles)*

## RESUMO

Este trabalho busca tratar da aplicação da Reforma Trabalhista na Terceirização, devido as enormes mudanças, com o advento das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017 na Lei n. 6.019/1974 e superações na súmula 331, do TST, que regulamentavam o assunto até então. O marco da presente pesquisa é a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que considerou constitucional a terceirização da atividade-fim. A terceirização é apontada como um incentivo para a competitividade empresarial, com a flexibilização do trabalho atrelada à redução dos custos e à maior produtividade. Entretanto, ao mesmo tempo, tem gerado a precarização e supressão dos direitos trabalhistas, juntamente com seus princípios norteadores, com destaque ao princípio protetor e o da não mercantilização do trabalho. O presente trabalho terá como enfoque a análise dessa decisão do STF, que pontuou pela constitucionalidade da Terceirização da atividade-fim. O debate se faz necessário para entendermos que a valorização do trabalho só se alcança mediante a sua desmercadorização, com o respeito aos direitos trabalhistas e as garantias constitucionais e, para isso, é preciso que a dignidade humana esteja acima de anseios supérfluos de enriquecimento.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Terceirização; Supremo Tribunal Federal; Reforma Trabalhista

## ABSTRACT

This work seeks to deal with the application of the Labor Reform in Outsourcing, due to the enormous changes, with the advent of Law n. 13.429/2017 and 13.467/2017, in Law n. 6.019/1974 and superstructions in the 331 TST summons, which regulated the subject until then. The landmark of this research is the decision of the Federal Supreme Court (STF), which considered constitutional the outsourcing of the final activity. Outsourcing is indicated as an incentive for business competitiveness, with the flexibility of work linked to cost reduction and higher productivity. However, at the same time, it has generated the precariousness and suppression of labor rights, along with its guiding principles, with emphasis on the protective principle and the non-commodification of labor. The present work will focus on the analysis of this decision of the STF, that punctuated by the constitutionality of Outsourcing of the final activity. The debate is necessary to understand that the valorization of labor can only be achieved through demeriting it, with respect for labor rights and constitutional guarantees, and for this, human dignity must be above superfluous desires for enrichment.

**Key Words:** Labor Law; Outsourcing; Federal Supreme Court; Labor Reform

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>I – A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. A Constitucionalização do Direito do Trabalho: Aspectos históricos .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. A valorização do trabalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores e a livre iniciativa na Constituição de 1988.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3. O Direito do Trabalho diante da terceirização .....</b>	<b>27</b>
<b>II – A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL .....</b>	<b>33</b>
<b>2.1. Breve Histórico de sua regulamentação jurídica.....</b>	<b>33</b>
<b>2.2. Terceirização Lícita e Ilícita diante da súmula 331, do TST e a consequente responsabilização da empresa tomadora de serviços.....</b>	<b>40</b>
<b>2.3. A Terceirização na Reforma Trabalhista de 2017.....</b>	<b>46</b>
<b>III – ESTUDO DOS CASOS-REFERÊNCIA ADPF 324 E RE 958.252.....</b>	<b>52</b>
<b>3.1. Breve histórico do debate no STF .....</b>	<b>52</b>
<b>3.2. Análise do Julgamento .....</b>	<b>54</b>
<b>3.3. (Possíveis) Reflexos no Direito do Trabalho.....</b>	<b>66</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>78</b>

## INTRODUÇÃO

Esse estudo tem como tema a mudança provocada na Terceirização pela Reforma Trabalhista, tendo por objeto de estudo o instituto da terceirização. Para a delimitação, dividir-se-á tal objeto na análise da terceirização da atividade-meio e da atividade-fim da empresa tomadora de serviços, sob a perspectiva da Constituição Federal e, principalmente sob a ótica do julgamento da ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) 324 e do RE (Recurso Extraordinário) 958.252, finalizado em 30 de agosto de 2018 pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Considera-se ser de extrema relevância a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, a partir da análise de como o trabalhador pode ser atingido, dependendo daquilo que for considerado lícito em seu Ordenamento Jurídico, tendo em vista que no referido julgamento, tal diferenciação foi apontada, com base nos preceitos da súmula n. 331, do TST.

Os debates acerca da possibilidade de se terceirizar a atividade-fim de uma empresa têm como fim identificar se tal prática é legítima e traçar possíveis limites e soluções. Nesse sentido, há uma defesa dessa possibilidade, com base na “livre iniciativa” e na possibilidade de se flexibilizar o trabalho, a fim de gerar um maior número de cidadãos empregados, como foi defendido pela tese prevalente no Supremo Tribunal Federal. No entanto, dentre outros argumentos que serão elencados, como bem coloca Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, tal possibilidade é capaz de gerar “empresas sem empregados”.<sup>1</sup>

Nesse sentido, o enfoque escolhido foi a análise dessa possibilidade de terceirização, com base na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tendo em vista o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, devendo suas normas e práticas estarem de acordo com a mesma.

A Constituição está no topo do Ordenamento Jurídico, sendo sua norma fundamental mais importante, devendo as demais fontes do Direito a ela se adequarem, a fim de retirarem

---

<sup>1</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição. In: MEDEIROS Benizete Ramos. (Org.). In: **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1, p. 141

sua validade. Dessa forma, analisar-se-á, sobretudo, conceitos e fundamentos basilares constitucionais, a fim de destacar, nesse contexto, como se encaixa a terceirização da atividade-fim, buscando-se ponderar as teses defendidas pelos Ministros do referido julgamento.

É importante observar que a terceirização da atividade-fim é colocada como uma das mais significativas mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017, o que foi confirmado como constitucional no julgamento supracitado (apesar dos Ministros serem claros quanto ao fato de ser referirem ao período anterior ao da referida Reforma).

Como já ressaltado, o STF no julgamento do ADPF 324 e do RE 958.252 considerou constitucional tal tipo de terceirização por 7 votos a 4. Nesse sentido, buscar-se-á compreender tanto o contexto social quanto jurídico responsáveis por tais entendimentos, trazendo as diferentes visões dos Ministros, com os critérios escolhidos nos seus argumentos, sempre com base na Constituição e na doutrina jurídica brasileira.

Dentro desse raciocínio, cabe o seguinte questionamento: qual é o limite para a terceirização? Ao longo da história do instituto, como será visto, o Tribunal Superior do Trabalho buscou traçar limites, mas, com a Reforma de 2017, ainda há alguma limitação?

Para a sua abordagem, o presente trabalho vai se basear no método sócio-jurídico crítico, focando na construção doutrinária, jurisprudencial e normativa, sendo analisada a referência da terceirização na Reforma Trabalhista. Além disso, buscar-se-á explorar e apontar se a Lei n. 13.429/2017 e a posterior Lei n. 13.467/2017 trouxeram previsões assertivas sob à ótica constitucional, focando na Terceirização da atividade-fim.

Sendo assim, o objetivo dessa monografia é realizar uma pesquisa sobre o instituto da terceirização e das suas diferentes facetas, ampliando e divulgando a discussão sobre o tema. Com isso, procurar-se-á a valorização do trabalho e a real proteção dos trabalhadores, entendendo-se que no contrato de trabalho o empregado é a parte hipossuficiente devendo haver uma proteção mínima, a fim de evitar abusos do poder diretivo do empregador.

O quadro atual é de imensas mudanças na CLT e nas próprias diretrizes do Direito do trabalho. O referido julgamento foi um verdadeiro marco para essa disciplina no Direito, na

medida em que alterou todo um arcabouço jurisprudencial instituído pelo TST na súmula n. 331.

Assim, em um primeiro momento, é abordado o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, a fim de demonstrar em que momento ele passou a ser inserido dentro do parâmetro constitucional global e, principalmente, brasileiro, o que permitiu que tal tema da ceara trabalhista fosse julgado pelo STF, colocando-se as questões levantadas sobre o instituto da terceirização no Direito do Trabalho, bem como sua conceituação. Posteriormente, realizar-se-á uma análise da terceirização no Brasil, trazendo sua licitude, formas, histórico, regulamentação e as mudanças operadas com a Reforma Trabalhista de 2017. Por fim, tratar-se-á sobre a ADPF 324 e o RE 958.252, bem como o conseqüente julgamento favorável à constitucionalidade da terceirização da atividade-fim, realizado pelo STF, apontando seus (possíveis) reflexos no Direito do Trabalho.

# I – A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

## 1.1. A Constitucionalização do Direito do Trabalho: Aspectos Históricos

Em primeiro lugar, é importante ressaltar a importância do Direito do Trabalho. Tal ramo do Direito, entendido como o “conjunto de normas jurídicas que disciplinam a relação de emprego”<sup>2</sup>, surgiu como um resultado da resistência dos trabalhadores, devido as condições a que foram submetidos com a industrialização. O Direito Material do Trabalho se divide em direito individual e coletivo do trabalho, como bem define Maurício Godinho Delgado:

[...] o Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.<sup>3</sup>

É interessante observar que o Direito do Trabalho é ambivalente, uma vez que ao mesmo tempo interessa e desinteressa empregados e empregadores. Tal característica se dá na medida em que legitima a exploração do trabalho, ao mesmo tempo em que a limita.

O principal objetivo dessa disciplina é a proteção do trabalhador, devido a sua condição de hipossuficiente na relação trabalhista, tendo como função central a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”<sup>4</sup>, o que bem ilustra seu princípio basilar denominado “princípio da proteção”. “A proteção do trabalho é causa e fim do direito do trabalho, como revela a história deste”<sup>5</sup>. Para sua melhor compreensão é válido ressaltar a definição de Luiz de Pinho Pedreira da Silva:

Podemos definir o princípio da proteção como aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> ALMEIRA, Cleber Lúcio de; ALMEIRA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 23.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 47.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 54.

<sup>5</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 26.

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 28.

Maurício Godinho Delgado destaca, de forma sucinta, os mais importantes princípios do Direito do Trabalho:

Os mais importantes princípios especiais justralhistas indicados pela doutrina são: a) princípio da proteção (conhecido também como princípio tutelar ou tuitivo ou protetivo ou, ainda, tutelar-protetivo e denominações congêneres); b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica (ou da cláusula mais benéfica); f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva (mais conhecido simplesmente como princípio da inalterabilidade contratual; merece ainda certos epítetos particularizados, como princípio da intangibilidade contratual objetiva); g) princípio da intangibilidade salarial (chamado também integralidade salarial, tendo ainda como correlato o princípio da irredutibilidade salarial); h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.<sup>7</sup>

Esses princípios elencados devem ser a base de aplicação do Direito do Trabalho. Dessa maneira, para que os direitos e princípios trabalhistas tenham força vinculante, é indispensável sua previsão normativa na Constituição, afinal, é ela que norteia todo o Ordenamento Jurídico de um país, dando eficácia as suas normas jurídicas. Nota-se, dessa maneira, a importância do seu processo de constitucionalização.

A constitucionalização do Direito do Trabalho é, basicamente, a inserção de normas de proteção aos direitos trabalhistas na Constituição Federal, que atinge sua plenitude com a sistemática da normatividade trabalhista sendo interpretada em conformidade com as regras, princípios e normas constitucionais.

Tal movimento é extremamente importante na medida em que:

[...] consagra os princípios e valores do ordenamento jurídico, em especial o da dignidade da pessoa humana, pois se preocupa com a valorização da pessoa do trabalhador, o qual deve ser protegido contra arbitrariedades do Estado e do empregador, de condições prejudiciais à sua saúde e bem-estar, ao trabalho desumano, degradante e cruel, etc...<sup>8</sup>

Nesse raciocínio, pode-se repartir esse processo em duas fases: a) A constitucionalização formal do Direito do Trabalho, entendida, de acordo com Cléber Lúcio de Almeida e Wânia

---

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 212.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 1659.

Guimarães Rabêllo de Almeida, como a “inclusão de regras e princípios do Direito do Trabalho na Constituição”<sup>9</sup>; b) A constitucionalização material do Direito do Trabalho, definida por esses autores como “a conformação/ transformação da realidade econômica, jurídica, política e social pela constituição do trabalho”.<sup>10</sup>

Tendo como ponto de partida essa diferenciação, é importante constatar que, globalmente, dois foram os marcos desse processo de constitucionalização: a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de 1919.

A Constituição Mexicana de 1917 veio para positivizar os princípios constitucionais reivindicados pela Revolução Mexicana, iniciada em 1910, com 136 artigos e nove títulos. Essa foi a primeira Constituição a dar o *status* de “direitos fundamentais” aos direitos trabalhistas. Nessa linha de raciocínio, é importante destacar que “se existe um direito fundamental, deve também existir um dever fundamental de proteção. Quando o Direito utiliza-se da regulamentação jurídica significa que ele servirá como suporte de valor para proteger o homem em seus direitos”.<sup>11</sup>

Logo, a partir do momento que direitos trabalhistas se tornam direitos fundamentais, o Estado passa a ter o dever de assegurá-los e, sobretudo, respeitá-los, conferindo-se maior segurança às relações de emprego.

Observa-se no artigo 5º da referida Constituição que “nenhuma pessoa pode ser impedida de se dedicar à profissão, indústria, comércio ou trabalho que o acomode, sendo lícito”. Ainda, seu título sexto trata, especificamente, sobre trabalho e previdência social, elencando diversos direitos trabalhistas em seu artigo 123, como a duração máxima de trabalho de oito horas, sendo que a jornada noturna não poderá ultrapassar sete horas e proíbe o trabalho de menores de 15 anos.

Além disso, determina que para o mesmo trabalho, deve haver a mesma remuneração, a fim de evitar a discriminação no ambiente laboral, assegura o repouso semanal remunerado,

---

<sup>9</sup>ALMEIRA, Cleber Lúcio de; ALMEIRA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 82.

<sup>10</sup> Ibidem, p. 83.

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 63.

colocando que “a cada seis dias de trabalho, o operário terá um dia de descanso”, prevendo o direito à seguridade social.

Nesse sentido, pode-se ressaltar que:

A constitucionalização do Direito do Trabalho traduz o reconhecimento do valor social do trabalho e dos direitos a ele inerentes e da imprescindibilidade da tutela e promoção da dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para atender às suas necessidades próprias e familiares, como condição de possibilidade de realização da justiça social, cidadania e democracia.<sup>12</sup>

Ainda, é importante frisar que “o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho não é um fim em si mesmo, mas visa estabelecer as bases e para a promoção e tutela da dignidade humana e a construção da justiça social, cidadania e democracia”.<sup>13</sup>

Resta evidente a importância da Constituição Mexicana de 1917 como um exemplo e um parâmetro para a Europa Ocidental, sendo a primeira a buscar desmercantilizar o trabalho, inaugurando o denominado “Estado Social de Direito”, caracterizado como aquele em que há uma postura pró-ativa do Estado, assegurando-se direitos sociais, coletivos, culturais e econômicos, ou seja, direitos de segunda geração, de acordo com as “dimensões de direito”, elencados pela doutrina tradicional. Pode-se exemplificar com a existência do direito à assistência a maternidade no seu artigo 119, §2º e direito à educação no seu artigo 120.

É importante ressaltar, nesse ponto, que o Estado Social de Direito veio em substituição ao Estado Liberal de Direito, onde havia uma espécie de liberdade negativa, regrado pela ideia de ausência de interferência do Estado na realidade social e econômica, pois “ao Estado não é permitido qualquer tipo de intervenção na economia”<sup>14</sup>, prevalecendo os direitos de primeira geração: liberdade de locomoção, de pensamento, de reunião, entre outros.

A Constituição de Weimar de 1919 seguiu a mesma trilha da Constituição Mexicana de 1917, atendendo a clamores sociais devido ao estado de miséria em que se encontrava o país após a Primeira Guerra Mundial, sendo composta por 165 artigos, divididos em dois livros.

---

<sup>12</sup> ALMEIRA, Cleber Lúcio de; ALMEIRA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 88.

<sup>13</sup> Ibidem, p. 83.

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 19.

Essa Constituição Alemã foi fundamentadora de um Estado Social de Direito no país, de caráter programático, com princípios sociais programáticos, trazendo logo em seu artigo 1º a “dignidade da pessoa humana”.

Também merece destaque a previsão da liberdade de contratação em seu artigo 152, a normatização do direito ao trabalho no artigo 157, a caracterização da função social da propriedade no artigo 153, §1º, a proteção à maternidade no artigo 161, o direito ao seguro-desemprego em seu artigo 163, §1º e a colaboração em igualdade de direito entre trabalhadores e empregados no artigo 165, com a efetiva participação dos trabalhadores. Como bem ensina Maria Cláudia Bucchianeri Pinheiro, essa participação se daria da seguinte forma:

Essa participação era concretizada por meio dos celebrizados Conselhos Operários (que se organizavam, em termos de abrangência, da seguinte maneira: conselho operário de empresa, conselho operário de circunscrição e Conselho Supremo do Trabalho, além dos Conselhos Econômicos de circunscrição e do Conselho Supremo de Economia).<sup>15</sup>

Dessa forma, percebe-se que tais constituições realizaram a constitucionalização formal do Direito do Trabalho, inserindo-o na realidade constitucional. A Constituição de Weimar ficou em vigor até 1933, pouco após a dominação do regime nazista, e a Mexicana continua em vigor.

Percebe-se que ambas as Cartas Constitucionais foram de extrema importância, no sentido de potencializar a ação ativa do Estado e inspirar a Europa Ocidental a buscar a efetivação dos direitos trabalhistas. Assim, pode-se ressaltar que “a importância desses dois textos constitucionais, portanto, é notável, vez que dão início a uma nova fase do constitucionalismo (fase essa ainda em discussão e novamente posta em questionamento), que é a fase do constitucionalismo social”.<sup>16</sup>

Além disso, como bem acentua Maurício Godinho Delgado “a partir de então, firmou-se a tendência de as novas constituições elaboradas inserirem, em seu final, título ou capítulo

---

<sup>15</sup> PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os Direitos fundamentais e sociais: A preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do Constitucionalismo Social à luz da Constituição Mexicana de 1917. In: **Revista de informação legislativa**. Brasília, v. 43, n. 169, p. 101-126 (jan./mar. 2006), p. 120.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 121.

direcionado à ‘ordem econômica e social’ e aos ‘direitos sociais’, especialmente os de seguridade social e os trabalhistas”.<sup>17</sup>

Logo, percebe-se a importância dessas Constituições para a gênese da sistemática da constitucionalização trabalhista não só no Brasil, mas no mundo.

