XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CLAUDIO JANNOTTI DA ROCHA

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Claudio Jannotti Da Rocha

Edinilson Donisete Machado

Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-775-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
ePós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.”

O XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Goiânia nos dias 19, 20 e 21 de junho, teve como tema “Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo”, com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT foram apresentadas pesquisas desenvolvidas em mais de 15 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial nos Direitos Sociais.

Foram apresentadas nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre a reforma trabalhista, em especial, sua repercussão na atual sociedade brasileira, com temas como: Desconstrução do Estado Democrático de direito promovido pela reforma trabalhista: a violação dos direitos fundamentais; Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação; O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho; Extinção do contrato de trabalho por ato da autoridade pública que obsta continuidade empresarial em decorrência de desapropriação no Brasil, Argentina e Espanha; Estágio supervisionado e a precarização do trabalho: Releitura dos projetos pedagógicos dos cursos da área de públicas sob a ótica da lei do estágio; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; O ensino à distância e a proteção do meio ambiente do trabalho dos docentes como teletrabalhadores; Da declaração de constitucionalidade da terceirização trabalhista e seus reflexos na saúde do trabalhador; O desvalor social do trabalho: a liberdade sem limites

de contratar decorrente das reformas trabalhistas; A reforma trabalhista e os diretos da personalidade; desqualificadas: assim se explica a falta de trabalho para as pessoas com deficiência; Projeto de lei 4.742/2001: uma tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado; A sociedade de risco e os desastres ambientais: análise das indenizações dos acidentes de trabalho em rompimentos de barragens frente à reforma trabalhista; Desemprego, deterioração do emprego subordinado, empreendedorismo individual e cooperativismo; Regime constitucional do emprego socialmente protegido: terceirização ilícita no novo marco regulatório; O direito ao trabalho sob a perspectiva da reinserção do trabalhador acidentado; O cooperativismo como possibilidade de inclusão social através do trabalho; Teletrabalho, um mundo em transformação; O desmonte dos direitos dos trabalhadores após a redemocratização no brasil; Dano existencial e relação de trabalho: reflexão para efetivação de direitos.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI em Goiânia-GO o de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo do Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Goiânia, junho de 2019.

Coordenadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha - PUC/Minas

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DA DECLARAÇÃO DE CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

THE DECLARATION OF CONSTITUTIONALITY OF THE LABOR THIRD PARTY AND ITS REFLECTIONS IN THE HEALTH OF THE WORKER

Camilla de Freitas Pereira
Beatriz Souza Costa

Resumo

O recente julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 e o Recurso Extraordinário 958252 pelo Supremo Tribunal Federal tem causado divergentes opiniões. Antes da Lei 13. 467/2017, o instituto era utilizado apenas para contratação de atividade-meio das empresas. Com a Reforma Trabalhista a contratação de trabalhadores terceirizados está permitida em todas as atividades das empresas. Quanto à metodologia, utilizou-se pela metodologia dedutiva e pesquisa. Conclui-se que a permissão da terceirização irrestrita representa um retrocesso nos direitos sociais, refletindo no meio ambiente do trabalho, bem como saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Terceirização trabalhista, Precarização do trabalho, Reforma trabalhista, Meio ambiente do trabalho, Saúde e segurança do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The recent judgment of the Arbitration of Non-Compliance with Basic Precept 324 and Extraordinary Appeal 958252 by the Federal Supreme Court has caused divergent opinions. Prior to Law 13. 467/2017, the institute was only used for hiring of business activity. With the Labor Reform the hiring of outsourced workers is allowed in all activities of companies. As for the methodology, it was used by the deductive and research methodology. It is concluded that the permission of unrestricted outsourcing represents a setback in social rights, reflecting on the environment of work as well as health of the worker.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor subcontracting, Precariousness of work, Labor reform, Work environment, Health and safety of the worker

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), chamada “Reforma Trabalhista” trouxe inúmeras mudanças aos direitos protetivos conquistados ao longo do tempo pelos trabalhadores, sob o discurso alicerçado pela crise econômica nacional, gerando intensos debates em todas as camadas sociais.

Dentre as referidas mudanças, alcançou destaque a autorização de terceirização de atividades – fim das empresas, o que era considerado antes da reforma como ato ilícito gerando responsabilizações trabalhistas, civis e penais.

Com o advento da Lei 13. 467/2017 (BRASIL, 2017) houve alteração substancial na Lei 6.019/1974 (BRASIL, 1974), que dispõe sobre o contrato de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços nas respectivas tomadoras de serviço e contratante, que, antes eram autorizados apenas alguns serviços pré estabelecidos na lei. Com a nova lei a terceirização expandiu-se. Foi incluído o artigo 4º na Lei 6.019/1974 (BRASIL, 1974) ficando autorizada a prática da contratação terceirizada pela contratante em qualquer de suas atividades, incluindo-se a sua atividade principal.

A mudança legislativa trouxe inúmeros debates jurídicos, culminando com o julgamento do Supremo Tribunal Federal para análise de constitucionalidade da lei pela ADPF 324 e RE 958.252(BRASIL, 2018).

As referidas ações, entretanto, tratavam de processos anteriores Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017)e discutiam a possibilidade da contratação terceirizada de empregados para executar atividades – fim de empresas, uma vez que todo o regramento a respeito da terceirização era em quase sua totalidade, incumbência da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1974).

