

A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM E O RETROCESSO TRABALHISTA EM DECORRÊNCIA DO POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

THE OUTSOURCING OF END ACTIVITIES AND LABOR RETROCESS BY THE POSITIONING OF THE SUPREME FEDERAL COURT

Leonardo da Silva Sant'anna¹
Flávia Amaral Sette¹

Recebido em: 01/12/2018
Aceito em: 27/11/2019

lsantanna44@gmail.com
flaviasette@uol.com.br

Resumo: No presente trabalho verificou-se o sentido atual da terceirização de serviços, bem como de que maneira o neoconstitucionalismo europeu vem sendo aplicado pela jurisdição constitucional brasileira, quanto à temática da constitucionalidade da terceirização das atividades-fim, a partir da análise da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF - n. 324 e do Recurso Extraordinário - R.E. - n. 958.252, processados e julgados pelo STF. Para tanto, realizou-se uma análise do estudo feito pelo IPEA no ano de 2018, publicado sob o título de Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate, e assim como de textos doutrinários sobre o tema estado. A metodologia que se adotou foi a jurídico-exploratória.

Palavras-chave: Constitucionalidade. Neoconstitucionalismo. Supremo Tribunal Federal. Terceirização de Serviços. Trabalho.

Abstract: This article aimed to verify the current meaning of outsourcing services, as well as how the European neoconstitutionalism has been applied by the Brazilian constitutional jurisdiction, regarding the theme of the constitutionality of outsourcing of end activities, from the analysis of the ADPF of n. 324 and RE of n. 958,252, prosecuted and tried by the Supreme Court. To this end, an analysis of a study conducted by IPEA in 2018 was published, published under the title of Outsourcing of Work in Brazil: new and different perspectives for the debate, as well as doctrinal texts on the theme state. The methodology adopted was the legal-exploratory.

Keywords: Constitutionality. Federal Court of Justice. Neoconstitutionalism. Outsourcing Services. Work.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Após recentes alterações legislativas, passou-se a permitir a terceirização da atividade-fim das empresas². Na prática, isso significa dizer que elas podem exercer uma determinada atividade econômica, sem que, para tanto, precisem contratar funcionários que se dediquem ao *labor* naquilo que define o objeto social do ente empresarial. Cumpre lembrar que a terceirização expressa uma relação de trabalho, da qual é espécie a relação de emprego.

A relação de emprego se distingue da relação de trabalho pelos aspectos protetivos que proclama, conforme termos do artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que

¹ Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ – Rio de Janeiro – Rio de Janeiro - Brasil

² Vide Lei 13.429/2017.

prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (CLT, 1943)

A caracterização da relação de emprego está relacionada à existência de alguns elementos, quais sejam: a prestação de labor por pessoa natural ou física; a pessoalidade, que indica que o trabalhador não pode se fazer substituir por outro trabalhador; a não eventualidade, que indica uma continuidade na prestação de labor, seja ela semanal, mensal ou diária; a presença de subordinação, que indica que o trabalhador é submetido à gestão e ao poder de mando, de algum superior hierárquico; bem como a onerosidade, o que indica a existência de retribuição pecuniária ou *in natura* pelos serviços prestados.

O Supremo Tribunal Federal, recentemente, reconheceu como lícita e constitucional a terceirização das atividades-fim das empresas, direcionando seu entendimento em favor da livre iniciativa (art. 170, caput, CRFB/88) e da livre concorrência (art. 170, IV, da CF/1988).

É importante observar que na legislação brasileira vigente, não há uma definição clara do que sejam atividades-meio e atividades-fim. Nas palavras de Cláudio Dias Castro “na realidade, tais conceitos de atividade-fim e de atividade-meio não são jurídico-trabalhistas.” (CASTRO, 2009, p.5-9), eis que não surgiram do Direito do Trabalho. Contudo, é possível entender a atividade-fim da empresa como aquela intimamente ligada ao seu objeto social, sendo a atividade-meio aquela que é acessória ao desenvolvimento empresarial.

O STF decidiu pela parcial inconstitucionalidade do teor preceituado da Súmula 331³, do TST, bem como declarou a constitucionalidade da matéria relacionada à terceirização da atividade-fim, ao julgar a ADPF: 324/DF e o RE 958.252/MG.

A atuação da corte pôs fim, definitivamente, aos debates sobre os limites da terceirização, alterando o entendimento, até então vigente, de que apenas era possível terceirizar as atividades-meio de forma irrestrita e as atividades-fim, de acordo com a previsão contida na lei de trabalho

³ Súmula n. 331 do TST.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

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 n. 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 n. 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 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. 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.

temporário de n. 6.019/1974, passando a autorizar a terceirização de serviços das atividades-fim ou meio das empresas, sem qualquer tipo de limitação.