No Brasil o primeiro marco da Constitucionalização do Direito do Trabalho foi a Constituição de 1934. Essa Constituição foi promulgada em 16 de julho de 1934 pela Assembleia Nacional Constituinte. Tal Constituição possuía 197 artigos e foi resultado das reivindicações sociais, com destaque a Revolução Constitucionalista de 1932, sendo um momento de ruptura com as práticas da burguesia que predominavam até então.

Sob enorme influência da Constituição do México de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, alguns direitos trabalhistas foram assegurados, no seu artigo 121, *caput*, §1º como: proibição da diferença de salário para o mesmo trabalho, a fixação do salário mínimo – o que é enfatizado no artigo 120 -, jornada de trabalho de 8 horas, proibição de trabalho a menores de 14 anos e férias anuais remuneradas, além da proibição da distinção entre trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico em seu §2º e do reconhecimento dos sindicatos e associações (artigo 120). Ainda, a Justiça do Trabalho foi institucionalizada, nos termos do seu artigo 122.

Dessa forma, percebe-se o início da Constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, podendo-se afirmar que:

[...] em 1934 foram constitucionalizados os princípios da:

- 1) Justiça social e proteção social do trabalhador, sendo esta considerada um instrumento daquela;
- 2) Dignidade humana, o que implica que foi estabelecida a cláusula de tutela da dignidade humana
- 3) Atuação coletiva dos trabalhadores, por meio dos sindicatos e do reconhecimento das convenções coletivas do trabalho. Com isso, ao menos teoricamente, foi assegurada a participação dos trabalhadores na conformação da ordem jurídica laboral.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 15.

<sup>18</sup> ALMEIRA, Cleber Lúcio de; ALMEIRA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 103.

Apesar dos avanços, não foi assegurado o direito à greve e os trabalhadores ainda encontravam dificuldades práticas para que seus direitos fossem assegurados. Nesse sentido, percebe-se que sua constitucionalização foi “mais formal do que substancial”<sup>19</sup>, como bem destaca Cléber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães de Almeida. Nesse sentido:

A constitucionalização inaugurada em 1934 — embora fenômeno muito relevante, sob a perspectiva institucional, cultural, jurídica, econômica e social — não seria apta a conferir origem a um verdadeiro Direito Constitucional do Trabalho, em vista da falta de complexidade e extensão de matérias, da ausência de métodos próprios de estruturação, além da lacuna ainda percebida quanto à identificação de perspectivas próprias de regência normativa acerca da temática trabalhista.<sup>20</sup>

Nota-se, portanto, o marco constitucional realizado com essa Carta Constitucional, no sentido de ter dado o pontapé inicial para a regulamentação do Direito do Trabalho no âmbito constitucional, o que foi seguido pelas constituições posteriores e obteve seu ápice com a Constituição Federal de 1988.

## **1.2. A valorização do trabalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores e a livre iniciativa na Constituição de 1988**

Posteriormente a Constituição Federal de 1934, tivemos: em primeiro lugar, a constituição de 1937, apelidada de “Polaca”, outorgada por Getúlio Vargas em 10 de novembro de 1937, conjuntamente com a instauração da Ditadura do Estado Novo. Pode-se dizer que há um “corte” no caráter democrático que se instaurava no país. Nela, houve uma enorme concentração do poder nas mãos do então presidente Getúlio Vargas, com a criação de um interventor nos Estados que seria por ele nomeado, em seu artigo 9º. Em segundo lugar, com o encerramento do Estado Novo e a influência de medidas praticadas após a II Guerra Mundial, promulgou-se a Constituição de 1946 em 18 de setembro desse mesmo ano, com a finalidade de reestabelecer garantias e direitos a partir da Democracia.

Em terceiro lugar, tivemos a Constituição de 1967, que foi outorgada em 15 de março de 1967, logo após a tomada de poder pela Junta Militar em 1964. Tal constituição previa a redução de direitos e garantias, sobretudo, trabalhistas, a fim de buscar investimentos vindos de países estrangeiros para o Brasil, satisfazendo interesses de multinacionais. Em quarto lugar, veio a

---

<sup>19</sup> Ibidem, p. 105.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 62-63.

Emenda Constitucional nº 1 de 1967, que foi decretada pela Junta Militar em 17 de outubro de 1969. Se a Constituição Federal de 1967 já apresentava um caráter antidemocrático, essa emenda alcançou o estopim dessa tendência. Por promover diversas mudanças na Constituição Federal de 1937, discute-se na doutrina se a natureza jurídica de tal emenda é, realmente, de emenda, ou, na verdade, é uma nova Constituição, ou seja, seria uma emenda no sentido formal e uma Constituição no sentido material.

Como essas Constituições trouxeram a Constitucionalização do Direito do Trabalho em seu sentido formal, deve-se partir para uma análise pormenorizada da Constituição Federal de 1988, onde houve, por fim, a constitucionalização plena do Direito do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 foi promulgada no dia 5 de outubro de 1988 e inaugurou o Estado Democrático de Direito no Brasil. É válido destacar que essa Constituição foi apelidada de “Constituição Cidadã”, na medida em que encerrou o processo de redemocratização do país, inicial ao término da Ditadura Militar, que perdurou até 1985.

Nesse aspecto, pode-se considerar sua promulgação uma conquista fundamental para a democracia brasileira, tendo sido colocada como um sistema de governo no seu artigo 1º parágrafo único, com seu texto normativo delineado nesse sentido. Dessa forma, percebe-se um enorme ganho para o país, como afirma Maurício Godinho Delgado:

[...] apenas a contar do segundo marco do constitucionalismo (Estado Social de Direito) e, principalmente, no interior do marco mais recente do constitucionalismo (Estado Democrático de Direito), é que a Democracia encontra força e estrutura harmônica à sua real importância.<sup>21</sup>

Ainda, “sob o prisma da história política, social, cultural e econômica, pode-se afirmar que o Estado Democrático de Direito é o mais evoluído na dinâmica dos Direitos Humanos, por fundar-se em critérios de pluralidade e de reconhecimento universal de direitos”.<sup>22</sup>

É válido classificar, de forma geral a referida Constituição para uma melhor compreensão de seu texto, na sistemática trabalhista. Trata-se de uma Constituição de conteúdo formal (basta a norma estar em seu texto para ser considerada constitucional); de forma escrita; rígida (suas

---

<sup>21</sup>DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 35.

<sup>22</sup> Ibidem, p. 25.

normas constitucionais possuem um processo de alteração mais complexo que as infraconstitucionais); analítica; de elaboração dogmática (fixando os principais dogmas do Estado Democrático de Direito); de ideologia eclética; com a finalidade dirigente (trazendo um norte para a atuação dos governantes) e principiológica.

É importante mencionar que o artigo 1º colocou como fundamentos da República Federativa do Brasil, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, mostrando-se logo em seu início a continuação da constitucionalização do Direito do Trabalho, conforme a seguinte transcrição:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.<sup>23</sup>

É preciso notar que Constituição aborda o tema o tema da “livre iniciativa” no seu artigo 1º, IV e no artigo 170, *caput*. No entanto, esse princípio não pode ser visto “tão somente como uma afirmação do capitalismo”<sup>24</sup>, na medida em que, como coloca Eros Grau, é um “desdobramento da liberdade”:

Considerada desde a perspectiva substancial, tanto como resistência ao poder, quanto como reivindicação por melhores condições de vida (liberdade e liberdade social e econômica) [...]. Não pode entender como livre aquele que nem ao menos sabe a possibilidade de reivindicar alternativas de conduta e de comportamento – a sensibilidade; e não se pode chamar livre, também, aquele ao qual tal acesso é sonogado – aí a acessibilidade.<sup>25</sup>

Essa liberdade não é só da empresa, mas, também, do próprio trabalho. Nesse sentido, resta claro que a livre iniciativa não é, simplesmente, uma liberdade econômica ampla para a empresa. Não é um princípio isolado, devendo estar em concordância com os preceitos constitucionais, sobretudo, com a “valorização do trabalho humano”<sup>26</sup> colocado ao seu lado no

---

<sup>23</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 20 nov. 2018.

<sup>24</sup> GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988** (interpretação e crítica). 16. ed. São Paulo: Magalheiros Editores LTDA, 2014. p. 199.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> Conforme OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano**: estudos dirigidos para alunos de graduação. São Paulo, LTr, 2011. p. 24: “[...] como se valoriza o trabalho? Em primeiro momento, através da geração de mais postos de trabalho: havendo um melhor trabalho, com mais satisfação, com menos riscos, com mais criatividade, com a participação de quem trabalha no gerenciamento empresarial, sem discriminação; por meio de uma melhor retribuição, com a efetivação dos direitos

artigo 170, *caput*, da Constituição Federal. Afinal, “o princípio, historicamente, jamais foi consignado em termos absolutos”.<sup>27</sup>

Dessa forma, afirma o referido autor:

[...] o art. 1º, IV, do texto constitucional – de um lado – enuncia como fundamento da República Federativa do Brasil o *valor social* e não as virtualidades individuais da livre iniciativa e – de outro- o seu art. 170, *caput*, coloca lado a lado *trabalho humanos* e livre iniciativa, curando contudo no sentido de que o primeiro seja valorizado.<sup>28</sup>

A ordem social, nos termos dessa Constituição, deve ter como base “o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (artigo 193). Nesse sentido, deve-se buscar a proteção e valorização do trabalho humano, de modo que os trabalhadores tenham direito ao pleno emprego, assegurado no artigo 170, VIII, da Constituição Federal.

Nesse raciocínio, não se pode colocar a livre iniciativa como uma justificativa para a terceirização desenfreada e o desrespeito aos primados constitucionais. Nesse aspecto, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva afirma que:

[...] a livre iniciativa ou o princípio da legalidade não podem ser aduzidos para tornar constitucionais questões que não são constitucionais, nem podem os agentes econômicos se esquivarem de cumprir a legislação trabalhista, ou inovarem na ordem contratual desprezando a regulamentação existente.<sup>29</sup>

Nesse sentido é a ementa de um julgado do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 13ª Região:

DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE POR INADIMPLEMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. CONSTITUCIONALIDADE DA SÚMULA 331 DO TST. Embora não haja disposição expressa da legislação ordinária a estabelecer a responsabilidade subsidiária, por obrigações decorrentes do contrato de trabalho nos casos de terceirização, tal proteção ao empregado deriva de preceitos principiológicos maiores evidentes apenas com interpretação sistemática do Direito vigente. **O preceito constitucional de livre atividade econômica não se sobrepõe ao de proteção ao trabalhador, devendo, por esforço hermenêutico, haver sua harmonização para vigência concomitante que garanta maior eficácia.** Ademais, a autorização legislativa que faculta a contratação de terceiros para a

---

sociais consubstanciados nos arts. 6º a 11 da CF; e uma efetiva política pública de qualificação de mão de obra, capacitando criativamente o ser humano”.

<sup>27</sup> GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988** (interpretação e crítica). 16. ed. São Paulo: Magalheiros Editores LTDA, 2014. p. 202.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 203.

<sup>29</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição. In: MEDEIROS Benizete Ramos. (Org.). In: **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1, p. 144.

consecução dos fins previstos no contrato administrativo de concessão de serviços públicos, vista no art. 25 da Lei 8.987 de 1995 e art. 94 da Lei 9.472 de 1997, até por interpretação literal não impede a responsabilização subsidiária da concessionária tomadora de serviços em respeito às obrigações trabalhistas assumidas pela empresa intermediária prestadora de serviços mas não adimplidas. Recurso a que se nega provimento<sup>30</sup> (grifos nossos).

Já com relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, merece realce o artigo 5º, da Constituição, que traz como direitos fundamentais o direito à liberdade de reunião pacífica, no seu inciso XVI e a liberdade de associação no inciso XVII e a punição de qualquer discriminação (inciso XLI), entre outros e coloca em seu §2º que os direitos elencados nessa Constituição não excluem outros decorrentes de regimes e princípios por ela adotados. Tal previsão faz com que outras normatizações da referida Carta Constitucional sejam também consideradas direitos fundamentais, não sendo possível ser objeto de emenda constitucional, conforme seu artigo 60, IV.

Pode-se destacar também que há um capítulo, especialmente, para tratar de “direitos sociais” – o capítulo II – onde o trabalho é elencado como um desses direitos em seu artigo 6º, assim como o direito à educação, colocado no *caput* do seu artigo 205, podendo ser também considerados direitos fundamentais. Na Constituição Federal de 1988 há um deslocamento topográfico dos direitos laborais, que passaram a ser inseridos dentro do capítulo referente aos Direitos Fundamentais.

Nesse sentido, destaca-se o artigo 7º, que traz uma pluralidade de direitos fundamentais trabalhistas, como: a proteção contra dispensa sem justa causa; o direito ao seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; o direito ao fundo de garantia de tempo de serviço (FGTS); a estipulação de que o salário mínimo será fixado em lei, sendo garantido que o salário nunca será inferior a esse mínimo; o piso salarial “proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”; o salário-família; a jornada de trabalho de 8 horas diária e 44 horas semanais; o repouso semanal remunerado; licença à gestante e licença-paternidade; o direito ao aviso prévio, entre outros.

---

<sup>30</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Recurso Ordinário nº 01230007420135130008**. Recorrente: Distribuidora de Energia S.A. Recorridos: José Suelio Rodrigues de Souza, CG3 – Engenharia LTDA. e União Federal. Rel. Desembargador Vicente Vanderlei Nogueira de Brito. Paraíba, João Pessoa, 19 de fevereiro de 2019. Diário da Justiça, Paraíba, João Pessoa, 7 de março de 2014. Disponível em: <<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/639809307/recurso-ordinario-ro-1230007420135130008-0123000-7420135130008/inteiro-teor-639809317?ref=juris-tabs>> Acesso em: 20 fev. 2019.

Ainda, é bom ressaltar que o artigo 5º, *caput*, garante o direito à igualdade, à liberdade, à segurança e a à propriedade o inciso I assegura a igualdade entre homens e mulheres, demonstrando a ideia do princípio da não discriminação do Direito do Trabalho, em conjunto com o artigo 7º, XXX, XXXII e XXIII, da referida Carta Constitucional, que foram a seguir transcritos:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. [...]

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social - XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.<sup>31</sup>

Dessa maneira, é possível concluir que o Direito do Trabalho, em conjunto com a Constituição, deve ser um mecanismo capaz de construir a igualdade entre os trabalhadores.

O artigo 8º trata mais especificamente sobre os sindicatos, estipulando que “é livre a associação profissional ou sindical”, em seu *caput* e trazendo disposições ao longo de seus oito incisos, onde se destaca a estabilidade conferida ao empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura e, se eleito, mesmo que seja suplente, até um ano após o fim do mandato, no inciso VIII.

Deve-se mencionar também o reconhecimento do direito à greve em seu artigo 9º e o direito de haver um representante para os empregados nas empresas em que o número dos mesmos seja superior a duzentos, no artigo 11, como se nota a partir de sua leitura: “Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.<sup>32</sup>

Os trabalhadores passaram a ter, a partir desses dispositivos constitucionalizados, mais “voz” para realizar reivindicações de cunho trabalhista, buscando melhores condições no

---

<sup>31</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 20 nov. 2018.

<sup>32</sup> Ibidem.

ambiente laboral e tendo mais “força” para se encontrarem em uma relação trabalhista mais equilibrada com relação as partes dela pactuantes.

Ainda, merece realce o artigo 183, III, que coloca a “observância das disposições que regulam as relações de trabalho” como um dos requisitos para que a função social da propriedade esteja sendo cumprida, assim como a “exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores” em seu inciso IV.

Já o artigo 227, §3º demonstra preocupação com o trabalhador menor de idade ao estipular que a idade mínima para o trabalho é de quatorze anos em seu inciso I e que deve ser garantido o acesso à escola pelo trabalhador adolescente.

A partir da análise desses artigos, nota-se a expansão e concretização do Direito do Trabalho nessa sistemática constitucional, sendo entendido que, nesse momento, ocorreu a constitucionalização plena do Direito do Trabalho, ou seja, ao mesmo tempo ocorreu sua constitucionalização formal e substancial. Afinal, diante da previsão do trabalho como um direito fundamental, sendo a democracia adotada como um sistema de governo, havendo a possibilidade de liberdade de associação e a greve sendo reconhecida, os trabalhadores passaram a ter um real “poder” de reivindicação, indo além de termos escritos.

Nesse aspecto, é importante salientar que a Constituição Federal de 1988 reconheceu o direito ao trabalho digno e, conseqüentemente, a valorização do trabalho humano. Desde a Constituição de 1946, no seu artigo 145, parágrafo único (“a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano”<sup>33</sup>), como se notou nas análises feitas, o direito ao trabalho vem sendo ligado à ideia de dignidade.

Com relação a Constituição Federal de 1988, tal afirmação pode ser retirada pela leitura do seu artigo 1º, IV e seu artigo 7º. Nota-se que a dignidade da pessoa humana é considerada um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo o princípio-matriz de todos os

---

<sup>33</sup> BRASIL, Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). Diário **Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 de setembro de 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)> Acesso em: 20 nov. 2018.

direitos fundamentais e o trabalho é compreendido como um direito fundamental. Dessa forma, “se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, a Constituição Federal de 1988 se refere ao direito do trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho digno”.<sup>34</sup>

É perceptível que “o trabalho, enquanto direito fundamental do homem, existe antes da sua regulamentação jurídica”<sup>35</sup>. A ideia de dignidade ligada ao trabalho surge a partir do momento em que ocorre a conscientização da necessidade de que o trabalho deve ser digno.

Nesse tocante:

Além de ser um direito fundamental, o direito ao trabalho é um direito humano, como tal reconhecido por várias normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos, como, por exemplo: a) art. XXIII, I da Declaração Universal dos Direitos Humanos; b) art. XIV da Declaração Americana sobre Direitos Humanos e deveres do Homem; c) Art. 6º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador) [...]<sup>36</sup>

O amplo processo de mercantilização do trabalho, aliado as tentativas recorrentes de exploração da mão de obra humana, levaram a intensas reivindicações e “lutas” da classe operária, a fim de que ocorresse sua normatização e, mais ainda, sua constitucionalização, podendo-se alcançar a sua proteção. Com isso, percebe-se o caráter primordial e relevante da Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, sendo o direito ao trabalho digno um direito fundamental regulamentado pela Constituição de 1988, o Estado deve buscar proteger as relações trabalhistas, a fim de promover a dignidade do trabalhador, por meio da observância dos princípios e normas constitucionais e trabalhistas.