Assim,em 31/08/2018 o Supremo Tribunal Federal decidiu pela licitude da terceirização de todas as etapas produtivas das empresas, seja atividade meio ou atividade fim, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O presente artigo analisará se julgamento autorizando a terceirização irrestrita, por ser um meio menos rígido de contratação, seria se a prática pelas empresas levaria à precarização das condições de trabalho,na medida em que afastam a responsabilidade dos reais beneficiários do trabalho exercido pelo obreiro terceirizado. Além disso, questiona-se se em decorrência da terceirização haveria a fragilizaçãodos direitos já conquistados pelos trabalhadores ao longo da história, e seus impactos diretosno meio ambiente do trabalho.

Para tanto, primeiramente demonstrar-se-á a evolução histórica da terceirização no direito brasileiro. Após passar-se-á a uma análise da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1974) eis que regulamentou a prática por muitos anos a prática no Brasil, sintetizando seus conceitos e requisitos. Por fim estudar-se-á o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252(BRASIL, 2018) e seus possíveis impactos sociais, utilizando –se para tanto, os princípios e normas norteadores do direito do trabalho e constitucional.

Para alcançar o objetivo proposto, utilizou-se da metodologia jurídico-teórica, bem como de um raciocínio dedutivo e pesquisa doutrinária e jurisprudencial.

2 DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

A terceirização trabalhista é um instituto recente no direito brasileiro uma vez que sua normatização ocorreu no final da década de 60 e início dos anos de 1970. Este novo modelo surgiu como consequência do fenômeno da globalização, neoliberalismo e também de uma reestruturação produtiva e mudanças econômicas. Esta transferência de atividades para terceiros surgiu como alternativa para redução de custos para as empresas (TOMAZETI, BORBA, 2017, p. 149).

Nesse contexto, o instituto veio para afastar a dinâmica bilateral das relações de emprego, rompendo com os modelos Fordistas com os modelosbilaterais dos contratos de trabalho que predominavam no século XIX, e não mais atendiam às necessidades empresariais.Cada dia mais as empresas ansiavam por produtividade, agilidade e redução de custos, o que devido ao fenômeno da globalização da economia, transformou-se numa necessidade mundial. Desta forma, as empresas empenhavam-se por descentralizar suas atividades (BONFIM, 2010, p. 1070).

A terceirização foi alavancada pelo toyotismo, modelo que estava se alastrando pelo mundo devido aos possíveis benefícios econômicos. O toyotismo tem sua organização alicerçada a partir da redução do número de trabalhadores, ampliando-os, através da prestação de horas extras, pela contratação de trabalhadores temporários ou subcontratação, de acordo com condições econômicas de mercado. (ANTUNES, 2011, p. 34)

Diferentemente do modelo fordista, em que a produção era rígida, obrigando a empresa a verticalizá-la, produzindo cada componente, o modelo toyotista flexibilizava a produção em escala, permitindo que a empresa transferisse parcelas de sua produção a outras empresas. Assim, o processo que era lento e caro, tornar-se-ia rápido e com menores custos.Tem-se que o Toyotismo dentre todos os modelos, foi o mais impactante, pela sua

rápida adesão no mercado mundial, e também por promover uma intensa reorganização do trabalho internamente às plantas industriais, trazendo em sua estrutura uma ampla rede de subcontratação entre grande firmas (PINTO, 2010, p. 46).

Considerado que é o meio ambiente do trabalho é o local onde os trabalhadores passam uma significativa parte do seu dia, é fundamental a observância de cuidados na segurança e saúde do trabalhador, isto é, não apenas no seu aspecto físico, mas também psicológicas. Assim, a expressão "meio ambiente do trabalho" além de cuidar de aspectos gerais como instrumentos do trabalho, local da execução, salubridade, entre outroscompreende também o equilíbrio entre desempenho da atividade econômica e saúde do trabalhador e fatores como a relação com colegas de trabalho, a forma como é tratado pelo empregador e tomador, uma vez que a qualidade do seu trabalho implica na sua qualidade de vida. Para Antunes as metarmofoses ou transformações ocorridas nos modelos de produçãogeraram impactos diretos no meio ambiente do trabalho.

> "[...] houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa também através da crescente incorporação do contingente feminino no mundo operário; vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, "terceirizado""(ANTUNES, 2011, p. 47).
> .

As empresas terceirizantes visam conquistar maior qualidade em seus produtos e serviços através do aperfeiçoamento das atividades na cadeia produtiva. Objetivam maior agilidade, flexibilidade e competitividade e consequentemente reduzir custos. (DELGADO, 2003,p. 45). Essa redução refletirá diretamente nos encargos trabalhistas e previdenciários, que não será mais incumbência desta empresa tomadora, devendo adimplir ao contrato de prestação de serviços.

Assim, a terceirização trouxe a possibilidade de afastar o vínculo direto do trabalhador terceirizado com a empresa tomadora dos serviços, permitindo vínculos trilaterais, objetivando a redução de custos desta empresa e especialização da mesma. Por outro lado, o fenômeno trouxe prejuízos consideráveis para o trabalhador, como por exemplo o desconhecimento dos riscos dos riscos em que estão expostos em cada empresa que irão executar atividades, ameaçando assim, a sua saúde e própria vida.