Infelizmente, não é incomum perceber que tal direito é objeto de constantes ataques, ao se notar que ainda persiste a existência do trabalho infantil, do trabalho em condições análogas a de escravo e há atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho, como vagas de emprego que trazem critérios como o sexo como fator determinante. Tais práticas devem ser repudiadas

---

<sup>34</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 183.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 29.

<sup>36</sup> ALMEIRA, Cleber Lúcio de; ALMEIRA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 119.

e combatidas, afinal, como já destacado, a livre iniciativa deve se harmonizar com a dinâmica constitucional, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores.

### 1.3. O Direito do Trabalho diante da Terceirização

O Direito do Trabalho é extremamente dinâmico e busca se adaptar as modificações no mercado de trabalho. Nesse sentido, surgem as propostas de flexibilização, sendo uma delas a da terceirização, objeto do presente estudo.

A flexibilização das condições de trabalho é definida por Sergio Pinto Martins como “o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existente na relação entre o capital e o trabalho”.<sup>37</sup>

Antes de problematizar o tema, cabe esclarecer o que a doutrina entende por Terceirização<sup>38</sup>. Tal instituto se apresenta com maior ou menor intensidade em todos os países e não possui definição legal. “Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas”.<sup>39</sup>

Maurício Godinho Delgado, define-a como “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente”.<sup>40</sup> Já para Rodrigo Carelli “a terceirização pode ser entendida como o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa”.<sup>41</sup> Ainda, para Sergio Pinto Martins a

---

<sup>37</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 13, *apud* MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 49.

<sup>38</sup> Em inglês, outsourcing.

<sup>39</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 27.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 503.

<sup>41</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. São Paulo: Papyrus, 2014, p. 58.

terceirização pode ser descrita como “a possibilidade de contratar empresa prestadora de serviços para a realização de atividades específicas da tomadora”.<sup>42</sup>

Portanto, ao analisar tais conceitos, infere-se, basicamente, que a terceirização é a entrega de uma atividade a uma empresa, na qual ela é especialidade, sendo um meio de prestação de serviços. Temos uma relação triangular com os seguintes vértices: (1) o trabalhador; (2) a empresa prestadora de serviços (pessoa jurídica), que contrata esse trabalhador; (3) a empresa tomadora de serviços, que se beneficia desse trabalho. Algumas questões, no entanto, são levantadas como problemáticas pela doutrina e pela jurisprudência, traçando-se limites constitucionais, sob o entendimento de que a terceirização é “uma modalidade excetiva de contratação da força de trabalho”.<sup>43</sup>

Rodrigo de Lacerda Carelli, na obra “Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social”, trata sobre os limites que existem entre a terceirização e a mera intermediação de mão de obra. O autor enumera três elementos como demonstradores da intermediação de mão de obra: “gestão do trabalho pela tomadora de serviços, especialização da prestadora de serviços e prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços”<sup>44</sup>. Caso a terceirização conte com um desses elementos, será uma mera intermediação de mão de obra. Essa diferença é importante, pois permanece válida após a Reforma, já que o trabalho temporário é intermediação de mão de obra.

O primeiro elemento, colocado pelo autor, baseia-se na ideia da empresa tomadora determinando o “modo, tempo e forma que o trabalho deve ser realizado”<sup>45</sup>. O segundo elemento se caracteriza “pela especialização da empresa contratada naquela área específica objeto do contrato”<sup>46</sup>, sendo que “se a especialização da contratada equivale à da contratante [...] estaremos diante de um mero fornecimento de mão de obra”<sup>47</sup>. Já o terceiro elemento se

---

<sup>42</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 31.

<sup>43</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019. p. 541.

<sup>44</sup>CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. São Paulo: Papyrus, 2014. p. 94.

<sup>45</sup> Ibidem, p. 94.

<sup>46</sup> Ibidem, p. 101.

<sup>47</sup> Ibidem, p. 102.

verifica quando “o que interessa para a empresa contratante é o trabalho pessoal dos empregados da contratada, que somente serão colocados para a apropriação de seu trabalho pela tomadora”<sup>48</sup>.

Pelo princípio da proteção e da não mercantilização do trabalho, a terceirização como uma mera intermediação da mão de obra deve ser proibida, uma vez que o trabalho humano não é uma mercadoria, devendo-se combater a terceirização que resulte nessa prática.

A diferenciação de terceirização e intermediação de mão de obra é ainda mais preocupante com a possibilidade de terceirizar a atividade-fim, como será, posteriormente, analisado. Afinal, acaba-se não havendo barreiras para essa prática empresarial e “tudo” acaba sendo passível de terceirização.

Dentro desse raciocínio, cabe o seguinte questionamento: qual é o limite para a terceirização? Ao longo da história do instituto, como será visto, o Tribunal Superior do Trabalho buscou traçar limites, mas, com a Reforma de 2017, ainda há alguma limitação?

Na Administração Pública o principal limitador colocado é o da necessidade de concurso público, previsto no artigo 37, II, do nosso texto constitucional. Sobre esse aspecto, é importante ressaltar sobre a crítica quanto a sua possibilidade na atividade finalística:

[...] a terceirização se apresenta como um veículo ainda mais perversa à moralidade pública, pois o trabalhador terceirizado em atividade finalística é formalmente submetido à camuflagem de um contrato civil de prestação de serviços, mas substancialmente inserido no sistema de controle organizacional da empresa pública, em relação de pessoalidade e subordinação aos gestores pública, o que configura uma dupla fraude à Constituição: fraudase o regime de emprego constitucionalmente protegido (Constituição, artigo 7º) e, ao mesmo tempo, fraudase a regra constitucional moralizadora do concurso público.<sup>49</sup>

No âmbito das empresas privadas é necessário que a prática da terceirização esteja de acordo com o princípio da função social da empresa e da livre iniciativa. Nesse tocante:

[...] a Constituição reserva à empresa a função social de promover emprego direto com o trabalhador, com a máxima proteção social [...] uma proteção espacial, de

---

<sup>48</sup> Ibidem, p. 104.

<sup>49</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 144.

garantia de integração do trabalhador à empresa, e uma proteção temporal, que remete à pretensão de máxima continuidade do vínculo de trabalho.<sup>50</sup>

Nesse aspecto, um aumento exponencial da terceirização, com um distanciamento do trabalhador, em uma relação triangular, revela-se problemática. Tal constatação se nota na menor possibilidade de integração com a empresa e com os contratos de trabalho, sendo cada vez mais rotativos, devido a substituição de mão de obra terceirizada a todo momento. Sérgio Pinto Martins, destaca que “na terceirização muitos dos direitos trabalhistas são perdidos, principalmente a carteira assinada e os benefícios decorrentes do contrato de trabalho [...]”.<sup>51</sup>

Quanto à livre iniciativa, como já ressaltado, não deve ser vista como uma possibilidade de o empregador fazer suas vontades, deixando de lado os direitos trabalhistas fundamentais, como o trabalho digno. Assim, é preciso que os terceirizados tenham seus direitos assegurados e respeitados, em consonância com a dignidade da pessoa humana. Contudo, notícias relacionadas a atraso de pagamento de salários de terceirizados, em conjunto com más condições de labor são frequentes.

Ainda, conflitos na seara trabalhista envolvem a definição do que é uma relação de emprego e se a prática de terceirizar se enquadra em tal conceito. Nesse aspecto, deve-se destacar os caputs dos artigos 2 e 3, da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. <sup>52</sup>

A partir desses artigos, temos os seguintes elementos principais como caracterizadores de uma relação de emprego: subordinação do empregado ao empregador, habitualidade (não eventualidade), onerosidade (a contraprestação econômica) e pessoalidade do empregado. Entende-se, via de regra, a pessoalidade e a subordinação são quebradas na terceirização com a

---

<sup>50</sup> Ibidem, p. 134.

<sup>51</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 52.

<sup>52</sup> BRASIL, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 17 fev. 2019.

existência da empresa interposta. Ainda, o contrato de trabalho é bilateral (empregador e empregado), ao passo em que a terceirização é trilateral.

A jurisprudência trabalhista visa coibir fraudes na relação de emprego e, conseqüentemente, impedindo a prática da terceirização ilícita, com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma, tipificado no artigo 9º, da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.<sup>53</sup> Com isso, caso a realidade do trabalhador seja diversa daquela pactuada com seu empregador, considerar-se-á nula essa pactuação, considerando-se a realidade fática.

Outro problema, que é muito destacado pela doutrina, é a questão da precarização dos direitos trabalhistas e a redução dos salários. Tal fenômeno decorre, justamente, desse afastamento do trabalhador com a existência dessa empresa interposta, enfraquecendo-se, em conjunto, a própria classe trabalhadora, pois se cria diferentes papéis dentro para uma empresa: os empregados “oficiais” e os terceirizados, sem vínculo de emprego com a empresa tomadora, vistos como de “segunda classe”.

Essa dispersão da classe trabalhadora gera um enfraquecimento dos sindicatos e da própria possibilidade de greve. Há uma desunião entre os empregados, com uma vinculação a diferentes empregadores, gerando-se uma menor procura pelos sindicatos e uma redução da mobilização por movimentos grevistas. Dessa maneira, é perceptível que:

Os sindicatos [...] não simpatizam com a terceirização, pois há perda de postos de trabalho, inibição do sindicalismo, com a degradação dos filiados da categoria, o que pode afetar as bases sindicais, reduzindo a dimensão da categoria e a representatividade do sindicato. O sindicato tem perda de receitas, tanto em relação à mensalidade dos associados, que deixam de sê-lo, como à menor cobrança de contribuição federativa, sindical e assistencial.<sup>54</sup>

Ainda:

[...] a ampla liberalização da terceirização trabalhista impediria articulações sindicais hoje existentes, desestimulando solidariedade de classe, imprescindível à formulação de pautas coletivas e à luta pelo fortalecimento dos direitos que assistem à classe trabalhadora. É impensável, no atual contexto de lutas crescentes por reconhecimento,

---

<sup>53</sup> Ibidem.

<sup>54</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 52.

uma regressão no fortalecimento sindical. A redução do papel da organização coletiva representaria, ao fim e ao cabo, uma diminuição das possibilidades concretas de ação dos trabalhadores e implicaria a completa desestruturação do sistema constitucional de proteção à liberdade sindical.<sup>55</sup>

Ainda, há uma maior rotatividade entre os trabalhadores terceirizados. “Atualmente, o tempo médio de permanência em um trabalho terceirizado é de aproximadamente 18 meses e o principal setor de atividades terceirizadas é o de serviços”.<sup>56</sup>

Portanto, percebe-se que o instituto da terceirização apresenta diversas críticas e que a sua limitação é necessária, tendo em vista, sobretudo, a posição de hipossuficiência dos trabalhadores frente aos empregadores e a não mercantilização do direito do trabalho. Nesse sentido, a Constituição Federal possui um papel fundamental, como é colocado por Maurício Godinho Delgado:

Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Todos esses dispositivos constitucionais, a propósito, também formatam o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, de nítida origem e destaque na Constituição da República. Tais fundamentos (art. 1º, caput) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, caput), encorajados em princípios e regras constitucionais, todos com inquestionável natureza e força normativa, contingenciam fórmulas surgidas na economia e na sociedade de exercício de poder sobre pessoas humanas e de utilização de sua potencialidade laborativa.<sup>57</sup>

Nota-se que a terceirização em desconformidade com a Constituição Federal não é – e nem pode ser – compatível com o Ordenamento Jurídico brasileiro, a fim de serem assegurados os direitos fundamentais, os direitos humanos e, sobretudo, a dignidade da pessoa humana.

---

<sup>55</sup> RAMOS FILHO, Wilson Ramos; LOGUÉRCIO José Eynard; MENEZES, Mauro de Azevedo (orgs). **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. 1. Ed. São Paulo, Projeto Editorial Praxis, 2015. p. 23.

<sup>56</sup> POCHMANN, 2012, p. 113 *apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Rio de Janeiro, v. 80. p. 257-267, nov./ dez. 2014.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 513.

## II – A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

### 2.1. Breve histórico de sua regulamentação jurídica

Para analisarmos a terceirização, em toda a sua complexidade, é preciso entender a sua origem e o seu desenvolvimento ao longo da história.

Para o autor Sergio Pinto Martins, a terceirização teria tido sua gênese nos EUA com a Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), como é assinalado pelo autor:

Tem-se uma ideia da terceirização no período da Segunda Guerra Mundial quando as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Verificaram que poderiam delegar serviços a terceiros, que seriam contratados para dar suporte ao aumento da produção de armas.<sup>58</sup>

No Brasil, “a noção da terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio”.<sup>59</sup>

Como o mercado de trabalho apresentava dificuldades, com poucas oportunidades de emprego e as empresas buscavam ser cada vez mais competitivas, utilizando-se de uma mão de obra barata, terceirizar foi visto como uma opção.

A própria CLT, que é de 1943, já trazia o denominado “contrato de subempreitada”, tipificado no seu artigo 455:

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.  
Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 22.

<sup>59</sup> Ibidem.

<sup>60</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 17 fev. 2019.

O contrato de subempreitada é aquele em que determinados trabalhadores são contratados pelo subempreiteiro para prestar serviços para o empreiteiro.

Contudo, na década de 1950, ainda predominava a relação de trabalho bilateral. Nesse aspecto, é interessante destacar o que assevera Maurício Godinho Delgado:

Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante.<sup>61</sup>

O ápice desse instituto se deu na década de 1970 com a chegada do modelo de produção toyotista no país, que “encontrou rápida repercussão no capitalismo brasileiro, marcado pela predominância história de uma superexploração da força de trabalho”<sup>62</sup>. Esse modelo, criado no Japão pouco tempo após a Segunda Guerra Mundial, é marcado por empresas mais enxutas, onde se busca terceirizar a atividade, a fim de reduzir os custos com a mão de obra e gerar produtos mais personalizados.

O modelo anterior era o modelo fordista (se inspirou no modelo taylorista). O modelo toyotista veio para substituí-lo, após uma crise, que foi gerada pela diminuição da produtividade das empresas. Afinal, os consumidores passaram a buscar produtos personalizados, não ficando mais satisfeitos com a produção padronizada do modelo fordista.

O taylorismo buscava a divisão e padronização das tarefas a serem executadas dentro da empresa no menor período de tempo possível. O fordismo aprofundou essa ideia com a criação de linhas de produção, tornando o trabalho ainda mais mecanizado e repetitivo.

Deve-se destacar, pra melhor compreensão, as características que distinguem o toyotismo do fordismo:

[...] vinculação da produção à demanda, mediante individualização da oferta de bens e serviços; trabalho em equipe, baseado na multifuncionalidade operária; flexibilidade do processo produtivo; aproveitamento aperfeiçoado do tempo de produção; sistema

---

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 503.

<sup>62</sup> MANIRE, 2000 *apud* RAMOS FILHO, Wilson Ramos; LOGUÉRCIO José Eynard; MENEZES, Mauro de Azevedo (orgs). **Terceirização no STF**: elementos do debate constitucional. 1. Ed. São Paulo, Projeto Editorial Praxis, 2015. p. 14.

de estoques mínimos; estrutura empresarial horizontalizada; preocupação crescente com os sistemas de gestão de qualidade; e vinculação entre salário e produtividade [...].<sup>63</sup>

Nesse sentido, é importante destacar que:

As empresas terceirizadas, em harmonia com o modelo toyotista de produção enxuta e de estrutura horizontalizada, adotam fórmula redutoras, concentrando-se exclusivamente no núcleo de seu processo produtivo, transferindo para terceiros outras etapas e processos periféricos do circuito de produção.<sup>64</sup>

A expansão da terceirização se deu “a partir da abertura comercial, dos processos de desregulamentação do direito e dos mercados de trabalho nos anos 1990, se concentrando na base da pirâmide social, com ocupações que absorvem mão de obra com baixa remuneração [...]”.<sup>65</sup>

Segundo Márcio Túlio Viana, a terceirização pode ser interna ou externa:

Quando externa, a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores [...]

Quando interna, a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão – inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar [...]<sup>66</sup>

Com a demanda empresarial e a prática, já existente no país, de terceirizar, principalmente, atividades de limpeza e vigilância, tornou-se necessário sua regulamentação. O primeiro grande marco legislativo no país foi a lei do trabalho temporário (Lei n. 6.019/1974), seguida pela Lei n. 7.102/1983, que trata dos serviços de segurança. Nesse tocante:

A Lei n. 6.019, de 1974, ao gerar a figura do trabalho temporário, pareceu querer firmar tipicidade específica, inteiramente afastada da clássica relação de emprego. Não apenas sufragava a terceirização (o que já inseria um contraponto à CLT), mas também fixava rol modesto de direitos para a respectiva categoria, além de regras

---

<sup>63</sup> ANTUNES, 2009. P. 56-57, *apud* RAMOS FILHO, Wilson Ramos; LOGUÉRCIO José Eynard; MENEZES, Mauro de Azevedo (orgs). **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. 1. Ed. São Paulo, Projeto Editorial Praxis, 2015. p. 14.

<sup>64</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003, *apud* DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 13.

<sup>65</sup> POCHMANN, 2012, p. 110 *apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Rio de Janeiro, v. 80. p. 257-267, nov./ dez. 2014.

<sup>66</sup> VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula nº 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011, p. 57. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21256/2011\\_rev\\_tst\\_v077\\_n001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21256/2011_rev_tst_v077_n001.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 17 fev. 2019.

menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a empregados clássicos também submetidos a contratos a termo (art. 443 e seguintes da CLT).<sup>67</sup>

Essa lei trouxe a possibilidade de locação de mão de obra, através de sua intermediação, mas em hipóteses delimitadas, quais sejam: (1) necessidade de substituição transitória de pessoal permanente; (2) demanda complementar de serviços; (3) prazo máximo de 3 meses. Já a Lei n. 7.102/1983 “autorizou a terceirização de serviços de vigilância patrimonial ostensiva e de transporte de valores por estabelecimentos financeiros”<sup>68</sup>, em caráter permanente.

Para um melhor entendimento desses diplomas normativos, bem como uma forma de traçar limites à prática terceirizante e buscar resolver as controvérsias que eram suscitadas perante o Poder Judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu a súmula n. 256, aprovada pela Resolução Administrativa n. 4/86, publicada no Diário da Justiça da União de 30 de setembro de 1986 e retificada nos dias 10 de outubro e 4 de novembro de 1986, com o seguinte teor: “é ilegal a contratação dos trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”<sup>69</sup>. Nota-se em um primeiro momento, que o TST adotou um posicionamento absolutamente contrário a prática terceirizante.

Posteriormente, devido a uma flexibilização jurisprudencial e a enorme pressão empresarial, adveio a súmula n. 331, do TST, revisando o enunciado da súmula n. 256, aprovada pela Resolução Administrativa n. 23/93, de 17 de dezembro de 1993, publicada no Diário da Justiça da União de 21 de dezembro de 1993. O seu item I manteve a redação da súmula n. 256, do TST, como forma de coibir possíveis fraudes na relação triangular da terceirização, com respeito, ao já mencionado, princípio da primazia da realidade sobre a forma.

O item II trouxe o respeito a regra da necessidade de realização de concursos públicos para se figurar como empregado de um ente Administração Pública, em respeito ao artigo 37,

---

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 528.

<sup>68</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 39.

<sup>69</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. 2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)> Acesso em: 17 fev. 2019.

II, da Constituição da República Federativa do Brasil. Já o item III, da referida súmula, veio permitir, de forma clara, a terceirização da atividade-meio da empresa tomadora de serviços.

É preciso, assim, distinguir atividade-meio de atividade-fim. Segundo Sérgio Pintos Martins: “atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, a comercialização etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social”.<sup>70</sup> Já a atividade-meio:

[...] pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio a determinados setores da empresa ou complementar.  
São exemplos da terceirização da atividade-meio: a limpeza, a vigilância etc [...].<sup>71</sup>

Por outro lado, a responsabilidade da tomadora de serviços, conforme o item IV, é subsidiária, caso ocorra o inadimplemento da obrigação trabalhista por parte do empregador, como se observa na sua transcrição:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. REVISÃO DO ENUNCIADO N. 256

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).<sup>72</sup>

Posteriormente, a Resolução n. 96 de 2000, do TST, alterou a redação do item IV da súmula 331:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações,

<sup>70</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 165.

<sup>71</sup> Ibidem.

<sup>72</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em: 17 fev. 2019.

inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedade de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).<sup>73</sup>

Por fim, a Resolução n. 174 de 2011, do TST, divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 27, 30 e 31.05.2011 alterou, novamente, a redação do item IV da súmula e acrescentou os itens V e VI:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.<sup>74</sup>

O item V, da referida súmula, buscou tratar sobre a responsabilidade da Administração Pública em caso de terceirização de serviços. Tal responsabilidade é subsidiária, mas é preciso que haja culpa por parte da Administração Pública na fiscalização das obrigações contratuais. Já o item VI deixa claro que a responsabilidade subsidiária abrange a totalidade de verbas que decorrem de uma possível sentença condenatória.

Percebe-se que é inegável que a súmula n. 331, do TST, respeita a livre iniciativa, na medida em que ela não pode ser vista como um sinônimo de liberdade irrestrita do empregador, devendo estar em harmonia com os valores constitucionais e a proteção do empregado. Também “não viola o princípio da legalidade, eis que fundada em interpretação do sistema jurídico-trabalhista, a partir de embasamento constitucional”.<sup>75</sup> Essa súmula é derivada de um enorme debate sobre as normas e princípios do direito do trabalho.

---

<sup>73</sup> Ibidem.

<sup>74</sup> Ibidem.

<sup>75</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 155.

Além disso, a súmula n. 331, do TST é constitucional, uma vez que é realizada uma interpretação em plena conformidade com a constituição, os princípios basilares do direito do trabalho e os direitos fundamentais.

A súmula n. 331 já estava consolidada doutrinária e jurisprudencialmente, até que a Reforma Trabalhista de 2017, com a Lei n. 13.429/2017, modificou o art. 4-A da Lei n. 6019/1974, colocando que a empresa prestadora de serviços realiza serviços determinados e específicos, colocados pela contratante. A posterior Lei n. 13.467/2017 ampliou a redação, gerando a possibilidade de terceirização, inclusive, da atividade principal, como será analisado no presente trabalho.

Ainda, é importante ressaltar a regulamentação jurídica no âmbito da Administração Pública, trazendo alguns diplomas legais que se destacam, como elencado por Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim. Assim, tivemos, em um primeiro momento, o Decreto-Lei n. 200/1967 e a Lei n. 5.645/1970.

O referido Decreto em seu artigo 10, §7º permitia a descentralização dos encargos administrativos, desobrigando a Administração Pública da realização material de tarefas executivas, por meio da intermediação de mão de obra, como se vê na sua transcrição a seguir:

Art. 10, §7º - Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.<sup>76</sup>

Já a Lei n. 5.645/1970 autorizava a terceirização de serviços de “transporte, conservação, custódia, operações de valores, limpezas e outras assemelhadas”<sup>77</sup> (atividades meramente acessórias), como se vê no seu artigo 3º, parágrafo único:

Art. 3º- Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de

---

<sup>76</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 de fevereiro de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)> Acesso em: 17 fev. 2019.

<sup>77</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003, *apud* DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 54.

preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.<sup>78</sup>

Posteriormente, tivemos o Decreto n. 2.271/1997 que “passou então a disciplinar a terceirização no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, com linguagem normativa conceitual assemelhada a da Súmula n. 331 do TST”<sup>79</sup>, onde também se entendeu pela terceirização da atividade-meio.

Por fim, deve-se destacar a Lei n. 8.987/95 que autorizou em seu artigo 25, §1º que a concessionária de serviços públicos contratasse “com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados”<sup>80</sup>, com redação quase idêntica ao do artigo 94, II, da Lei n. 9.472/97, que se refere a empresas do ramo das telecomunicações. Tais institutos normativos foram em sentido contrário a jurisprudência do TST.

## **2.2. Terceirização lícita e ilícita diante da súmula 331, do TST e a consequente responsabilização da empresa tomadora de serviços**

A partir da leitura da súmula 331, do TST é possível identificar quando a terceirização é lícita ou ilícita. Percebe-se, basicamente que essa súmula considera como lícita as seguintes formas de terceirização: (1) o trabalho temporário, conforme seu item I; (2) os serviços de vigilância e de conservação e limpeza, conforme seu item III; (3) os serviços vinculados à atividade-meio do tomador de serviços, conforme seu item III.

O primeiro grupo é regulamentado pela Lei n. 6.019/1974, como já exposto. Nesse sentido, é preciso destacar que o trabalho temporário, apesar de também ser uma relação triangular, difere-se da terceirização por ter, entre outras características, um tempo predeterminado, qual seja: cento e oitenta dias, podendo ser prorrogado por mais noventa dias,

---

<sup>78</sup> BRASIL. Lei nº 5.645, DE 10 de Dezembro de 1970. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 de dezembro de 1970. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L5645.htm)> Acesso em: 17 de fevereiro de 2019.

<sup>79</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003, *apud* DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 55.

<sup>80</sup> BRASIL, Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. . **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 de fevereiro de 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8987cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8987cons.htm) Acesso em: 17 fev. 2019.

de acordo com o artigo 10, §§2º e 3º, da Lei n. 6.019/1974. É válido destacar que antes da Lei n. 13.429/2017, o prazo do trabalho temporário era de 3 meses.

Outra diferença que pode ser destacada com relação a terceirização, é que o trabalho temporário possui hipóteses específicas de incidência. Por fim, há a possibilidade de aplicação irrestrita a qualquer atividade da empresa.

O segundo grupo se refere a atividades específicas, mas não principais da empresa tomadora, onde seria possível a prática terceirizante - serviços de vigilância e de conservação e limpeza - que teve sua ampliação com o terceiro grupo, uma vez que passou a ser permitida qualquer forma de terceirização, desde que se refira a atividade-meio do tomador de serviços.

A partir dessas premissas iniciais, é possível estabelecer dois grandes critérios diferenciadores de uma terceirização lícita e ilícita: (1) o tipo de atividade a que está vinculada com relação a empresa tomadora de serviços (atividade-meio ou atividade-fim), sendo que para alguns autores essa atividade deveria ser especializada; (2) a existência de pessoalidade e subordinação para com a empresa tomadora de serviços.

Em relação ao primeiro grande critério, tal diferenciação já foi feita no presente trabalho. Deve-se destacar que a partir do momento em que a terceirização se dá na atividade-fim, forma-se vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora de serviços, em respeito ao princípio da primazia da realidade sobre a forma. Assim, inúmeras foram as discussões doutrinárias e jurisprudenciais – e foi muito debatido no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 pelo STF - a respeito dessa limitação como uma forma de limitar a livre iniciativa, tipificada no artigo 170, da Constituição Federal, como será observado.

O segundo grande critério está presente dentro dos elementos caracterizados da relação de emprego – subordinação, onerosidade, habitualidade (não eventualidade) e pessoalidade – na medida em que o item III da súmula 331, do TST, determina que é possível a terceirização da atividade-meio, “desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”.

Assim, é preciso definir, com precisão, o que se entende por pessoalidade e subordinação no direito do trabalho.

A personalidade se caracteriza pelo caráter infungível, ou seja, insubstituível do empregado. O empregador realiza o contrato de trabalho, diretamente, com um indivíduo e ele deve pessoalmente exercer as funções que lhe forem determinadas.

No entanto, como assevera Maurício Godinho Delgado, há situações em que é possível a substituição do empregado, quais sejam:

[...] situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a personalidade com relação ao trabalhador original. [...]  
[...] substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma). Ilustrativamente, férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc. Nesses casos, o contrato do trabalhador afastado (e substituído, se o empregador decidir colocar em seu posto um substituto) apenas se suspende ou se interrompe, sem qualquer descaracterização da personalidade inerente à relação de emprego.<sup>81</sup>

O referido autor coloca as seguintes situações jurídicas como possíveis consequências dessas substituições:

Tratando-se o substituto de empregado da mesma empresa, e não sendo a substituição meramente eventual, deverá ser beneficiado, temporariamente, pelas vantagens inerentes ao cargo ocupado (art. 450, CLT; Súmula 159, I, TST). Tratando-se de obreiro recrutado externamente, poderá ser contratado até mesmo — conforme o tipo e duração da substituição — por contrato a prazo (art. 443, CLT), ou, se configurados os permissivos da Lei n. 6.019/74, por contrato de trabalho temporário (assegurado o patamar remuneratório inerente ao cargo ocupado).<sup>82</sup>

Percebe-se que a substituição do empregado é uma hipótese excepcional e que a característica da personalidade não se aplica ao empregador, na medida em que temos a hipótese da sucessão trabalhista, disciplinada nos artigos 10, 10-A, 448 e 448-A, da CLT. Nela, ocorre uma alteração contratual no polo do empregador, mas sem prejudicar os contratos de trabalho anteriormente firmados.

Assim, a partir do momento em que um indivíduo terceirizado fosse escolhido pela empresa tomadora de serviços para exercer aquela função, caracterizar-se-ia a personalidade, na

---

<sup>81</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 316.

<sup>82</sup> *Ibidem*.

medida seria a única pessoa responsável. Por isso, tal papel é exercido pela empresa interposta, que contrata e assalaria esses trabalhadores.

A subordinação é o maior elemento caracterizador da relação de emprego, sendo seu núcleo. É caracterizada por uma relação de dependência. Maurício Godinho Delgado a define como uma “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”.<sup>83</sup>

A doutrina divide a subordinação em duas vertentes: (1) vertente objetiva; (2) vertente subjetiva. A vertente objetiva diz respeito a própria inserção do trabalhador em uma relação de emprego, onde a subordinação irá atuar sobre “o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador”.<sup>84</sup> Já a vertente subjetiva diz respeito ao poder de mando exercido pelo empregador sobre o empregado.

Dessa forma, a empresa tomadora de serviços não pode determinar essa relação de dependência do trabalhador terceirizado para com ela, sob pena de se caracterizar uma relação de emprego e a terceirização ser considerada fraudulenta.

Assim, Sergio Pinto Martins elenca algumas regras para determinar a licitude de uma contratada:

- a) idoneidade econômica da terceirizada;
- b) assunção de riscos pela terceirizada;
- c) especialização dos serviços pela própria empresa terceirizada;
- d) direção dos serviços pela própria empresa terceirizada;
- e) utilização dos serviços, principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da atividade-fim;
- f) necessidade extraordinária e temporária de serviços.<sup>85</sup>

Por fim, outro aspecto colocado pela súmula, e que merece destaque, é a responsabilização decorrente da terceirização lícita e ilícita.

---

<sup>83</sup> Ibidem, p. 325.

<sup>84</sup> Ibidem.

<sup>85</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 216-217

No caso da terceirização ser lícita, a súmula 331, do TST, determina nos seus itens III e IV que ocorrerá a responsabilização subsidiária, que pode ser definida, segundo Sergio Pinto Martins como:

Responsabilidade subsidiária é a que vem em reforço de ou em substituição de. É uma espécie de benefício de ordem. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (a empresa tomadora de serviços).<sup>86</sup>

Há uma ordem de cobrança a ser seguida pelo terceirizado no caso de inadimplemento das obrigações trabalhista. Nela, há um benefício de ordem e serão abrangidas “todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”, de acordo com o item VI da súmula n. 331, do TST.

Precisa-se destacar que no caso da Administração Pública, a responsabilidade subsidiária se fará presente caso haja o elemento “culpa” na sua fiscalização do cumprimento das obrigações da empresa prestadora de serviços (culpa *in vigilando*).

Já no caso de terceirização ilícita, o entendimento jurisprudencial é pacífico no sentido de reconhecer a responsabilidade solidária da empresa tomadora e da prestadora de serviços. A responsabilidade solidária é definida por Sergio Pinto Martin como:

Há solidariedade quando, existindo multiplicidade de credores ou de devedores na obrigação ou de uns e outros, cada credor tem direito à totalidade da prestação, como se fosse o único credor, ou cada devedor estará obrigado pelo débito todo, como se fosse o único devedor.<sup>87</sup>

Dessa forma, não há o que se falar em benefício de ordem, podendo cobrar a empresa prestadora e a tomadora de serviços, independentemente de qualquer ordem de responsabilização. Esse entendimento jurisprudencial se baseia no artigo 9, da CLT, que trata do princípio da primazia da realidade sobre a forma e no artigo 942, do Código Civil, a seguir transcrito:

Art. 942 - Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

---

<sup>86</sup> Ibidem, p. 174.

<sup>87</sup> Ibidem, p. 172.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.<sup>88</sup>

Tal entendimento jurisprudencial pode ser exemplificado no seguinte trecho de uma ementa de um julgamento realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - CONTRATAÇÃO DE COOPERATIVA FRAUDULENTA (alegação de violação aos artigos 5º, II, 21, XI, e 175 da Constituição Federal, 2º, § 2º, e 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, 265 e 942 do Código Civil, 60, caput e § 1º, e 94, II, da Lei nº 9.472/97, contrariedade à Súmula/TST nº 331, I e IV, e divergência jurisprudencial). Nas hipóteses de terceirização ilícita, as empresas envolvidas são **solidariamente responsáveis** pelos créditos trabalhistas do empregado, por se unirem no propósito de fraudar a legislação trabalhista, incidindo o teor dos artigos 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e 942 do Código Civil [...] <sup>89</sup> (grifos nossos).

É importante mencionar que a responsabilidade solidária também se aplica a Administração Pública, no caso de se configurar uma terceirização ilícita, como exemplificado, no seguinte trecho de uma ementa de um julgamento realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONCESSIONÁRIA DE TRANSPORTE PÚBLICO. PREVISÃO EXPRESSA NA LEI DE CONTRATAÇÃO DIRETA DE AGENTES DE VIGILÂNCIA [...] o fato do tomador de serviços ser integrante da Administração Pública não impede a sua responsabilidade solidária.<sup>90</sup>

Dessa forma, esclarece-se como se configura a terceirização lícita e ilícita, bem como a responsabilização da empresa tomadora de serviços. A partir disso, deve-se partir para uma análise da Reforma Trabalhista de 2017 e as modificações no instituto da terceirização.

---

<sup>88</sup> BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)> Acesso em: 20 fev. 2019.

<sup>89</sup> Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº 5866020135040029**. Recorrente: OI S.A. Recorridos: Raquel Silveira Machado, Cooperativa dos Profissionais de Venda do Brasil LTDA. - CIACOOOP e SR. RISTOV LTDA. Rel. Ministro Renato de Lacerda Paiva. Brasília, DF, 30 de setembro de 2015. Diário da Justiça, DF, 23 de outubro de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247132571/recurso-de-revista-rr-5866020135040029>> Acesso em: 20 fev. 2019.

<sup>90</sup> Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Recurso de Revista nº 12399720145030112**. Recorrente: Companhia Brasileira de Trens Urbanos – CBTU. Recorridos: Marcelo dos Santos Glicério e Protex Vigilância e Segurança Ltda. Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 8 de março de 2017. Diário da Justiça, Brasília, DF, 10 de março de 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/437384471/recurso-de-revista-rr-12399720145030112>> Acesso em: 20 fev. 2019.

### 2.3. A Terceirização na Reforma Trabalhista de 2017

Com o aumento exponencial do número de desempregados no Brasil, uma possível reforma trabalhista foi vista, por seus defensores, como uma promessa de modernidade e aumento do número de empregos no país.

A Reforma pode ser dividida em duas fases: a primeira com a Lei n. 13.429/2017 – fruto do Projeto de Lei n. 4.302/1998 e a segunda com a Lei n. 13.467/2017 – fruto do Projeto de Lei n. 6.787/2016 -, devendo-se compreender, no presente trabalho, os impactos dessas legislações para com o instituto da terceirização. Houve, ainda, a Medida Provisória n. 808/2017, que não gerou impactos no instituto da terceirização, tendo perdido sua validade em 23 de abril de 2018.

Na primeira fase da Reforma, a Lei n. 13.429/2017 realizou algumas mudanças na Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974)<sup>91</sup>. Nesse sentido, deve-se destacar as alterações mais significativas.

Em primeiro lugar, foi dada uma nova definição ao que se entende por trabalho temporário, trazendo suas hipóteses de incidência, no artigo 2º, da Lei, quais sejam: (1) necessidade de substituição transitória de pessoal permanente; (2) demanda complementar de serviços, como se observa a seguir:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. <sup>92</sup>

O parágrafo 1º do referido artigo deixa, ainda, determinado que não é possível que a greve seja uma hipótese de incidência do trabalho temporário.

---

<sup>91</sup> Conforme SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição. In: MEDEIROS Benizete Ramos. (Org.). In: **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1, p. 138: “o novo regime trazido pela Lei n. 6010 de 1974 [...] opera no campo da desconstitucionalização dos direitos sociais e trabalhistas e contém um regime inconstitucional de regulação do trabalho humano”.

<sup>92</sup> BRASIL. Lei n. 6.019/1974, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)> Acesso em: 22 fev. 2019.