> Nós temos identificado que a maioria dos trabalhadores não conhece os produtos do local onde está trabalhando. E é um absurdo que o trabalhador trabalhe dentro de uma unidade e não saiba os produtos que estão ali, que passam por ali. E isso é uma questão que as empresas, até dentro do próprio curso (de treinamento), não apresentam por cada unidade. Fala-se um pouco generalizado e sem especificar o local, sem identificar quais os produtos que estão ali. [...] Então para se chegar a ter condições de trabalho saudáveis, é preciso passar por um debate muito forte com o

> encarregado, com a supervisão e incluir os técnicos de segurança e os gestores desses contratados porque esse pessoal não tem o mínimo de responsabilidade e compromisso com a prevenção. (ALMEIDA, 2007, P. 192)

A palavra “terceirização” decorre de “terceiro”, aquele que é intermediário, e não em sentido jurídico, como aquele que não é parte na ação uma vez que foi construído pela área de administração de empresas. Deriva também de terciarização, aludindo ao setor terciário, referindo-se às empresas que terceirizam serviços (DELGADO, p. 534, 2018).

A regulamentação do instituto no Brasil ocorreu primeiramente com o decreto 200/67 (BRASIL, 1967) que determinava que a execução das atividades da Administração Federal deveria ser amplamente descentralizada, na execução das atividades executivas e instrumentais, recorrendo à execução indireta, através da de contratos com terceiros. Após, a lei 5.645/70 (BRASIL, 1970) trouxe em seu texto, exemplos das atividades permitidas, quais sejam atividades relacionadas a transporte, conservação, custódia, operação de elevadores e limpeza, além das que se assemelharem a estas.Como advento da lei 6.019/74 (BRASIL, 1974), que regulamenta o trabalho temporário, a terceirização passou a ser permitida para as empresas privadas, mas apenas para realização de serviços por curto espaço de tempo.

Nas décadas seguintes, o fenômeno da terceirização se potencializou diante das novas necessidades das empresas, e a terceirização permanente foi autorizada para os serviços de vigilância bancária, com a lei 7.102/83(BRASIL, 1983).

Após, com a explosão das privatizações das estatais no Brasil, nasceu a lei 8.987/95 (BRASIL, 1995) , regulamentando os regimes de concessão e permissão do serviço público na área elétrica e a Lei Geral de Telecomunicações, Lei 9.472/97 (BRASIL, 1997), que trouxeram a possibilidade da terceirização para as concessionárias de serviços públicos, nas atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido ou a efetivação de projetos associados.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, não regulamenta de forma específica a terceirização, mas estabeleceem seu texto por meio de regras e princípios, proteções ao trabalhador limitando o instituto.Tais previsões encontram-se no art. 1º com a dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho, art. 3º com a busca de uma sociedade livre justa e solidária e erradicação da pobreza, determinação da melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais do art. 7º, justiça social e redução das desigualdades regionais e sociais do art. 170, entre outras.

3 DA TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA LEI 13.467/2017 E SUA RECULAMENTAÇÃOPELA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

Apesar da autorização legislativa, muitos eram os conflitos enfrentados pelos Tribunais a respeito da licitude ou ilicitude da contratação de trabalhadores terceirizados. Por esta razão, nos anos 80, o Tribunal Superior do Trabalho fixou a súmula 256 tratando a terceirização de mão de obra. Esta súmula passou a orientara maioria das decisões judiciais, tanto no reconhecimento do vínculo de emprego direto entre prestador dos serviços e empresa beneficiária do trabalho, a tomadora, quanto no reconhecimento da responsabilidade solidária das contratantes (BIAVASCHI, DROPPA, 2014, p.128).

Esse entendimento foi consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1986) na análise do Incidente de Uniformização Jurisprudencial 3442/1984, analisando através de princípios do direito a ilegalidade da terceirização.

> [...]A exceção – e, por isso mesmo, os preceitos que a prevêem são merecedores de interpretação restrita – indica a possibilidade de o tomador dos serviços não assumir, direta e imediatamente, os ônus trabalhistas (...) 5. Os princípios regedores do direito do trabalho – Conforme Plá Rodriguez, reinam o da proteção ao hipossuficiente, o da irrenunciabilidade, o da continuidade do vínculo e os da realidade, razoabilidade e boa – fé. 6. A questão social – 'O trabalho é a pedra de toque de toda a questão social, sendo imperativo reconhecer a primazia que possui sobre o capital (João Paulo II – *Laborem Exercens*). 'O trabalho não é uma mercadoria sujeita à lei da oferta e da procura, que se pode especular com salários, com a vida dos homens , como se faz com o trigo, o açúcar, o café (Leão XIII, Encíclica Rerum Novarum – 1891 – Repetido 50 anos após por João XXIII). 7. A conseqüência da fraude – Salvo nos casos previstos em lei, é ilegal a contratação de trabalhadores, por empresa interposta, exsurgindo o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. (BRASIL, 1986).

O referido julgado, não obstante anterior à Constituição Federal de 1988, cuidou de preservar garantias mínimas ao trabalhadorhipossuficiente, assim considerado aquele vulnerável na dinâmica capital versus trabalho, o que irá interferir no seu meio ambiente de trabalho, como o considerado nessa pesquisa. Tais garantias foram preservadas com o advento da atual Constituição, que aumentou inclusive o rol de direitos aos trabalhadores, no capítulo dos direitos sociais.

Para o Tribunal, caso fosse provada a ilicitude da contratação, a relação do empregado com a empresa prestadora tornar-se-ia inexistente, considerando-se apenas a relação diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

Apesar do referido avanço da Constituição Federal de 1988no que concerne aos direitos sociais dos trabalhadores, os tribunais trabalhistas no ano de 1993retrocederam para acompanhar as tendências neoliberais em voga naquela década. Então, a súmula 256 foi

substituída pela súmula 331, que ampliou o rol de possibilidades para os contratos de terceirização, e ainda prevê a responsabilidade subsidiária à empresa tomadora.

Nesse sentido,a contratação de mão-de–obra por empresa interposta, conforme a súmula 331 é autorizada nas hipóteses previstas naLei 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário. As hipóteses arroladas são nos casos de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, atividades de vigilância e limpeza e no caso de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Cabe esclarecer que entende-se por "atividade – meio" aquela que é de mero suporte, ou seja, aquelas que não se incluem nas atividades fundamentais ou principais da empresa, que não se encontram descritas em seu contrato social como principal atividade desenvolvida.

Conforme já dito neste trabalho, a terceirização nasce na ciência de "Administração de empresas", designada como "teoria do foco", almejando a máxima especialização produtiva, uma vez que a empresa passar a concentrar seus recursos e esforços em seu objeto principal, que é atividade-fim (DELGADO, 2003, p. 45).

Essas são as hipóteses elencadas pela doutrina como terceirização lícita. Nestes casos, excetuando-se no trabalho temporário, não há subordinação direta entre a empresa tomadora e o empregado.Por sua vez a empresa tomadora e a prestadora de serviços podem firmar vínculo de natureza civil, com contrato de prestação de serviços, fundamentada nos artigos 593 a 609 do Código Civil de 2002.

Por outro lado, se os requisitos da relação de emprego, como a pessoalidade estiverem presentes entre o empregado terceirizado e a empresa terceirizante, tem-se uma terceirização ilícita.Se a empresa tomadora exercer o poder sobre o empregado terceirizado, existe, concretamente uma relação jurídica de emprego com o próprio tomador, caracterizando-se a terceirização ilícita (GARCIA, 2008, p. 305). Neste sentido, esclarece Sérgio Pinto Martins:

> Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação. (...) Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador. Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços. (MARTINS, 2003, p. 153)

Consequentemente, a empresaque contratasse trabalhadores por empresa interposta só responderia subsidiariamente pela inadimplência dos créditos trabalhistas, uma vez que não há vínculo empregatício com o empregador aparente ou terceirizante. A responsabilidade subsidiária tem fundamento no comportamento omisso e irregular da empresa tomadora, ao deixar de fiscalizar o cumprimento das obrigações contratuais assumidas pela contratada perante seus empregados, configurando a *culpa in vigilando*.

Além disso, a empresa prestadora, aquela que forneceu a mão de obra, poderá responder solidariamente pela terceirização ilícita, nos termos do artigo 942 do Código Civil c/c artigo 9º da CLT pela lesão ao direito do trabalhador em razão da terceirização ilícita, e aindaincorrer nas penas do artigo 203 do Código Penal, que típica a "Frustração de direito assegurado por lei trabalhista"(GARCIA, 2008, p. 312).

4 DO CONFLITO DE NORMAS E PRINCÍPIOS NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO RE 958.252

A terceirização trabalhista até 2017 não possuía regulamentação legal adequada, deixando a cargo de Súmulas e decisões judiciais a questão. Com o advento da Lei 13.429/2017, também incluída no pacote da "Reforma trabalhista, vários dispositivos foram acrescentados à Lei 6.019/1974, que trata, conforme já explicado do trabalho temporário.Ocorre que tal regulamentação, assim como boa parte da Lei 13.429/2017 sofreuvárias críticas no que concerne à supressão de direitos dos trabalhadores.

Uma das principais alterações diz respeito à permissibilidade irrestrita da terceirização. Neste sentido fica autorizado terceirizar quaisquer das atividades da contratante (tomadora), inclusive de sua atividade principal, não existindo mais distinção entre atividade meio e atividade fim para autorização da contratação de empresa interposta para a prestação do serviço.