Outra mudança significativa se deu na definição da empresa de trabalho temporário (prestadora de serviço), sendo imprescindível seu registro no Ministério do Trabalho, conforme nova redação dada ao seu artigo 4º, a seguir transcrito:

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.<sup>93</sup>

Tal artigo merece destaque, na medida em que a Lei n. 13.429/2017:

[...] promoveu o ingresso na legislação brasileira do fenômeno econômico e empresarial denominado *terceirização*, nos termos do projeto que tramitava no Congresso desde 1998, acrescentando à Lei n. 6.019/1974, em seu novo art. 4º-A, a denominada empresa prestadora de serviços a terceiros, doravante EPST [...]<sup>94</sup>

Ainda, o artigo 4-B da Lei n. 6.019/94, com a redação dada pela Lei n. 13.429/2017 traz os requisitos que a empresa prestadora de serviços deve preencher, quais sejam: (a) prova de inscrição no cadastro nacional de pessoa jurídica; (b) registro na junta comercial); (c) capital social compatível com o número de empregados.

Deve-se destacar que a reforma na Lei do Trabalho Temporário trouxe a ampliação do tempo de sua realização, que antes era de 90, para 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, perfazendo um total de 270 dias, determinando não haver vínculo de emprego entre a empresa tomadora de serviços e os trabalhadores temporários, como vemos a seguir:

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.<sup>95</sup>

Assim, observa-se o aumento do lapso temporal propiciado na primeira fase da Reforma Trabalhista. Ainda, a referida lei, incluiu o artigo 19-B, onde estabeleceu que a Lei de Trabalho

---

<sup>93</sup> Ibidem.

<sup>94</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição. In: MEDEIROS Benizete Ramos. (Org.). In: **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1, p. 139.

<sup>95</sup> BRASIL. Lei n. 6.019/1974, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)> Acesso em: 22 fev. 2019.

Temporário “não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”, tendo em vista a regulação pela Lei nº 7.102/83.

A Lei n. 13.429/2017 ficou, inclusive, conhecida como “A nova Lei da Terceirização”, tendo em vista que agora, além de tratar do trabalho temporário, passou a tratar com exatidão da terceirização, seja ela permanente ou temporária.

A segunda fase da Reforma Trabalhista de 2017 – com a Lei n. 13.467/2017 - foi muito mais impactante do ponto de vista jurídico, social e jurisprudencial, tendo em vista que ocorreu a alteração de mais de 100 artigos da CLT. O arcabouço de novidades foi enorme, como: o fim das “horas *in tinire*” (art. 59, §2º, da CLT) o trabalho intermitente (art. 443, §3º, da CLT), a regulação do teletrabalho (art. 75-A e ss, da CLT), a primazia do legislado sobre o negociado (arts. 611-A e 611-B, da CLT), entre outros. A grande questão que se coloca é se tais “novidades” são benéficas para o empregado e se respeitam a Constituição Federal.

Com relação a terceirização, novas alterações foram realizadas na Lei do Trabalho Temporário, sendo a mudança mais impactante a possibilidade de se terceirizar a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, passando-se a regular o referido instituto da seguinte forma:

Art. 4º-A. 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.

[...]

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

[...]

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

[...]

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.<sup>96</sup>

Realizando-se uma análise pormenorizada desses dispositivos, vemos que o artigo 4-A pontuou que a terceirização de serviços deve ter como empresa tomadora uma pessoa jurídica, jamais sendo uma pessoa física. Já o artigo 5-A traz a definição da empresa prestadora de serviços, podendo ser pessoa física ou jurídica.

O artigo 4-A, ainda, autoriza a terceirização da atividade fim, tão criticada pela doutrina jurídica brasileira, bem como a realização da quarteirização. A quarteirização é, basicamente, a “terceirização da terceirização”, onde a empresa subcontratada, subcontrata outra para prestar os serviços que ela deveria realizar. Assim, nota-se uma verdadeira terceirização em cadeia.

Devido essa possibilidade de terceirização da atividade principal da empresa, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado denominam tal instituto como “terceirização

---

<sup>96</sup> Ibidem.

desenfreada”, ou seja, sem controle e realizada de forma indiscriminada. Ainda, colocam que “a terceirização da atividade-fim é o fetiche da terceirização”.<sup>97</sup>

O §2º do art. 4-A manteve a ideia de que a terceirização, uma vez sendo lícita<sup>98</sup>, não gerará vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços, sendo a responsabilidade da empresa tomadora de serviços, nesse caso, subsidiária, como se infere do §5º, do art. 5-A, da Lei n. 6.019/1974, com a redação dada pela Lei n. 13.429/2017.

No caso da terceirização ser ilícita, configura-se o vínculo de emprego e a responsabilidade solidária entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora.

Nota-se uma modificação nos parâmetros para uma terceirização ser considerada ilícita, tendo em vista que a atividade-fim da empresa tomadora de serviços passar a ser passível de ser terceirizada. Assim, resta observar se há pessoalidade e/ou subordinação entre o terceirizado e a empresa tomadora de serviço, como uma forma de buscar alguma limitação.

O artigo 4-C traz uma espécie de defesa ao empregado terceirizado ao colocar que, caso as atividades sejam desenvolvidas nas dependências da empresa tomadora de serviços, os empregados terceirizados deverão ter as mesmas condições relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir, bem como igualdade de condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

No entanto, o artigo 4-C é paradoxal nessa defesa colocada, na medida em que seu §1º preceitua que os terceirizados “poderão” ter o mesmo salário dos empregados da empresa tomadora de serviços, o que ocorrerá “se assim entenderem” a empresa tomadora e a contratada. Logo, essa é uma faculdade, o que, obviamente, fere o princípio da isonomia.

---

<sup>97</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr 2017.

<sup>98</sup> A melhor interpretação sugere que se trate de uma terceirização lícita, em respeito ao princípio da proteção e da primazia da realidade sobre a forme.

A Reforma Trabalhista, dessa forma, realizou alterações no instituto da terceirização, sendo a mais marcante a possibilidade de terceirizar a atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Em um cenário de controvérsias sobre a constitucionalidade dessa alteração legal, em 2018 o Supremo Tribunal Federal apreciou as ações da ADPF 324 e do RE 958.252, que desde antes da novação legal já defendiam a possibilidade de ampliação da terceirização e sustentavam a inconstitucionalidade parcial da súmula n. 331, do TST. Dessa maneira, abordar-se-á o julgamento das referidas ações no capítulo seguinte, bem como os seus (possíveis) reflexos no Direito do Trabalho.

### III – ESTUDO DOS CASOS-REFERÊNCIA ADPF 324 E RE 958.252

#### 3.1. Breve histórico do debate no STF

O debate sobre a restrição da terceirização a atividade-meio da empresa tomadora de serviços desde a edição da súmula n. 331, do TST, foi levada por diversas vezes ao Supremo Tribunal Federal em sede de Recurso Extraordinário, “especialmente fundado em violação ao art. 5º, II, da Constituição”<sup>99</sup>: “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.<sup>100</sup>

No entanto, a Colenda Corte não recebia tais recursos, com base no entendimento firmado pela súmula n. 636, do STF: “Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida”<sup>101</sup>:

AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TRABALHISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL: OFENSA CONSTITUCIONAL INDIRETA. PRECEDENTES. RECURSO AO QUAL SE NEGA SEGUIMENTO.

[...]

Ademais, a alegada contrariedade ao art. 5º, inc. II, da Constituição da República esbarra no óbice da Súmula 636 do Supremo Tribunal Federal, que dispõe não caber ‘recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida’ [...].<sup>102</sup>

O Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) 324 e do RE (Recurso Extraordinário) 958.252, iniciado no dia 22 de

---

<sup>99</sup> DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 67.

<sup>100</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 20 nov. 2018.

<sup>101</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 636**. 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2836>> Acesso em: 18. mar. 2019.

<sup>102</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário nº 647537**. Reclamante: TELEMAR NORTE LESTE S/A. Reclamados: TNL CONTAX S/A e RENATO DANIEL GOULART DOS SANTOS. Rel. Ministra Cármen Lúcia. Brasília, DF, 1º de agosto de 2011. Diário da Justiça, DF, 4 de agosto de 2011. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28%28TERCEIRIZA%20%20C3O+IRREGULAR+S%DAMULA+636%29%29+NAO+S%2EPRES%2E&base=baseMonocraticas&url=http://tinyurl.com/y5k66cfh>> Acesso em: 18. mar. 2019.

agosto de 2018 e finalizado no dia 30 de agosto de 2018, promoveu um verdadeiro marco histórico no instituto da terceirização e, conseqüentemente, no Direito do Trabalho.

Como já destacado, a Lei n. 13.467/2017 permitiu a terceirização da atividade-fim da empresa tomadora de serviços, o que veio a ser corroborado pelo julgamento promovido pelo STF, que se referiu ao período anterior ao da Reforma Trabalhista, possibilitando a terceirização irrestrita, uma vez que foi considerada plenamente constitucional e, conseqüentemente, a inconstitucionalidade da súmula n. 331, do TST, tratada no capítulo anterior.

A ADPF 324 teve como requerente a Associação Brasileira de Agronegócios (ABAG), onde foram questionadas as “decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho, das quais tem resultado restrição, limitação e impedimento à liberdade de contratação de serviços por empresas vinculadas ao seu quadro associativo”<sup>103</sup>, bem como foi alegado a frustração da livre concorrência e que os indivíduos entram no mercado de trabalho por meio da terceirização, “quando acabariam não participando dele”.<sup>104</sup>

Nota-se aqui um teor discriminatório, uma vez que o direito à igualdade é assegurado no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal e os terceirizados são vistos pela ABAG como pessoas que não terão direito a um tratamento isonômico no mercado de trabalho, como se o direito ao trabalho – e mais, ao trabalho digno – fosse um favor.

A referida ADPF argumenta no sentido da violação de 4 preceitos fundamentais, como bem colocou o Ministro Edson Fachin em seu voto: (1) a valorização do trabalho; (2) o valor social e jurídico da livre iniciativa; (3) violação do preceito que deriva do princípio da legalidade; (4) violação do preceito que deriva da previsão constitucional da liberdade.

O princípio da legalidade estaria sendo violado por decisões tomadas pela Justiça do Trabalho com base na súmula n. 331, do TST, e a própria súmula levaria a essa violação, uma vez que impede a terceirização da atividade-fim de mão de obra da empresa, mesmo não havendo lei, o que também é tratado no RE 958.252.

---

<sup>103</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Petição inicial da ADPF 324**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?sequencao=4620584>> Acesso em: 18. mar. 2019.

<sup>104</sup> Ibidem.

Já o RE 958.252 teve como recorrente a Companhia de Celulose Nipo-Brasileira, uma vez que foi impossibilitada de terceirizar sua atividade-fim. Assim, buscou tal possibilidade perante o Supremo Tribunal Federal, onde sustentou, sobretudo, que tal proibição não tinha fundamento em lei.

A partir desses entendimentos iniciais, deve-se observar os votos dos 11 ministros do Supremo Tribunal Federal nos dias de julgamento que se seguiram, o que será feito no tópico seguinte. É válido ressaltar que o que se pretende na presente pesquisa é levantar os argumentos contra e a favor da licitude da terceirização da atividade-fim, colocados pelos Ministros, e, posteriormente, elencar os (possíveis) reflexos que a decisão tomada pelo STF terá no Direito do Trabalho.

### 3.2. Análise do Julgamento

O primeiro dia de julgamento ocorreu no dia 22 de agosto de 2018, onde foram proferidos os votos do Ministro Luís Roberto Barroso (relator da ADPF 324) e do Ministro Luiz Fux (relator do RE 958.252).<sup>105</sup>

O Ministro Luís Roberto Barroso proferiu voto favorável a terceirização da atividade-fim das empresas, alegando que terceirizar a cadeia produtiva em partes permite que haja uma vantagem competitiva, já que entrega a “terceiros as atividades em que estes poderão ter melhor desempenho”. Ainda, entendeu que:

A terceirização é muito mais do que uma forma de reduzir custos trabalhistas por meio de uma suposta precarização do trabalho, tal como alegado pelos que a ela se opõem. Pode, em verdade, constituir uma estratégia sofisticada e, eventualmente, imprescindível para aumentar a eficiência econômica, promover a competitividade das empresas brasileiras e, portanto, manter e ampliar postos de trabalho.<sup>106</sup>

Além disso, ele argumentou que “a terceirização não implica necessariamente a precarização da relação de trabalho”, bem como condições diversas de saúde e segurança no

---

<sup>105</sup> Considerando que, na data de fechamento da presente monografia (24/06/2019), ainda não havia ocorrido a publicação dos acórdãos da ADPF 324 e do RE 958.252, a análise se baseou no texto do informativo 913 do Supremo Tribunal Federal e nos vídeos da sessão de julgamento disponibilizados pela Corte.

<sup>106</sup> BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Inteiro teor do voto do Ministro Luís Roberto Barroso no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252**. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?>> (sob o código EC8C-BA03-52CC-8CB4 e senha 0585-16EF-6D55-360E) Acesso em: 18. mar. 2019. p. 20.

trabalho e salários e benefícios inferiores. Entendeu, ainda, que terceirizar não prejudica a adequada representação sindical.

Divergindo completamente do entendimento doutrinário e jurisprudencial da Justiça Trabalhista, o relator, Ministro Luís Roberto Barroso, acredita que:

Não há na terceirização uma relação triangular, tal como afirmado. Há, de fato, duas relações bilaterais: i) a primeira, de natureza civil, consubstanciada em um contrato de prestação de serviços, celebrado entre a contratante e a empresa terceirizada, denominada contratada; ii) a segunda, de natureza trabalhista, caracterizada por uma relação de emprego, entre a contratada e o empregado. Assim, há, na última contratação, típica relação trabalhista bilateral, plenamente adequada à incidência do direito do trabalho. Nota-se, portanto, que as decisões restritivas da Justiça do Trabalho em matéria de terceirização não têm respaldo legal.<sup>107</sup>

Por fim, tendo como base a livre iniciativa e a livre concorrência como valores fundantes da ordem econômica (CF/1988, art. 1º c/c art. 170, caput e inc. IV), bem como a dignidade da pessoa humana, o Ministro entendeu ser plenamente válida a terceirização da atividade-fim e, conseqüentemente, deu procedência a ADPF 324 e provimento ao RE 958.252.

O Ministro Luiz Fux tratou da valorização do trabalho e da livre iniciativa, alegando que estão no mesmo dispositivo (o artigo 1º, IV, da Constituição), entendendo que estão conectados. Dessa maneira, não haveria uma argumentação consistente na súmula n. 331, do TST, para limitar a livre iniciativa.

Ele entende que a súmula n. 331, do TST restringe direitos fundamentais ao interferir na livre iniciativa, pois tira a liberdade do contratante de realizar relações bilaterais e trilaterais com quem quer que seja. Ressalta que não há nenhum fundamento legal ou constitucional para a Súmula, pelo contrário, que hoje há até uma lei (a Lei n. 13.467/2017) em sentido contrário.

O Ministro Fux alegou que a terceirização não interfere na liberdade sindical dos trabalhadores, com base no artigo 8, II, da Constituição, bem como a dicotomia de atividade-meio e fim é imprecisa e não segue a dinâmica moderna. Ainda, ponderou que a terceirização é sim benéfica para os trabalhadores, uma vez que gera, entre outros:

---

<sup>107</sup> Ibidem, p. 30.

1) Aprimoramento das tarefas pelo aprendizado especializado; 2) Economias de escala e desconto; 3) Redução da complexidade organizacional; 4) Redução dos problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes aos empregados; 5) Precificação mais precisa de custos e maior transparência; 6) Estímulo a competição de fornecedores externos; 7) Maior facilidade de adaptação a necessidade de modificações estruturais [...]<sup>108</sup>

Segundo o Ministro, não haverá nenhum ataque aos direitos dos trabalhadores garantidos constitucionalmente, votando a favor da licitude da terceirização da atividade-fim, concluindo que “a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro antes mesmo das Lei n. 13.429/2017 e 13.467/2017, independentemente dos setores em que era adotada”.<sup>109</sup> Dessa forma, entendeu a os incisos I, III, IV e VI da súmula n. 331, do TST como inconstitucionais por violar à livre iniciativa e a liberdade contratual e, conseqüentemente, julgou procedente a ADPF 324 e deu provimento ao RE 958.252.

No segundo dia de julgamento, realizado no dia 23/08/2018, votaram os seguintes ministros: Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski. O Ministro Alexandre de Moraes iniciou seu voto com dois pontos que lhe parecem relevantes: questionou se, afinal, a Constituição Federal veda a possibilidade de terceirização e se, uma vez existindo a dicotomia de atividade-meio e atividade-fim, o texto constitucional limita a terceirização da atividade-fim.

Sobre o primeiro aspecto, o Ministro acredita que a Constituição não veda a possibilidade de terceirização, tampouco impôs uma única forma de organização empresarial. Ele alegou que a Constituição adotou o modelo capitalista e compete ao empreendedor, dentro do respeito do princípio da livre iniciativa, livre concorrência e valorização do trabalho, a organização seu fluxo de produção e não o Estado.

Quanto ao segundo aspecto, o Ministro alegou que a ideia de terceirização da atividade-fim é uma “intermediação ilícita de mão de obra”<sup>110</sup> foi sendo passado e se repetindo ao longo do tempo, alegando que não há coincidência entre esses dois conceitos.

---

<sup>108</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Primeira sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262:** realizada no dia 22 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=1BwmFmAFGNc&t=68s>> Acesso em: 18. mar. 2019.

<sup>109</sup> Ibidem.

<sup>110</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Segunda sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262:** realizada no dia 23 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=3pF2yIEMA6I>> Acesso em: 18. mar. 2019.

Ele define a intermediação ilícita de mão de obra como:

um mecanismo fraudulento que visa burlar efetividade de direitos sociais, efetividade de direitos previdenciários, desvalorizar o trabalho, se caracterizando pelo abuso de exploração do trabalhador pelo descumprimento total de todas as formas do Direito do Trabalho e pela ausência de transparência.<sup>111</sup>

Acredita que essa definição se difere totalmente da ideia de terceirização, uma vez que a mesma respeita as normas de direitos sociais e legais. Para ele, a garantia da proteção ao trabalhador não é destinada só ao trabalhador subordinado mediante o contrato de trabalho, mas também aos autônomos e terceirizados, por exemplo.