O Tribunal Superior do Trabalho, na ocasião, entendeu pela inaplicabilidade da referida lei nos casos de terceirização das relações de trabalho regidas e extintas antes da mesma sob o argumento de que esta suprimiria direitos adquiridos do trabalhador. Neste sentido:

> *Instituição financeira. Telemarketing. Atividade-fim. Terceirização ilícita. Contrato de trabalho celebrado e extinto na vigência da Lei nº 6.019/74. Não incidência da Lei nº 13.429/2017.*
> A Lei nº 13.429/2017 não se aplica às relações de trabalho regidas e extintas sob a égide da Lei nº 6.019/1974, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho mais vantajosas. No caso, a reclamada insurgiu-se contra decisão da SBDI-I que, invocando a Súmula nº 331, I, do TST, estabeleceu que a

> prestação de serviços de cobrança a clientes de instituição financeira, mediante contato telefônico, se insere na atividade-fim bancária. Alegou que a Lei nº 13.429/2017, ao acrescentar o art. 4ª-A, § 2º, à Lei nº 6.019/74, afastou a ilicitude na terceirização dos serviços prestados e tem aplicação imediata. Todavia, por se tratar de contrato celebrado e findo antes da entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, prevaleceu o entendimento jurisprudencial firmado no item I da Súmula nº 331 do TST, amparado no antigo teor da Lei nº 6.019/1974. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, deu provimento a embargos de declaração apenas para prestar esclarecimentos (BRASIL, 2017).

O entendimento da Corte superior trabalhista foino sentido de que houveretrocesso legal aos direitos laboraiscom a promulgação da Lei 13.429/2017. Entretanto, não obstante tal entendimento em 31/08/2018 o STF em sede de controle de constitucionalidade, declarou que a terceirização para quaisquer tipos de atividades da empresa, seja meio, ou seja, fim, seria lícita.

O referido julgamento se deu na Arguüição de Preceito Fundamental 324 e Recurso Extraordinário 958.252, ambas anteriores ao advento das leis fruto da Reforma Trabalhista, Leis 13.429/17 e 13.467/17, e questionavam a possibilidade da terceirização de forma irrestrita nas empresas.

No julgamento da ADPF 324, a Corte Superior declara a licitude da terceirização irrestrita, fixando a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora e de verificar a idoneidade da empresa prestadora.

> **Decisão:** 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. (BRASIL, 2018)

No mesmo sentido a decisão do Recurso Extraordinário 958252 pela licitude da terceirização irrestrita e responsabilização subsidiária da empresa tomadora:

> 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. (BRASIL, 2018)

Nas decisõessupracitadas,a Suprema Corte encerrou definitivamente com as discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre o que concretamente seria atividade – fim ou atividade – meio, uma vez que este requisito não mais tem importância no momento de contratar trabalhadores terceirizados. O requisito a ser analisado a partir de agora seria a fiabilidade da empresa bem como sua capacidade econômica, o que nem sempre está ao alcance da empresa contratante.

O ministro Celso de Melo fundamentou sua decisão em parâmetros econômicos, conforme se extrai a seguir.

> O ministro Celso de Mello apontou que o movimento na Justiça Trabalhista, sobretudo com a proliferação de demandas coletivas para discutir a legalidade da terceirização, implica redução das condições de competitividade das empresas. "O custo da estruturação de sua atividade empresarial aumenta e, por consequência, o preço praticado no mercado de consumo também é majorado, disso resultando prejuízo para sociedade como um todo, inclusive do ponto de vista da qualidade dos produtos e serviços disponibilizados", ponderou. (BRASIL, 2018)[1]

A necessidade do barateamento dos preços dos produtos finais, bem como da atividade da empresa não podem se dar ao custo do vilipendio dos direitos trabalhistas e da saúde do trabalhador. As decisões em análiselegitimam o fenômeno da precarização estrutural do trabalho, na qual se cria uma estrutura em que no lugar de uma empresa com suas atividades concentradas em suas dependências, com empregados contratados diretamente, troca-se por várias pequenas unidades interligadas, com um número reduzido de trabalhadores incumbidos de produzir mais.

No que concerne ao meio ambiente do trabalho tem-se que a saúde do trabalhador imbuído de oferecer um maior volume de produção fica totalmente afetada, acrescido ao fato de que não há uma preocupação da empresa tomadora com a saúde do trabalhador, conforme a seguir:

> Observa-se que, para o processo de terceirização atender ao binômio da maximização dos lucros e redução dos custos, as condições dos trabalhadores tendem a ser profundamente fragilizadas a partir da adoção de políticas de gestão que adotam a seguinte dinâmica gerencial: a) redução do número de trabalhadores com a fixação de resultados superiores à respectiva capacidade de trabalho, o que eleva o ritmo de trabalho, a concentração de tarefas e os níveis de responsabilidades; b) fragilização dos níveis de segurança, que passam a ser escassos, não apenas em razão da exigência do cumprimento de tarefas de trabalho acima da capacidade do trabalhador, como também em razão da redução de custos com saúde e segurança do trabalho (economia com os equipamentos de proteção (coletivos e individuais) e treinamentos); c) adoção de políticas de achatamento salarial dos empregados terceirizados, o que força o trabalhador a laborar constantemente em sobrejornada para percepção de horas extras como complemento remuneratório, ocasionando

[1]Mais informações em http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429

> maior desgaste físico e mental do obreiro, o que fatalmente desencadeia elevação dos níveis de acidentes laborais entre os trabalhadores terceirizados. (ARAÚJO JUNIOR, 2014, p. 74)

A terceirização, afeta não só os trabalhadores, mas também as empresas tomadoras. Isto porque os empregados terceirizados geralmente trabalham em um meio ambiente mais precário que os trabalhadores permanentes, cujos salários, por isso mesmo, ficamdepreciados; e a empresa tomadora ou terceirizante, que além de lidar com o embate histórico entre capital e trabalho, vê-se amarrada com um conflito inédito entre trabalho e trabalho. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011, p. 06).

O fenômeno traz consigo diferenças salariais entre os trabalhadores que laboram nas mesmas funções, diferentes garantias e direitos nas convenções coletivas, trazendo repercussões dentro do meio ambiente do trabalho, o que afeta inclusive o psicológico do trabalhador.

Partindo do conceito de que "o meio ambiente é o conjunto de elementos naturais e artificiais partilhados com seres humanos, necessários ao desenvolvimento e sobrevivência dessas espécies de forma harmônica e solidária"(COSTA, 2016, p. 73), tem-se que o meio ambiente do trabalho é o local aonde se desenvolvem as atividades laborais, devendo este oferecer condições sadias e seguras, ou seja, não apresentar agentes que comprometam a saúde físico- psíquica dos que neste ambiente laboram.Tudo isso representa um reflexo da proteção trazida pela Constituição Federal de 1988 e nesse sentido, "[...] a dignidade vincula-se a condições de vida e existência que contemplem um meio ambiente saudável e equilibrado, porque sem um ambiente que ofereça condições de viver com saúde, inclusive psicológica, ele estará totalmente maculado" (COSTA, REIS, OLIVEIRA, 2016, p.119).

Um meio ambiente em que empregados da mesma categoria possuem tratamentos diferenciados por terem seus vínculos empregatícios com organizações diferentes gera inúmeras insatisfações internas e externas nos trabalhadores. Tais insatisfações repercutem diretamente na vida pessoal e familiar do empregado, gerando inclusive doenças físicas e psicológicas.

O questionamento se encontra no desequilíbrio da relação trabalhista agora legitimada em que a terceirização proporcionará muitos benefícios às grandes empresas que terão todo lucro e, via de regra, nenhuma responsabilidade. Por outro lado, os trabalhadores perderão uma gama de direitos sociais que lhe eram garantidos, além da redução de seu poder de negociação coletivamente.

Nesse sentido, a terceirização seria na verdade muito mais do que um simples instituto jurídico, mas uma técnica de gerência estratégica para as empresasque agrava a desigualdade entre os atores sociais, fulminando as forças coletivas de trabalho e refletindo como no enfraquecimento dos pilares do direito do trabalho.

> Por isso, mais do que uma técnica de gerência, a terceirização se revela uma estratégia de poder. Ela divide já não apenas o trabalho, mas a classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador – mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente, tal como as músicas, as modas e tudo o mais que nos cerca. Também aqui, como diria Beck, a incerteza aparece não como problema, mas como solução. (VIANA, 2009, p. 148).

Para a Ministra Cármen Lúcia, presidente do Supremo tribunal Federal,`à época, a precarização do trabalho poderá ser combatida pelo judiciário"[...] Se isso acontecer, há o Poder Judiciário para impedir os abusos. Se não permitir a terceirização garantisse por si só o pleno emprego, não teríamos o quadro brasileiro que temos nos últimos anos, com esse número de desempregados" [2] (BRASIL, 2018).

Todavia, os direitos trabalhistas foram conquistados num histórico de lutas, uma vez que a inércia dos poderes públicos autorizava abusos do empregador com a classe trabalhadora. Esses direitos nasceram no século XIX em resposta aos problemas sociais decorrentes do capitalismo (NASCIMENTO, 2012, p. 4). O Direito do Trabalho surgiu para reparar as distorções econômico-sociais advindas do capitalismo e amoldando a relação de poder que a dinâmica econômica gera na sociedade e principalmente nas empresas (DELGADO, 2018, p. 94).

No julgado em questão alguns princípios do direito do trabalho foram suprimidos ou não observados. Tais princípios são pilares do ramo trabalhista, e por este motivo, essenciais para que o equilíbrio nos contratos de trabalho seja alcançado.

> Insistimos que tais princípios formam o núcleo justrabalhista basilar por, a um só tempo, não apenas incorporarem a essência da função teleológica do Direito do Trabalho, como por possuírem abrangência ampliada e generalizante ao conjunto desse ramo jurídico, tudo isso sem que se confrontem de maneira inconciliável com importantes princípios jurídicos gerais, externos ao ramo jurídico especializado. (DELGADO, 2018, p.231).

Contudo,os princípios da proteção e da norma mais favorável não foram contemplados na ocasião do julgamento pela Suprema Corte para que se objetivasse proteger o trabalhador considerado hipossuficiente, incluindo nessa análise a proteção ao meio ambiente do trabalho.

[2]Mais informações em http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429

O princípio da proteção dispõe que o direito do trabalho, em toda sua estrutura, formada por normas, institutos e princípios objetiva a proteção da parte mais vulnerável numa relação de emprego. A proteção se justifica pela busca do equilíbrio entre as partes no contrato de trabalho.Por outro lado, o princípio da norma mais favorável impõe que o operador do direito, diante do caso concreto, deve sempre aplicar a norma mais favorável ao empregado, nas situações de elaboração da regra, no caso de confronto entre regras concorrentes e nos casos em que haja a interpretação de regras jurídicas.