Além disso, entendeu que não há o menor sentido em diferenciar a terceirização da atividade-fim e da atividade-meio na realidade atual, pois de toda forma se busca atingir o objeto principal da empresa. A atividade-fim seria, assim, todas as etapas da produção. Nesse sentido, alegou que pode haver atividades principais e secundárias, mas não atividade-meio e atividade-fim.

Por fim, informou que a empresa tomadora é responsável subsidiariamente e que os direitos trabalhistas e previdenciários são garantidos, havendo transparência das atividades. Dessa forma, caso se observasse uma prática ilícita de intermediação de mão de obra – não será terceirização, mas uma fraude – ocorrerá a responsabilização dos responsáveis, sendo, portanto, a favor da licitude da terceirização da atividade-fim e, conseqüentemente, dando procedência a ADPF 324 e provimento ao RE 958.252.

Em seguida, o Ministro Edson Fachin proferiu seu voto tratando sobre os 4 preceitos fundamentais colocados pela ADPF 324 aqui já elencados. Ao tratar sobre a suposta afronta do princípio da legalidade afirmou que um enunciado de súmula “compila entendimentos proferidos reiteradamente por diversos julgados submetidos a um determinado tribunal”.<sup>112</sup>

Ele deixou claro que não se trata da nova regulamentação dada a terceirização com as Lei n. 13.429/2017 e a Lei n. 13.477/2017, mas ao período anterior, tendo em vista a época de ajuizamento das ações.

---

<sup>111</sup> Ibidem.

<sup>112</sup> Ibidem.

Nesse sentido, entendeu que a súmula n. 331, do TST, levou em consideração a realidade social daquele momento em que foi editada, tendo sido levado em consideração o artigo 2º, §§1º e 3º, artigo 3º e artigo 9º, da CLT. Assim, alegou que o TST não violou o princípio da legalidade, previsto no artigo 5º, II, da Constituição, ao editar a referida súmula, por meio da interpretação infraconstitucional. A jurisprudência evoluiu, vindo a entender a terceirização nas hipóteses da Lei 6.019/1974, Lei n. 7.102/83 e o DL 200/67.

Dessa maneira, o Ministro argumentou que a garantia da livre iniciativa prevista como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil detém a mesma importância que a valorização social do trabalho (art. 1º, IV da CRFB/88 c/c art. 170, *caput*, da CRFB/88), devendo-se buscar o equilíbrio entre esses princípios. Ao entender que a Súmula n. 331, do TST, não viola a legalidade nem a Constituição Federal, a época em que foi editada, votou pela improcedência da ADPF 324 e pelo não provimento o RE 958.252, estando contrário a licitude da terceirização da atividade-fim das empresas.

Posteriormente, votou a Ministra Rosa Weber, que entendeu que a decisão do TST recorrida no RE se limitou a negar provimento ao Agravo de Instrumento, devido a negativa de seguimento a um Recurso de Revista. O fundamento usado pelo TST, segundo ela, é que a negativa de provimento estaria de acordo com a jurisprudência do TST de ilicitude de terceirização pela vontade da reclamada de terceirizar sua atividade-fim, com a finalidade de reduzir custos de produção.

Observou a ministra que no caso em apreciação o Tribunal Mineiro constatou que a reclamante tinha total gerência sobre “o trabalho da terceirizada e de seus terceirizados”<sup>113</sup>. Dessa forma, a Ministra entendeu estar correta a decisão regional.

O que se sustenta na ADPF e no RE, de acordo com a Ministra, com base no artigo 5º, II, da Constituição Federal, é que não haveria dispositivo legal restringindo a terceirização, gerando a restrição da liberdade de contratação e comprometendo a terceirização.

A Ministra Weber entendeu que o aparato jurídico da CLT, aperfeiçoado pela Constituição Federal de 1988, conduziram ao tratamento jurídico do tema. Segundo ela, a

---

<sup>113</sup> Ibidem.

terceirização recebeu respostas no Ordenamento Jurídico, fixando-se limites. Em um primeiro momento, observou-se a Súmula n. 256, do TST. Com a evolução jurisprudencial, veio a súmula n. 331, do TST. Para a Ministra, a Constituição deixa claro a equivalência entre os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa. Dessa maneira, a livre iniciativa deve ser exercida nos limites da função social da empresa.

O Direito do trabalho, como colocado pela Ministra, visa o “equilíbrio dos pratos da balança, colocando em uma delas o peso da lei, justamente, para compensar a inferioridade econômica do trabalhador”<sup>114</sup>. Nesse sentido, sobrepor a ideia de livre iniciativa vai contra a própria ideia do Direito Trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores, previstos no art. 7º, da Constituição Federal.

Ainda, a Weber citou que estudos realizados em 2013 deixaram claro que a remuneração dos terceirizados era menor, bem como havia pouco tempo de permanência na empresa, além de trabalharem por mais horas. Além disso, a taxa de mortalidade dos terceirizados é maior, por sofrerem mais acidentes de trabalho, conforme estudos que também foram realizados, bem como outras pesquisas deixam claro a dificuldade de sindicalização dos terceirizados, com a fragmentação da classe trabalhadora.

Ela afirmou que “os artigos 2º, 3º e 448 da CLT, ponderada com a legislação específica da contratação terceirizada em hipóteses determinadas e assertivas que permitiram ao TST, em quase 30 anos de jurisprudência, as conclusões que estão cristalizadas na súmula n. 331”.<sup>115</sup>

Para ela, observou-se a legalidade à margem da CLT com uma interpretação de acordo com os artigos 1º, 3º e 4º e 7º da Constituição. Defendeu-se, assim, os direitos fundamentais trabalhistas.

Dessa forma, entendeu que admitir a terceirização da atividade-fim “contraria o próprio conceito da terceirização, nos termos propostos da ciência da administração”<sup>116</sup>, bem como “carece de respaldo legal”<sup>117</sup>, já que toda Legislação vigente limita a terceirização a atividades

---

<sup>114</sup> Ibidem.

<sup>115</sup> Ibidem.

<sup>116</sup> Ibidem.

<sup>117</sup> Ibidem.

acessórias, com exceção da Lei do Trabalho Temporário, mas com prazo determinado e finalidades específicas. Além disso, não se compatibiliza com o contrato de trabalho, pois “tiraria sua imperatividade e permitiria que essa fosse sempre uma escolha do contratante”, pois veria “as vantagens que melhor lhe aproovessem em detrimento dos direitos trabalhistas”.

Para ela “é a demanda e o desenvolvimento econômico que geram postos de trabalho e não a redução de custos”<sup>118</sup>. A partir desses e outros argumentos, afirmou que

[...] a imposição de limites à terceirização contribui para a preservação do contrato de trabalho protegido e juridicamente denso, não se traduzindo em restrição da liberdade de contratação da livre iniciativa, ou da legalidade estrita, mas sim do exato cumprimento e interpretação desses postulados em conformidade com os princípios que regem o Estado Democrático de Direito, notadamente os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana<sup>119</sup>

Assim, votou contrariamente a licitude da terceirização da atividade-fim, negando provimento ao RE e julgando improcedente a ADPF.

Em seu voto, o Ministro Dias Toffoli se manifestou dizendo que as duas correntes que foram formadas no STF possuem fundamento constitucional e a preocupação com a realidade social no mundo econômico e com o trabalhador. Sustentou que estamos em um mundo globalizado, não sendo mais o mundo do enunciado de 1986. Ao longo do tempo, a própria justiça do trabalho teria melhorado as restrições que foram feitas.

O Ministro Toffoli acreditou que a melhor corrente seria aquela que se molda a realidade atual, vistas nos votos do Ministro Luís Roberto Barroso, Luiz Fux e Alexandre de Moraes, pois vão ao encontro da evolução da súmula, no sentido de “alargar as possibilidades da terceirização”<sup>120</sup>, estando de acordo com a Constituição.

O último Ministro a votar no segundo dia de julgamento, Ricardo Lewandowski, acompanhou inteiramente a divergência trazida pelo Ministro Edson Fachin e Ministra Rosa Weber, negando provimento ao RE e julgando improcedente a ADPF.

---

<sup>118</sup> Ibidem.

<sup>119</sup> Ibidem.

<sup>120</sup> Ibidem.

O terceiro dia de julgamento, no dia 29/08/2018, contou com os votos dos Ministros Gilmar Mendes e Marco Aurélio. O Ministro Gilmar Mendes dentro da perspectiva histórica do fordismo, ponderou que a imposição por parte do Estado no sentido de internalizar a cadeia produtiva das empresas, gera a mitigação da liberdade de iniciativa. Nesse sentido, a terceirização seria, justamente, um meio descentralizado de produção, com a externalização da cadeia produtiva. Ele colocou que no contexto atual, com uma economia cada vez mais especialidade e competitiva, é uma atividade discricionária distinguir o que seria atividade-meio e atividade-fim de uma empresa.

O Ministro acreditou que “a jurisprudência do TST afasta a incidência de normas específicas”<sup>121</sup>: o art. 25, §1º, da Lei n. 8.987/95 e o art. 94, II, da Lei n. 9.472/97 permitem a terceirização da atividade-fim, sendo um exemplo de ativismo judicial, que gera insegurança jurídica.

Ele apresentou estatísticas, mostrando a redução da taxa de desemprego com reformas trabalhistas que ocorreram ao redor do mundo, com a flexibilização das relações trabalhistas e afirmou que temos, no Brasil, cerca de 13 milhões de desempregados.

Nesse sentido, ponderou que o mercado de trabalho brasileiro informal tem crescido e tido maior adesão que o trabalho formal, o que poderia ser amenizado com os custos da mão de obra. Dessa forma, afirmou que “sem trabalho, a Constituição será uma mera carta de intenções”.<sup>122</sup> Para ele, não tem o menor sentido manter um modelo verticalizado/fordista “na contramão de um movimento global de descentralização”.<sup>123</sup>

O Ministro afirmou que o artigo 7º, da Constituição, não tem vida própria, dependendo de haver trabalho. Assim, não haveria sentido em limitar a terceirização da atividade-fim. Para ele o Brasil está se tornando um “exportador de emprego”.

Alegou também que “no texto constitucional os vetores da valorização do trabalho e da livre iniciativa estão postos, estrategicamente, lado a lado”. Nesse sentido, deve haver uma

---

<sup>121</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Terceira sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262**: realizada no dia 29 de agosto de 2018. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=S8U5net8su0>> Acesso em: 19. mar. 2019.

<sup>122</sup> Ibidem.

<sup>123</sup> Ibidem.

“equalização desses vetores”<sup>124</sup> e não uma “visão paternalista”<sup>125</sup>. A terceirização da atividade-fim geraria essa equalização. Por fim, o Ministro afirmou que devemos decidir entre a utopia e a realidade e votou a favor da integral procedência da ADPF e do provimento ao RE, estando a favor da licitude da atividade-fim.

Posteriormente, foi proferido o voto do Ministro Marco Aurélio, que fez um apanhado histórico do instituto da terceirização no Direito do Trabalho e deixou claro que no julgamento não se trataria das novas leis advindas da Reforma Trabalhista: Lei n. 13.429/2017 e a Lei n. 13.467/2017.

Ao tratar da história da Terceirização no Brasil, citou a súmula n. 256, do TST, que veio a restringir a possibilidade de terceirização aos casos previstos na Lei n. 6.019/1974 e 7.102/83, tendo sido observado o arcabouço jurídico da época e a ordem jurídica em vigor.

O Ministro frisou que a Constituição de 1988 teve enorme preocupação com os direitos sociais e que o Direito do Trabalho sempre trouxe a terceirização como algo excepcional, devendo ser “interpretada de maneira estrita, especialmente quando envolver os direitos sociais”.<sup>126</sup> Assim, alegou que o verbete 331, do Tribunal Superior do Trabalho, “nada mais fez do que cristalizar longa construção jurídica, gestada tanto em sede legal quanto nos mais diversos âmbitos da Justiça do Trabalho”.

Tal proibição a terceirização irrestrita foi reforçada, na visão do Ministro, em 5 de outubro de 1988, com a promulgação da Constituição, com “um tratamento diferenciado conferido aos direitos sociais, consagrados não apenas no rol do artigo 7º, mas elevados à condição de fundamento da República e da ordem econômica e social – artigos 1º, inciso IV, 170, cabeça, e 193”.<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> Ibidem.

<sup>125</sup> Ibidem.

<sup>126</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inteiro teor do voto do Ministro Marco Aurélio no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252**. Disponível em:

<[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf?fbclid=IwAR26KmEWdZSPLLkIoGPuHVV\\_9RYf-y\\_vwH3\\_DcLrHBH6utzZI5wOXJuN27s](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf?fbclid=IwAR26KmEWdZSPLLkIoGPuHVV_9RYf-y_vwH3_DcLrHBH6utzZI5wOXJuN27s)> Acesso em: 18. mar. 2019. p. 10

<sup>127</sup> Ibidem, p. 11.

Ainda, citando Ricardo José Macêdo de Britto Pereira afirmou que os terceirizados “desfrutam de salários mais baixos e condições de trabalho desfavoráveis”<sup>128</sup>, bem como a terceirização atinge “a subordinação e pessoalidade diretas”<sup>129</sup>, previstas na CLT. Tratou também da maior rotatividade dos terceirizados, o enfraquecimento sindical, o maior número de acidentes de trabalho e a ideia de “subcategoria” que é criada no ambiente laboral.

Dessa maneira, tendo em vista “os princípios da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé”<sup>130</sup>, votou contrariamente a licitude da terceirização da atividade-fim, bem como pela improcedência da ADPF 324 e pelo não provimento do RE 958.252.

No quarto e último dia de julgamento – dia 30 de agosto de 2018 – ocorreram os votos do Ministro Celso de Mello e da Ministra Cármen Lúcia. O Ministro Celso de Mello iniciou seu voto tratando do marco que foi a Constituição de 1934 frente ao liberalismo. Nesse sentido defendeu que a Constituição deve se adaptar as novas realidades social e histórica. Citou, ainda, a Constituição Mexicana de 1917 como o primeiro grande marco de uma Constituição com uma conduta ativa do Estado, com a posterior Constituição de Weimar de 1919.

Tratou sobre a busca do pleno emprego (artigo 170, VIII, da Constituição), que tem por diretriz a valorização do trabalho humano. Nesse raciocínio destacou como fundamento da República o valor social do trabalho (art. 1º, IV, da Constituição). Ainda, abordou que a livre iniciativa possui uma dupla dimensão: “(1) o direito de livre acesso ao mercado; (2) o direito de atuação e permanência nesse mesmo mercado”<sup>131</sup>. Para ele, a livre iniciativa é “a projeção da liberdade individual”, sendo que “a essência da livre iniciativa reside na liberdade de contratar”. No entanto, admitiu que a livre iniciativa não é absoluta, tendo limitações de ordem jurídica.

Ressaltou que os abusos na terceirização devem ser obstados e reprimidos. Para ele, os efeitos inibitórios da terceirização com a súmula n. 331 gera redução das condições de

---

<sup>128</sup> Ibidem, p. 12.

<sup>129</sup> Ibidem.

<sup>130</sup> Ibidem, p. 16.

<sup>131</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Quarta sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262**: realizada no dia 30 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=YsspbT5YsOw&t=4593s>> Acesso em: 19. mar. 2019.

competitividade das empresas tanto na esfera doméstica quanto no mercado internacional, devido a globalização, gerando impacto nos índices de empregabilidade. Nessa perspectiva haveria ofensa ao princípio da valorização do trabalho. Ainda, observou que há um aumento dos empregos formais com o aumento da terceirização.

Dessa forma, alegou ser “plenamente legítima, sob estrita perspectiva de ordem constitucional a terceirização das atividades-fim das empresas em geral”<sup>132</sup>, uma vez que está de acordo com o postulado constitucional da livre iniciativa, que “assegura aos agentes econômicos liberdade para escolher e para definir as suas estratégias no domínio empresarial”. Assim, o reconhecimento constitucional do instituto da terceirização não configura desvirtuamento do contrato de trabalho ou negação aos direitos sociais da classe trabalhadora ou estimule a exploração abusiva do terceirizado.

Nesse sentido, para o Ministro, a terceirização não implica na precarização do trabalho ou em retrocesso social. Para ele, como já afirmado pelo Ministro Luís Roberto Barroso, a terceirização pode aumentar a eficiência econômica, a competitividade das empresas brasileiras e manter e apoiar os postos de trabalho. Assim, acompanhou os relatores e votou favor da licitude da terceirização da atividade-fim e, conseqüentemente, deu procedência a ADPF 324 e provimento ao RE 958.252.

O último voto foi o da Ministra Cármen Lúcia, que ressaltou não acreditar que se encontrava em discussão a terceirização como uma forma de “precarização de direitos”<sup>133</sup> e de “desvalorização do trabalho”<sup>134</sup>, pois isso a levaria a ser uma forma de “degradação de direitos sociais fundamentais”.<sup>135</sup> Para ela, em caso de abusos que ocorram na terceirização, os direitos constitucionais serão resguardados, pois há formas e instrumentos para isso.

Nesse raciocínio, entendeu que proibir a terceirização poderia levar as empresas a deixarem de criar postos de trabalho, aumentando o desemprego, o que, de fato, afronta a dignidade humana. Assim, destacou que a terceirização não fere os princípios da livre iniciativa

---

<sup>132</sup> Ibidem.

<sup>133</sup> Ibidem.

<sup>134</sup> Ibidem.

<sup>135</sup> Ibidem.

e da livre concorrência. Dessa forma, votou pela licitude da terceirização da atividade-fim, julgando procedente a ADPF 324 e dando provimento ao RE 958.252.

Com o fim do julgamento, foi considerada lícita a terceirização da atividade-fim pelo STF por 7 votos a 4, sendo proclamada a seguinte decisão para a ADPF 324:

O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018.<sup>136</sup>

A decisão para o RE 958.252 foi a seguinte:

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante", vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018.<sup>137</sup>

A tese de repercussão geral n. 725, com caráter vinculante para todo o Poder Judiciário, foi a seguinte: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

Quanto à possível modulação dos efeitos da referida decisão, o relator da ADPF 324 (Ministro Luís Roberto Barroso) deixou claro que "a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada".

---

<sup>136</sup>BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Andamentos da ADPF 324**. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584&fbclid=IwAR0RYwWYGDDhvMwzLP7Rfpt4ngDv8tgHKG6N3bRIn0tEhHwQMHTIAaVI-Co>> Acesso em: 27 mar. 2019.

<sup>137</sup>BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Andamentos do RE 958252**. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236&fbclid=IwAR0ADSCPWwVFSD8rINnuFMLdlcRYdks88NncqNB4INxw5asfdjTqxB32c>> Acesso em: 27 mar. 2019.