A Suprema Corte ao julgar a Arguição de Preceito Fundamental 324 e Recurso Extraordinário 958.252, não observou neste caso de confronto entre a atividade econômica e proteção aos direitos do obreiro a norma mais protetiva. Esta inobservância reflete diretamente dos direitos sociais constitucionais que poderão ser desconsiderados durante a relação terciária em detrimento dos princípios econômicos que foram contemplados na decisão.

Nessesentido, tem-se que as normas constitucionais não podem ser aplicadas de forma isolada. A interpretação e aplicação das normas constantes naConstituição Federal, para que haja efetividade, os princípios implícitos e explícitos constantesno ordenamento. (FURTADO, 2008, p. 01).

Tendo em vista que as normas que estabelecem os direitos sociais trabalhistas na Constituição se fundam no princípio da proteção e que o mesmo diploma legal prevê princípios de ordem econômica, existe, no caso dos julgados objeto deste artigo, verdadeira colisão entre princípios e regras.

E, levando em consideração os princípios em colisão, a não observância da razoabilidade, a efetivação das normas constitucionais estaria fulminada.

> O princípio da razoabilidade prega uma coexistência de racionalidade e de proporcionalidade entre motivos, meios e fins, de tal sorte que a hermenêutica dê azo a que os meios alcancem os fins e que estes possam ter uma conexão com os motivos. O que se vai investigar é se o meio utilizado é ou não desproporcional em relação ao fim a que se almeja alcançar. Há , pois, que serem pesadas e sopesadas vantagens e desvantagens dos meios em proporção às vantagens do fim que se espera atingir.(FURTADO apud CANOTILHO, 1994, pp.383-384).

Sob outra perspectiva, as garantias trabalhistas protetivas, por se tratarem de direitos fundamentais, submetem-se ao princípio da vedação ao retrocesso, o que proíbe o Estado de praticar qualquer ato que macule o bloco de direitos já conquistados, em nome da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana.

Tem–se que a terceirização, especialmente agora que autorizada de forma irrestrita trará consequências para o ramo especializado do direito. Isto porque ela atinge as fontes do

direito do trabalho em várias vertentes, ou seja,ela dificulta a criação de normas protetivas e facilita a fundação de normas precarizantes. E por fim enfraquece as sanções já pré estabelecidas, e por reflexo cada artigo da Consolidação das Leis do Trabalho(VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011, p. 04).

5 CONCLUSÃO

O julgamento do Supremo Tribunal Federal impactou diretamente nas estruturas principiológicas do direito do trabalho gerando opiniões divergentes no que tange ao seu aspecto social e econômico.

Apesar das declarações da presidente da Corte Superior, Ministra Carmen Lúcia, de que no sentido que a terceirização não seria a causa da precarização do trabalho ou não violaria aa dignidade do trabalho, se questiona se os benefícios que as empresas auferirão com a redução dos custos e especialização dos serviços será repassada para os trabalhadores ou se a precarização do trabalho estaria legitimada pela licitude da terceirização ilimitada.

Logo, as empresas poderão terceirizar todas as suas atividades cotidianas e não somente as atividades periféricas. Por esta razão uma empresa poderá se constituir e existir sem manter nenhum empregado direto. Ou numa situação mais crítica contratar para a mesma função empregados diretos e indiretos, sendo que nesta situação, mesmo que exercendo a mesma função, pelo mesmo período, e com a mesma qualidade técnica, seria lícito o pagamento de salários diferenciados.

A responsabilidade do tomador de serviços, aquele que realmente aufere lucros ou se satisfaz com a força de trabalho despendida pelo empregado terceirizado está afastada, o que também pode prejudicar o empregado terceirizado para receber os créditos que lhe são de direito inclusive pela via judicial.

A representação coletiva desses trabalhadores também corre sérios riscos de afetação, uma vez que os mesmos trabalhadores podem ser representados por sindicatos distintos diminuindo seu poder de negociação e direitos negociados pela categoria, ou seja, há verdadeira fragmentação da categoria. Isto porque cada trabalhador, segundo as regras de enquadramento sindical, está vinculado à atividade econômica preponderante do seu empregador, que no caso seria a empresa prestadora de serviços a terceiros.

Assim, numa mesma empresa tomadora poderá haver inúmeras categorias profissionais diferentes trabalhando, o que fragiliza o vínculo de solidariedade entre os trabalhadores para reivindicar melhores condições de trabalho, bem como um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Sob esta ótica tem-se vínculos empregatícios cada vez mais desprotegidos e instáveis, além da baixa efetividade da implementação dos direitos sociais dos trabalhadores, inserido no capítulo dos direitos fundamentais, e que por se tratar de verba alimentar são essenciais para a existência digna.

Outra questão a ser levantada é que a diluição da cadeia produtiva, o compartilhamentoda produção do produto final entre diversos fornecedores terceirizados, afasta o beneficiário principal ou a empresa tomadora dos serviços terceirizados da responsabilidade direta dos encargos trabalhistas, facilitando a ocultação de fraudes e dificultando a fiscalização dos elos da cadeia produtiva.