Assim, tivemos duas teses: de um lado a tese derrotada elencada pelos ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio, no sentido de que a súmula n. 331, do TST, é plenamente legal e constitucional e de acordo com a realidade fática e jurídica a época de sua edição, sendo a terceirização da atividade-fim uma afronta ao princípio protetor do Direito do Trabalho, colocando-se em xeque os direitos sociais trabalhistas.

De outro lado, a tese vencedora dos ministros Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Alexandre Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia, que acredita que a terceirização possibilita a abertura de postos de trabalho, favorece a competitividade empresarial, não gera a precarização do trabalho. Nesse raciocínio, a proibição da terceirização da atividade-fim seria uma afronta ao princípio da livre iniciativa, sendo colocado que não se aplicaria a processos já transitados em julgado.

### **3.3. (Possíveis) Reflexos no Direito do Trabalho**

Em primeiro lugar, um possível reflexo da decisão tomada pelo STF no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 é o da insegurança jurídica. O Supremo foi no sentido contrário do arcabouço jurisprudencial defendido pelo Tribunal Superior do Trabalho, criando essa insegurança, na medida em que “abre caminho para um caminho para um período de incertezas jurídicas que terá que ser respondido por meio da profunda reconstrução dos pilares de proteção ao trabalho no Brasil”.<sup>138</sup>

Ora, a ADPF 324 e o RE 958.252 não visavam interesses de classe operária, mas, sim dos empregadores. Se o Direito do Trabalho tem como principal objetivo a proteção dos trabalhadores, parte hipossuficiente na relação empregatícia, a partir do momento em que se muda todo um arcabouço jurisprudencial assentado no pilar protetivo dessa disciplina, cria-se uma verdadeira insegurança jurídica.

Outro aspecto relevante, que merece destaque, é o possível reflexo da dificuldade de fiscalização do trabalho realizado pelos terceirizados, uma vez sendo permitida a terceirização

---

<sup>138</sup> DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites: a crônica de uma tragédia social** anunciada. Disponível em: <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018)> Acesso em: 27 mar. 2019.

da atividade-fim. A relação triangular da terceirização, aliada a possibilidade de quarteirização na Reforma Trabalhista, possibilitam uma maior incidência do trabalho escravo ou em condições análogas a de escravo “na medida em que dificulta a responsabilização de tomadores de serviços, nas hipóteses em que for flagrada a exploração do trabalho escravo na cadeia produtiva”.<sup>139</sup>

Ainda, um possível reflexo crucial, colocado por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, é a possibilidade de termos “empresas sem empregados”<sup>140</sup>, uma vez que as empresas optarão por terceirizar toda a sua cadeia produtiva, a fim de reduzir custos, sendo uma verdadeira “válvula de escape” do contrato de trabalho tradicional. Nesse sentido, a referida autora afirma que: “admitir uma organização empresarial com a constituição de empresas que não empreendem, que não realizam seus objetivos sociais, está em desacordo com a função social da propriedade e da própria empresa”.<sup>141</sup>

Com a decisão do STF, inúmeros recursos chegaram ao TST, a fim de reformar decisões do tribunal *a quo* que haviam impedido a terceirização da atividade-fim e/ou reconhecido vínculo de emprego de um empregado terceirizado com base na súmula n. 331, do TST. Tais fatos reforçam essa possibilidade de “empresas sem empregados” e mostram o fim da antiga diferenciação doutrinária e jurisprudencial, como um dos fatores determinantes para conhecer a licitude de uma terceirização: a diferença entre atividade-meio e atividade-fim.

Um exemplo é o Recurso de Revista nº 497-02.2014.5.12.0022<sup>142</sup> interposto pela Telefônica Brasil S/A, tendo em vista, dentre outros motivos, que foi reconhecido no juízo *a quo* o vínculo de emprego entre Vanessa Dai Pra Lima, trabalhadora terceirizada, que prestava serviços a recorrente, por meio de empresa interposta (GPAT propaganda e publicidade).

---

<sup>139</sup> SILVA, Robson Heleno da; JACOB, Valena. In: MEDEIROS, Benizete Ramos. (Org.). In: **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1, p. 132.

<sup>140</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição. In: MEDEIROS Benizete Ramos. (Org.). In: **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1, p. 141

<sup>141</sup> Ibidem

<sup>142</sup> Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 497-02.2014.5.12.0022**. Recorrente: Telefonía Brasil S/A. Recorridos: Vanessa Dai pra lima e GPAT S.A. - Propaganda e Publicidade. Rel. ministro: Alexandre Luiz Ramos, DF, 27 de março de 2019. Diário da Justiça, DF, 29 de março de 2019. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20497-02.2014.5.12.0022&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAUhcAAJ&dataPublicacao=29/03/2019&localPublicacao=DEJT&query=ADPF%20and%20324>> Acesso em: 29 mar. 2019.

O juízo de origem, com base na súmula n. 331, I do TST e no princípio da primazia da realidade sobre a forma, verificou elementos caracterizadores da relação de emprego (onerosidade, subordinação e pessoalidade), entendendo a terceirização como ilícita, uma vez que envolvia a atividade-fim da empresa tomadora. Assim, reconheceu o vínculo empregatício com a recorrente, bem como sua responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas.

No entanto, a 4ª Turma do TST, com base na ADPF 324 e no RE 958.252, reformou a decisão, dando parcial provimento ao recurso, retirando o reconhecimento do vínculo empregatício, destacando que:

esse entendimento diverge da jurisprudência atual, notória e de caráter vinculante do Supremo Tribunal Federal acerca da matéria, razão pela o provimento ao recurso de revista é medida que se impõe, a fim de afastar o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a primeira Reclamada (Telefônica Brasil S.A.)<sup>143</sup>

Além disso, considerou a recorrente subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas, tendo em vista que “nos termos da tese fixada pelo STF, a licitude da terceirização não obsta a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços”.

Outro exemplo que se pode destacar é o Agravo em Recurso de Revista nº 811-25.2012.5.03.0003<sup>144</sup>, em que o juízo *a quo*, também com base na súmula n. 331, I, do TST reconheceu, o vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e a agravante (Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A.), uma vez que o mesmo realizava atividades inerente a atividade-fim da mesma, o que gerou, dentre outros motivos, o referido agravo.

A 5ª Turma do TST conheceu o agravo e o recurso de revista e deu-lhes provimento, mantendo, como no julgado analisado anteriormente, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, entendendo que:

[...]tal diferenciação entre o conceito do que seria atividade-fim ou atividade-meio e seus respectivos efeitos no caso prático, após a citada decisão do e. STF no julgamento

---

<sup>143</sup> Ibidem, p. 19.

<sup>144</sup> Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Agravo em Recurso de Revista nº 811-25.2012.5.03.0003**. Agravante: Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A. Agravados: Telemar Norte Leste S.A. e Moisés Benício. Rel. Ministro: Breno Medeiros, DF, 27 de março de 2019. Diário da Justiça, DF, 29 de março de 2019. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=Ag-RR%20-%20811-25.2012.5.03.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAUeaAAD&dataPublicacao=29/03/2019&localPublicacao=DEJT&query=ADPF%20and%20324>> Acesso em: 29 mar. 2019.

do RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324, deixou de ter relevância. Isso porque, em se tratando de terceirização, seja ela de atividade-meio ou fim, a sua licitude deve ser sempre reconhecida.<sup>145</sup>

Outro julgado que também corrobora com a ideia de empresas sem empregados é o Recurso Extraordinário com Agravo 791.932<sup>146</sup>, apreciado pelo STF. Nesse caso, a reclamante LIQ Corp S/A (nova denominação de Contax-Mobitel S/A) recorreu ao STF por, dentre outros motivos, o TST ter reconhecido como ilegítima a terceirização dos serviços de *call center* realizados pela funcionária terceirizada (ajuizadora da reclamação trabalhista), por se tratar de atividade-fim das empresas de telecomunicações, baseando-se na súmula n. 331, do TST.

O STF, por maioria dos votos, entendeu pelo afastamento do vínculo de emprego reconhecido no *juízo a quo*, com base na ADPF 324 e no RE 958.252, onde foi determinado a constitucionalidade da terceirização, seja na atividade-meio ou na atividade-fim, considerando constitucional o enunciado do art. 94, II, da Lei n. 9.472/1997. Assim, conheceu o agravo e deu provimento ao recurso, fixando a seguinte tese de repercussão geral: “É nula a decisão de órgão fracionário que se recusa a aplicar o art. 94, II, da Lei 9.472/1997, sem observar a cláusula de reserva de Plenário (CF, art. 97), observado o artigo 949 do CPC”.<sup>147</sup>

Tal enunciado se baseou na súmula vinculante 10 do STF: “Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão do órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte”,<sup>148</sup> pois, como colocado pelo Relator Ministro Alexandre de Moraes:

[...] embora não tenha declarado expressamente a inconstitucionalidade incidental, o órgão fracionário do Tribunal Superior do Trabalho afastou a aplicação da Lei 9.472/1997, tendo, conseqüentemente, exercido o controle difuso de constitucionalidade, sem aplicação do artigo 97 da CF, e violado o enunciado da Súmula Vinculante 10, por desrespeito à cláusula de reserva de plenário.<sup>149</sup>

---

<sup>145</sup> Ibidem, p. 23.

<sup>146</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 791.932**. Reclamante: LIQ Corp S/A (nova denominação de Contax-Mobitel S/A). Reclamada: Tatiane Meire da Silva. Rel. Ministro: Alexandre de Moraes. DF, 11 de outubro de 2018. Diário da Justiça, DF, 1 de março de 2019. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7492885864>> Acesso em: 31 mar. 2019.

<sup>147</sup> Ibidem, p. 66.

<sup>148</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 10**. 2008. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1216>> Acesso em: 31 mar. 2019.

<sup>149</sup> BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 791.932**. Reclamante: LIQ Corp S/A (nova denominação de Contax-Mobitel S/A). Reclamada: Tatiane Meire da Silva. Rel. Ministro: Alexandre de Moraes. DF, 11 de outubro de 2018. Diário da Justiça, DF, 1 de março de 2019. Disponível em:

Os novos entendimentos jurisprudenciais são extremamente preocupantes, na medida em que não é novidade, ao contrário do que foi defendido na tese que prevaleceu no STF, os efeitos precarizantes<sup>150</sup> da terceirização para os trabalhadores. Como bem coloca Rodrigo Carelli na obra: “Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social”:

Em pesquisa realizada entre outubro e dezembro de 1992, em um universo de 40 (quarenta) empresas, o DIEESE já observava o fenômeno, lançando os seguintes resultados dos efeitos das terceirizações sobre as condições de trabalho:

Efeitos da Terceirização sobre as condições de trabalho

- Diminuição dos benefícios sociais - 72,5%
- Salários mais baixos – 67,5%
- Ausência de equipamentos de proteção/falta de segurança/insalubridade – 2,5%
- Trabalho menos qualificado – 17,5%
- Trabalho sem registro – 7,5%
- Perda de representação sindical – 5,0%
- Jornada mais extensa – 5,0%<sup>151</sup>

Percebe-se que os terceirizados não possuem isonomia salarial com os trabalhadores empregados - o que foi reforçado no artigo 4-C da Lei n. 6.019/1974, com redação dada pela Lei n. Lei n. 13.467/2017, como já observado - , sofrem, dentre outras condições degradantes, um maior índice de acidentes de trabalho, possuem jornadas maiores, menos benefícios sociais, bem como ocorre o enfraquecimento dos sindicatos, como já foi explicitado no presente trabalho. Tais entendimentos são resultados de diversas pesquisas que já foram realizadas, estando o TST dentro dessa realidade fática quando editou a súmula n. 331.

Com a terceirização da atividade-fim essa situação tende a se agravar, tirando o ponto central do Direito do trabalho: a proteção dos trabalhadores. Como colocado por Gabriele Neves Delgado e Renata Queiroz Dutra:

Os impactos da contratação terceirizada no patrimônio jurídico dos trabalhadores, bem como os prejuízos por esta causados à saúde do trabalhador, à afirmação de identidade social no trabalho, à organização coletiva dos trabalhadores e ao

---

<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7492885864>> Acesso em: 31 mar. 2019, p. 5-6.

<sup>150</sup> Conforme VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula nº 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011, p. 57. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21256/2011\\_rev\\_tst\\_v077\\_n001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21256/2011_rev_tst_v077_n001.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 31 mar. 2019: “a terceirização afeta duramente – e de três modos – as fontes do Direito do Trabalho. Primeiro, dificultando a criação de normas protetivas. Segundo, facilitando a edição de normas precarizantes. Terceiro, enfraquecendo aquela sanção paralela e, desse modo, debilitando cada artigo da CLT”.

<sup>151</sup> ALVES, 2000, p. 269 *apud* CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. São Paulo: Papyrus, 2014, p. 128.

fortalecimento dos seus processos negociais são reiteradamente confirmados por pesquisas científicas. as quais restaram referidas nos votos condutores da tese vencida no julgamento.<sup>152</sup>

A ideia de que outros países já utilizam a terceirização irrestrita, sendo uma consequência necessária da globalização, devendo o Brasil seguir pelo mesmo caminho, é equivocada na medida em que:

[...] os estudos que examinam a conformação do direito do trabalho e do mercado de trabalho em países que adotaram a terceirização irrestrita, admitindo-a em todas as atividades empresariais, revelam a seletividade e a construção de novas e injustas diferenciações normativas [...]<sup>153</sup>

Além disso, a súmula n. 331, do TST é perfeitamente legal e constitucional<sup>154</sup>, como já foi abortado no presente trabalho, uma vez que é resultado de um longo debate jurisprudencial, estando de acordo com a CLT e a Constituição Federal e busca o respeito aos artigos 2º, 3º e 9º, da CLT, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, IV, da Constituição Federal), o direito ao trabalho digno, a busca pelo pleno emprego (art. 170, VIII, da Constituição) e a valorização do trabalho (art. 170, *caput*, da Constituição Federal), respeitando os direitos sociais (artigo 6º, da Constituição Federal) e fundamentais dos trabalhadores (artigo 7º, da Constituição Federal).

Dessa forma:

A pergunta que fica é: se diante dos limites colocados pela Súmula nº 331 do TST, já era difícil conter o avanço da precarização e da intermediação fraudulenta de mão de obra nas relações de trabalho, o que podemos esperar do cenário do trabalho no país a partir do momento que o STF autoriza a prática da terceirização de todas as atividades empresariais? O que dizer do advento dessa decisão, em um contexto de crise econômica, no qual a ordem do mercado tem sido o corte de custos independentemente do que esses custos representem?<sup>155</sup>

---

<sup>152</sup> DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites**: a crônica de uma tragédia social anunciada. Disponível em: <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018)> Acesso em: 27 mar. 2019.

<sup>153</sup> BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 255 *apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Rio de Janeiro, v. 80. p. 257-267, nov./ dez. 2014.

<sup>154</sup> Conforme SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Rio de Janeiro, v. 80. p. 257-267, nov./ dez. 2014: “Refletir sobre os motivos pelos quais a legislação e a jurisprudência trabalhista brasileira repudiam as triangulações contratuais permanentes e limitam temporalmente a interposição de mão de obra (nos termos da Lei nº 6.019, de 1974) é compreender que, ainda sob uma ambiguidade constitutiva, o direito do trabalho persiste, tendo uma importante função para a concretização da dimensão social do constitucionalismo e a realização de um desenvolvimento orientado para os mais amplos e generosos objetivos da economia: o da realização das necessidades plenas das pessoas e da sociedade”.

<sup>155</sup> DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites**: a crônica de uma tragédia social anunciada. Disponível em: <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-)

Ainda:

[...] a impossibilidade de existência de verdadeira terceirização em atividade-fim, ou central, de uma empresa, além de decorrer de incompatibilidade lógica com o instituto, segundo seu próprio conceito oriundo da Ciência da Administração, é prática, pois o controle de execução é sempre realizado pela empresa, alcançando, aí sim, o direito do trabalho e o instituto da subordinação jurídica [...] <sup>156</sup>

Como se viu nos julgados aqui exemplificados, ainda que o juízo *a quo* tivesse reconhecido o vínculo de emprego não só com base na prestação de serviços que se referiam a atividade-fim das empresas, mas também com a identificação de elementos caracterizados da relação de emprego, acabava-se por afastar o vínculo com base no julgamento do STF da ADPF 324 e do RE 958.252. Esses fatos geram uma verdadeira insegurança para a própria definição do que seria uma relação de emprego, com o desrespeito aos artigos 2º, 3º e 9º, da CLT<sup>157</sup>, fazendo com que a terceirização se confunda com a mera intermediação ilícita de mão de obra<sup>158</sup>, “mascarando” o vínculo de emprego.

Ora, a Terceirização é uma relação trilateral e a partir do momento em que se permite terceirizar a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, fere-se essa premissa, gerando-se uma mera intermediação de mão de obra, o que é ilícito, tendo em vista que se mercantiliza o trabalho humano.

Além disso, a livre iniciativa, como já explicitado, não pode ser sinônimo de liberdade irrestrita do empregador. Com a decisão do STF, o que se vê é a possibilidade do empregador gestar seus negócios como “bem lhe aprouver”, gerando-se uma prevalência do princípio da

---

analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018> Acesso em: 27 mar. 2019.

<sup>156</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. São Paulo: Papyrus, 2014, p. 61.

<sup>157</sup> Conforme DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites**: a crônica de uma tragédia social anunciada. Disponível em: <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018)> Acesso em: 27 mar. 2019: “Caso terceirizada uma atividade-fim, e, diante dela, sejam identificados, entre o trabalhador contratado de forma terceirizada e a empresa tomadora de serviços, a presença de pessoalidade e subordinação jurídica ao tomador de serviços, deverá o intérprete do Direito afastar o efeito concreto dos artigos 2º e 3º da CLT, que é o reconhecimento do vínculo empregatício direto? E, em caso afirmativo, quais passam a ser então os critérios para aferição da existência da relação de emprego? [...]”