A pesquisaapresentada neste trabalho demonstra que houve mudanças perversas nos direitos dos trabalhadores quando da permissão da terceirização pelas empresas de suas atividades meio. Conclui-se, desta forma, que a abertura da prática de forma irrestrita, após a decisão do Supremo Tribunal Federal trará efeitos catastróficos num país como o Brasil que tem elevados índices de desemprego e pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Se há dificuldade em impedir que o fenômeno da terceirização ocorra irrestritamente, os operadores do direito, devem buscar meios para onerá-la, seja em na forma de tributos, na responsabilização solidária em caso de não pagamento das verbas trabalhistas, para que a prática seja desestimulada ou pelo menos incentivaria às empresas a investigar melhor a idoneidade das empresas prestadoras e sua capacidade financeira, o que diminuiria os índices de inadimplência do pagamento das verbas trabalhistas.

O Estado deve cuidar para não retroceder no que diz respeito aos direitos e garantias conquistados historicamente pelos trabalhadores, neste contexto insere-se as proteções ambientais do trabalho. A preservação dos direitos sociais significa a valorização e o respeito de uma ordem social justa e solidária, um dos objetivos da República Federativa do Brasil. Tal observância não significa apenas confecção de leis protetivas aos trabalhadores, mas também de cuidados do judiciário no que se refere à interpretação das normas jurídicas respeitando o equilíbrio entre as relações econômicas entre e o dever estatal de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados.

Em que pese a colisão entre princípios constitucionais econômicos e princípios trabalhistas, há de se considerar que os direitos constitucionais sociais são genuinamente direitos fundamentais, e, portanto, gozam de limites mais rígidos para reforma.O que se conclui nesta pesquisa é que a permissão irrestrita da terceirização da mão de obra não modernizou ou trouxe mais segurança para as relações de trabalho, mas foi responsável por

legitimar uma precarização ainda maior nos direitos dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito à sua saúde e segurança, representando seguramente um retrocesso social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Edílson. in **A perda da razão social do trabalho**. Terceirização e precarização. Organizadoras Graça Druck, Tania Franco. São Paulo: Boitempo, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Uniformização de Jurisprudência.** TST – IURR 3442/1984 – Ac. 2208. Relator Ministro Marco Aurélio. , Tribunal Pleno. Data de publicação DJ 10.10.1986. Acesso em 5 de dezembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST – -ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004, SBDI-I, rel. Min. João OresteDalazen, Data de publicação DJ 3.8.2017. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST - **ADPF 324** - Relator Atual: Min. Roberto Barroso. Data de publicação no DJE 06/09/2018 Disponível em:<www.tst.jus.br>. Acesso em 08 de dezembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST - **RE 958252**- Relator Atual: Min. Luiz Fux. Data de publicação no DJE 06/09/2018 Disponível em:<www.tst.jus.br>. Acesso em 08 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei n. **13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei n. **6.019**, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Decreto-lei **200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>.Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei **5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências.Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm>. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei **7.102**, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm>. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei **8.987**, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências.Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8987 compilada.htm. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei **9.472**, de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9472.htm>. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BRASIL. Lei **9.472**, de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9472.htm>. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

BOMFIM, Vólia**. Princípios Trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, Rio de Janeiro: Impetus, 2010, p. 107 CANOTILHO, J.J.Gomes: **Direito Constitucional**. Coimbra: Coimbra Editora, 1994, pp.383-384.

COSTA, Beatriz Souza. **Meio Ambiente como direito à vida: Brasil, Portugal e Espanha**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

COSTA, Beatriz Souza; REIS, Emilién Vilas Boas; OLIVEIRA, Márcio Luís de. **Fundamentos filosóficos e constitucionais do direito ambiental.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo.** São Paulo**,** LTr,2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17.ed. São Paulo: LTr, 2018.

FURTADO, Emmanuel. Princípios e Hermenêutica do Direito Constitucional.Nomos. **Revista do programa de pós-graduação em direito** – UFC. v. 28, n. 1 (2008). Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/11784/9864>. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.
ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. A terceirização e o descompasso com a higidez, saúde e segurança no meio ambiente laboral – Responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho.**Revista do Tribunal. Regional do Trab. 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 67-81, jan./jun. 2014. Disponível em <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27190>. Acesso em: 04 de abril de 2019

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 153.

NASCIMENTO, Ivan Kaminsk do. **Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (terceirização de mão de obra):** lógicaargumentativa com base em Stephen E. Toulmin.Tese (mestrado em direitos e garantias fundamentais), IDP – Instituto Brasiliense de Direito Público. 2017. Disponível em:http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2313/Dissertacao_Ivan%20Kaminski%20do%20Nascimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 07 de dezembro de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: LTr, 2012.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

TOMAZETI, R., BORBA, C.. Terceirização no Brasil: Histórico e perspectivas a partir da nova legislação. **Anais do EVINCI** - UniBrasil, Local de publicação (editar no plugin de tradução o arquivo da citação ABNT), 3, mar. 2018. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/anaisevinci/article/view/3262/2996>. Acesso em 02 de abril de 2019.

VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. **Revista da Faculdade deDireito UFMG**, Belo Horizonte, n. 54, p. 141-156, jan./jun. 2009. Disponível em https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/96. Acesso em 09 de dezembro de 2018.

VIANA, M; DELGADO, M; AMORIM, H. Terceirização – Aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques**. Revista do TST**, Brasília, vol. 77, no 1, jan/mar 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/22216/003_viana_delgado_amorim.pdf?sequence=4. Acesso em 09 de dezembro de 2018.