<sup>158</sup> Conforme CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. São Paulo: Papyrus, 2014, p. 113: “Ora, para que servirão, então, os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, e as definições legais dos agentes sociais, se for possível a sua completa anulação por meio da intermediação de mão de obra? O sistema inteiro protetor ruirá, pois sua base foi retirada”.

livre iniciativa sobre a valorização do trabalho humano, sendo que ambos são colocados lado a lado no artigo 1º, IV, da Constituição Federal. O que se buscava com a Súmula n. 331, do TST era um equilíbrio entre esses princípios de forma a não prejudicar a parte hipossuficiente em uma relação de trabalho (a classe operária). Nesse sentido, podemos destacar os seguintes ensinamentos de Lourival José de Oliveira:

Não cabe qualquer assertiva sobre a eventual possibilidade de confronto de princípios constitucionais, no caso a livre-iniciativa e a valorização do trabalho humano. A Constituição Federal consagra o princípio básico da ordem capitalista que é a iniciativa privada, e, ao mesmo tempo, da prioridade ao valor trabalho humano sobre os demais valores. Conjugando os dois princípios, a liberdade econômica só deve existir e ser exercida quando do interesse da justiça social. O que implica necessariamente a presença do Estado regulador e em alguns casos interventor.<sup>159</sup>

Quando se coloca em xeque essa possibilidade na Administração Pública é ainda mais preocupantes os possíveis efeitos, tendo em vista a necessidade de concurso público, colocado no artigo 37, II, da Constituição Federal.

Nesse âmbito, pouco após o julgamento do STF da ADPF 324 e do RE 958.252, o então Presidente da República, Michel Temer, publicou o Decreto n. 9.507/2018, que revogou o Decreto n. 2.271/1997 e “dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.<sup>160</sup>

Nota-se que o referido decreto chama a Terceirização de “execução indireta”, o que leva a interpretação de que seria, apenas, um meio indireto de realizar o contrato de trabalho, trazendo ainda mais preocupações para o limite existente entre a Terceirização e a relação de emprego tradicional.

Enquanto o decreto anterior, como já abordado, era similar a súmula n. 331. do TST, limitando a terceirização a atividades acessória, o novo Decreto “veda objeto exclusivo dos

---

<sup>159</sup> OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano**: estudos dirigidos para alunos de graduação. São Paulo, LTr, 2011. p. 24-25.

<sup>160</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 9.507 de 21 de setembro de 2018. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 de setembro de 2018. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm)> Acesso em: 31 mar. 2019.

contratos como ‘fornecimento de mão de obra’, mas estimula repasse de atividades com extensa utilização de trabalho humano”.<sup>161</sup> As vedações são encontradas no seu artigo 3º.

O art. 4º traz algumas hipóteses (bem amplas) para a prática da terceirização:

Art. 4º Nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela União, não serão objeto de execução indireta os serviços que demandem a utilização, pela contratada, de profissionais com atribuições inerentes às dos cargos integrantes de seus Planos de Cargos e Salários, exceto se contrariar os princípios administrativos da eficiência, da economicidade e da razoabilidade, tais como na ocorrência de, ao menos, uma das seguintes hipóteses:

I - caráter temporário do serviço;

II - incremento temporário do volume de serviços;

III - atualização de tecnologia ou especialização de serviço, quando for mais atual e segura, que reduzem o custo ou for menos prejudicial ao meio ambiente; ou

IV - impossibilidade de competir no mercado concorrencial em que se insere.<sup>162</sup>

O inciso IV é extremamente duvidoso: o que seria, afinal, essa impossibilidade de competição? Percebem-se brechas para, cada vez mais, a terceirização ser ampliada no setor público.

No tocante a responsabilidade da Administração Pública, pode-se destacar que:

A busca de blindagem da Administração por eventuais prejuízos produzidos por empresas de terceirização a seus funcionários é um dos mais evidentes vetores do decreto. São criados mecanismos tendentes a exigir garantias, fiscalizar e reter recursos. Especialmente, prevê exigência da apresentação de documentação comprobatória do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Também pode fazer bloqueios de valores para pagamento das férias, 13º salários e outras parcelas, inclusive com depósito pela contratante em conta vinculada específica, aberta em nome da contratada, e com movimentação autorizada pela contratante. Ante o conhecidíssimo histórico de desaparecimentos e inadimplementos, parece ser uma das únicas alternativas para saldar dívidas já consolidadas.<sup>163</sup>

Constata-se, a partir desses (possíveis) reflexos, que estamos diante de um verdadeiro período de incertezas, com uma tendência a desconstitucionalização maciça dos direitos

---

<sup>161</sup> TRINDADE, Rodrigo. **Decreto 9.507/2018**: as portas abertas da terceirização na Administração Federal. Disponível em: <[http://revisaotrabalhista.net.br/2018/09/25/decreto-9-507-2018-as-portas-abertas-da-terceirizacao-na-administracao-federal/?fbclid=IwAR3-aFGhhAlorfli5w9H4Hym01wczfKH\\_z3jDovohhI8F-\\_0xLJNiLp6H9E](http://revisaotrabalhista.net.br/2018/09/25/decreto-9-507-2018-as-portas-abertas-da-terceirizacao-na-administracao-federal/?fbclid=IwAR3-aFGhhAlorfli5w9H4Hym01wczfKH_z3jDovohhI8F-_0xLJNiLp6H9E)> Acesso em: 31 mar. 2019.

<sup>162</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 9.507 de 21 de setembro de 2018. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 de setembro de 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm)> Acesso em: 31 mar. 2019.

<sup>163</sup> TRINDADE, Rodrigo. **Decreto 9.507/2018**: as portas abertas da terceirização na Administração Federal. Disponível em: <[http://revisaotrabalhista.net.br/2018/09/25/decreto-9-507-2018-as-portas-abertas-da-terceirizacao-na-administracao-federal/?fbclid=IwAR3-aFGhhAlorfli5w9H4Hym01wczfKH\\_z3jDovohhI8F-\\_0xLJNiLp6H9E](http://revisaotrabalhista.net.br/2018/09/25/decreto-9-507-2018-as-portas-abertas-da-terceirizacao-na-administracao-federal/?fbclid=IwAR3-aFGhhAlorfli5w9H4Hym01wczfKH_z3jDovohhI8F-_0xLJNiLp6H9E)> Acesso em: 31 mar. 2019.

trabalhista, onde o que parece prevalecer é o anseio pelo lucro e a necessidade de menores custos de produção frente aos direitos trabalhistas e constitucionais, o que gera a possibilidade de um verdadeiro retrocesso social, em total afronta ao artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia realizou o estudo do instituto da terceirização, que surgiu diante da competitividade crescente entre as empresas, como uma forma de reduzir custos de mão de obra, aumentando-se a lucratividade, a partir, sobretudo, do Toyotismo no Brasil.

Diversos são os questionamentos jurisprudenciais e doutrinários a respeito da regulamentação desse instituto e se o mesmo está de acordo com a Constituição Federal e com a própria CLT.

O que se notou, nessa pesquisa, é que a terceirização foi imensamente rechaçada em sua gênese, na súmula n. 256, do TST. No entanto, com a realidade capitalista, a globalização e a própria “pressão” exercida pelos empregadores, ocorreu uma flexibilização com a súmula n. 331, do TST.

Ocorre que a referida súmula buscou se basear na realidade fática e jurídica que assolava esses trabalhadores terceirizados, limitando a terceirização, principalmente, para ser exercida no âmbito da atividade-meio da empresa tomadora de serviços. Dessa forma, a empresa tomadora focaria no seu objetivo principal, podendo fazer uso da mão de obra terceirizada no seu processo produtivo, com uma responsabilidade subsidiária no adimplemento das obrigações trabalhistas.

Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017, alterando a Lei n. 6.019/1974, ampliou esse entendimento e possibilitou a terceirização da atividade-fim, o que gerou um enorme debate sobre sua licitude e é objeto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, são elas: ADI n. 5.6585, n. 5.686, n. 5.687 e n. 5.695, que possuem como relator o ministro Gilmar Mendes.

Pouco tempo após a Reforma ocorreu o julgamento no STF na ADPF n. 324 e do RE n. 958.252, tendo os ministros ponderado que tal julgamento não se referia as Leis da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.469/2017 e Lei n. 13.447/2017), mas ao período anterior.

Prevaleceu no STF, como já exposto, o entendimento de que terceirizar a atividade-fim é lícito, sendo seu impedimento uma afronta a livre iniciativa e a livre concorrência, bem como

a terceirização não gera a precarização da mão de obra, não se aplicando esse entendimento aos processos já transitados em julgado.

Contudo, não é novidade que a terceirização está atrelada a precarização do trabalho, como diversos estudos, a doutrina e o próprio TST observaram ao defender a sua limitação. Percebe-se que “a terceirização da atividade-fim é o fetiche da terceirização”<sup>164</sup> e permiti-la gera um caminho de incertezas e insegurança jurídica, como se notou no capítulo três da presente monografia, com prejuízo a classe operária, uma vez que se prejudica seus direitos sociais e fundamentais, bem como esvazia ao princípio da proteção e da não mercantilização da mão de obra e a própria definição do que seria uma “relação de emprego”.

Essa possibilidade beneficia os empregadores em detrimento dos trabalhadores, que passam a ser vistos como mercadorias e “descartáveis”, tendo em vista, dentre outros motivos, a alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados, como já exposto.

Assim, defende-se, como conclusão da presente monografia, que a terceirização: 1) Ocorra tão somente nas atividades-meio da empresa tomadora de serviços; 2) Que a responsabilização da empresa tomadora seja solidária e não subsidiária, de forma a se assegurar que os direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores sejam assegurados e respeitados; 3) A isonomia salarial entre empregados e trabalhadores terceirizados.

Deve-se destacar que o Direito é fruto de luta e cabe à população, aos juristas e aos estudantes do Direito, a reivindicação por normas jurídicas protetivas aos trabalhadores, bem como cabe ao Direito do Trabalho não perder a sua essência e proteger a parte hipossuficiente em uma relação de emprego: os empregados.

---

<sup>164</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr 2017.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 20 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 de setembro de 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)> Acesso em: 20 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 17 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 200 de 25 de fevereiro de 1967. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 de fevereiro de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)> Acesso em: 17 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 9.507 de 21 de setembro de 2018. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 de setembro de 2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm)> Acesso em: 31 de março de 2019.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)> Acesso em: 22 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 4 de janeiro de 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)> Acesso em: 22 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 5.645, de 10 de Dezembro de 1970. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 de dezembro de 1970. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L5645.htm)> Acesso em: 17 de fevereiro de 2019.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. . **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 de fevereiro de 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8987cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8987cons.htm)> Acesso em: 17 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Andamentos da ADPF 324**. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584&fbclid=IwAR0RYwWYGD DhvMwzLP7Rfpt4ngDv8tgHKG6N3bRIn0tEhHwQMHTIAaVI-Co>> Acesso em: 27 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Andamentos do RE 958252**. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236&fbclid=IwAR0ADSCPWaVFSD8rINnuFMLdlcRYdks88NncqNB4INxw5asfdjtTqxB32c>> Acesso em: 27 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Informativo nº 913**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo913.htm>> Acesso em: 18 de mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Inteiro teor do voto do Ministro Luís Roberto Barroso no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252**. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?>> (sob o código EC8C-BA03-52CC-8CB4 e senha 0585-16EF-6D55-360E) Acesso em: 18 de mar. 2019. p. 20.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Inteiro teor do voto do Ministro Marco Aurélio no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252**. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf?fbclid=IwAR26KmEWdZSPLLkIoGPuHVV\\_9RYf-y\\_vwH3\\_DcLrHBH6utzZl5wOXJuN27s](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf?fbclid=IwAR26KmEWdZSPLLkIoGPuHVV_9RYf-y_vwH3_DcLrHBH6utzZl5wOXJuN27s)> Acesso em: 18 de mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Petição inicial da ADPF 324**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4620584>> Acesso em: 18 de mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Primeira sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262**: realizada no dia 22 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=1BwmFmAFGNc&t=68s>> Acesso em: 18. mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Segunda sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262**: realizada no dia 23 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=3pF2yleMA6I>> Acesso em: 18. mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Terceira sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262**: realizada no dia 29 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=S8U5net8su0>> Acesso em: 19. mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Quarta sessão de julgamento da ADPF 324 e do RE 958.262**: realizada no dia 30 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=YsspbT5YsOw&t=4593s>> Acesso em: 19. mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 10**. 2008. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1216>> Acesso em: 31 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 636**. 2003. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2836>> Acesso em: 18. mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. 2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)> Acesso em: 17 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em: 17 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 791.932**. Reclamante: LIQ Corp S/A (nova denominação de Contax-Mobitel S/A). Reclamada: Tatiane Meire da Silva. Rel. Ministro: Alexandre de Moraes. DF, 11 de outubro de 2018. Diário da Justiça, DF, 1 de março de 2019. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7492885864>> Acesso em: 31 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Recurso Ordinário nº 01230007420135130008**. Recorrente: Distribuidora de Energia S.A. Recorridos: José Suelio Rodrigues de Souza, CG3 – Engenharia LTDA. e União Federal. Rel. Desembargador Vicente Vanderlei Nogueira de Brito. Paraíba, João Pessoa, 19 de fevereiro de 2019. Diário da Justiça, Paraíba, João Pessoa, 7 de março de 2014. Disponível em: <<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/639809307/recurso-ordinario-ro-1230007420135130008-0123000-7420135130008/inteiro-teor-639809317?ref=juris-tabs>> Acesso em: 20 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº 5866020135040029**. Recorrente: OI S.A. Recorridos: Raquel Silveira Machado, Cooperativa dos Profissionais de Venda do Brasil LTDA. - CIACOOOP e SR. RISTOV LTDA. Rel. Ministro Renato de Lacerda Paiva. Brasília, DF, 30 de setembro de 2015. Diário da Justiça, DF, 23 de outubro de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/247132571/recurso-de-revista-rr-5866020135040029>> Acesso em: 20 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 497-02.2014.5.12.0022**. Recorrente: Telefonía Brasil S/A. Recorridos: Vanessa Dai pra lima e GPAT S.A. - Propaganda e Publicidade. Rel. ministro: Alexandre Luiz Ramos, DF, 27 de março de 2019. Diário da Justiça, DF, 29 de março de 2019. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20497-02.2014.5.12.0022&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAUhcAAJ&dataPublicacao=29/03/2019&localPublicacao=DEJT&query=ADPF%20and%20324>> Acesso em: 29 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Agravo em Recurso de Revista nº 811-25.2012.5.03.0003**. Agravante: Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A. Agravados: Telemar Norte Leste S.A. e Moisés Benício. Rel. Ministro: Breno Medeiros, DF, 27 de março de 2019. Diário da Justiça, DF, 29 de março de 2019. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=Ag-RR%20-%20811-25.2012.5.03.0003&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAUeaAAD&dataPublicacao=29/03/2019&localPublicacao=DEJT&query=ADPF%20and%20324>> Acesso em: 29 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Recurso de Revista nº 12399720145030112**. Recorrente: Companhia Brasileira de Trens Urbanos – CBTU. Recorridos: Marcelo dos Santos Glicério e Protex Vigilância e Segurança Ltda. Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 8 de março de 2017. Diário da Justiça, Brasília, DF, 10 de março de 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/437384471/recurso-de-revista-rr-12399720145030112>> Acesso em: 20 fev. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Rio de Janeiro, v. 79. p. 232 – 244, out./ dez. 2013.

\_\_\_\_\_. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. São Paulo: Papyrus, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DIESSE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em: 20 fev. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015

\_\_\_\_\_. **Terceirização**: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_.; AMORIM, Helder Santos. **Os limites Constitucionais da Terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_.; DUTRA, Renata Queiroz. **Terceirização sem limites**: a crônica de uma tragédia social anunciada. Disponível em: <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018)> Acesso em: 27 mar. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**: Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. 18. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988** (interpretação e crítica). 16. ed. São Paulo: Magalheiros Editores LTDA, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização da atividade-fim é o fim do fetiche da terceirização. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. (Orgs.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 14. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 1987.

MÉXICO. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el **Diario Oficial de la federación** el 5 de febrero de 1917. Disponível em: <<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Mexico/textovigente2008.pdf>> Acesso em: 20 nov. 2018.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano**: estudos dirigidos para alunos de graduação. São Paulo, LTr, 2011. p. 24-25.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. A Constituição de Weimar e os Direitos fundamentais e sociais: A preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do Constitucionalismo Social à luz da Constituição Mexicana de 1917. In: **Revista de informação legislativa**. Brasília, v. 43, n. 169, p. 101-126 (jan./mar. 2006).

RAMOS FILHO, Wilson Ramos; LOGUÉRCIO José Eynard; MENEZES, Mauro de Azevedo (orgs). **Terceirização no STF**: elementos do debate constitucional. 1. Ed. São Paulo, Projeto Editorial Praxis, 2015. p. 23.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. (Coord.). **Terceirização**: Conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários. São Paulo: LTr 2018.

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

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Robson Heleno da; JACOB, Valena. In: MEDEIROS, Benizete Ramos. (Org.). In: **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018, v. 1, p. 132.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. A Terceirização e o papel dos tribunais no controle das práticas de precarização do trabalho. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**. Curitiba, v.4. p. 51-68, nov./dez. 2014.

\_\_\_\_\_. Reforma Trabalhista e Terceirização: uma análise à luz da Constituição. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de. (Org.). **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018. p. 137-150.

\_\_\_\_\_. Cidadania, trabalho e democracia: Um dos percursos possíveis para um difícil, mas necessária, articulação na história. In: **Revista LTr, Legislação do Trabalho**, v. 11, p. p. 71-11/1355-71-11/1365, 2007.

\_\_\_\_\_.; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Rio de Janeiro, v. 80. p. 257-267, nov./ dez. 2014.

TRINDADE, Rodrigo. **Decreto 9.507/2018: as portas abertas da terceirização na Administração Federal**. Disponível em: <[http://revisaotrabalhista.net.br/2018/09/25/decreto-9-507-2018-as-portas-abertas-da-terceirizacao-na-administracao-federal/?fbclid=IwAR3-aFGhhAlorfli5w9H4Hym01wczfKH\\_z3jDovohhI8F-\\_0xLJNiLp6H9E](http://revisaotrabalhista.net.br/2018/09/25/decreto-9-507-2018-as-portas-abertas-da-terceirizacao-na-administracao-federal/?fbclid=IwAR3-aFGhhAlorfli5w9H4Hym01wczfKH_z3jDovohhI8F-_0xLJNiLp6H9E)> Acesso em: 31 mar. 2019.

VIANA, Márcio Túlio. Velhos e novos enfoques sobre o trabalho temporário. **Revista Tribunal Regional do Trabalho**. Belo Horizonte, n. 57, jul./dez. 1997.

\_\_\_\_\_.; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula nº 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011, p. 54-84. Disponível em:<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21256/2011\\_rev\\_tst\\_v077\\_n001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/21256/2011_rev_tst_v077_n001.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 17 fev. de 2019.