Tendo em vista a existência de uma lacuna científica, em relação à mudança de paradigma jurisprudencial e legislativo acerca da matéria em estudo, necessário se faz investigar os fundamentos decisórios utilizados pelos ministros do STF, na ADPF: 324/DF e no RE 958.252/MG, bem como as anotações referentes aos votos orais que compuseram tais decisões.

Os indicadores que foram utilizados nesse estudo são textos doutrinários, normas legais, precedentes jurisprudenciais, bem como pesquisas feitas pelo IPEA, no ano de 2018, em relação à terceirização do trabalho, no Brasil. Utilizou-se, para tanto, a metodologia jurídico-exploratória (GUSTIN, 2006) e verificou-se a legitimidade dos argumentos utilizados na decisão, à luz do Direito do Trabalho e ao próprio sentido de terceirização.

2. A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado “*terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente (...). A terceirização provoca uma relação trilateral (...).*” (DELGADO, 2014, p.452) Nessa perspectiva é possível definir a terceirização de serviços como um processo de intermediação de mão de obra, no qual se dá o recrutamento de trabalhadores, pelo prestador de serviços, com o objetivo de que esses laborem em favor do tomador de serviços.

Nas palavras de Leonardo da Silva S'antanna e de Flávia Amaral Sette:

A terceirização de serviços trabalhistas pode ser entendida como um processo de intermediação de mão de obras, no qual se dá o recrutamento de trabalhadores pelo prestador de serviços com o objetivo de que estes laborem em favor do tomador de serviços. Esse recrutamento objetiva, geralmente, o barateamento dos custos da produção e a diminuição dos encargos trabalhistas, sociais e tributários. (S'ANTANNA; SETTE, 2018, p. 237)

O intermediador de mão de obra é um facilitador do desenvolvimento das atividades empresariais do tomador de mão de obra, pois cabe a ele dirigir pessoalmente a prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados, bem como remunerá-los. Essa é a modalidade de terceirização que é considerada lícita.

Segundo Gustavo Filipe Barboza Garcia a terceirização ilícita encontrava-se prevista no inciso I, da Súmula 331, do TST, na qual se destacava a seguinte previsão: “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” (TST, 2011). Assim é possível dizer que o viés ilícito desse fenômeno ocorre quando o tomador de serviços atua no lugar do prestador de serviços, dirigindo pessoalmente a prestação de serviços ou remunerando os trabalhadores terceirizados. A

consequência dessa troca de funções é a formação de vínculo empregatício com o tomador de serviços.

Antes da Súmula 331, do TST, não havia legislação que abordasse o tema de maneira tão cristalina como o faz a referida súmula. Essa súmula preconizava o entendimento de que a intermediação de mão de obra para a prestação de serviços na atividade-fim das empresas, fora da exceção contida na lei de contrato temporário, era considerada uma prática ilegal. Além de prever também a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.

Em decorrência de algumas alterações legislativas e do entendimento jurisprudencial ocorreram algumas mudanças na interpretação que era feita sobre o instituto da terceirização, que antes era regido pela Lei n. 6.019/74, pela Súmula 456 e 331, do TST, bem como pelo art. 455, da CLT e pela OJ, 191, da SDI-1. Na atualidade essa matéria passou a ser regida pela Lei n. 13.467/2017 e, pela Lei n. 13.429/2017, que promoveu alterações na lei do trabalho temporário, além de autorizar a terceirização de atividade-fim, que antes era considerada uma terceirização ilícita, se não fosse aquela autorizada pela Lei n. 6.019/74.

Nesse contexto, é importante mencionar o art. 4-A, da Lei n. 6.019/74, que diz:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 1974) (Grifo Nosso)

Delgado ensina que a terceirização poderia ser considerada lícita, quando satisfeitas as condições estabelecidas pela Lei n. 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, referentes à atividade-fim da empresa, de forma provisória e para prestação de serviços determinados. A excentricidade dessa terceirização, em relação à hipótese mais difundida, é que ela é provisória e visa realizar atividade específica ou substituição temporária de pessoal (DELGADO, 2014, p.468).

As atividades-meio podem ser terceirizadas, desde que também preencham os requisitos previstos na Lei n. 7.102/83, bem como aqueles previstos na súmula 331, III, do TST.

A Terceirização lícita, antes da reforma, era aquela inerente às atividades-meio (de vigilância, de limpeza e de conservação), previstas na súmula 331, III, do TST. Para que ela fosse reconhecida como lícita era necessário que não houvesse na prestação de serviços pelo trabalhador: 1- a pessoalidade (que ele pudesse ser substituído por outro trabalhador); 2 - a subordinação (que o tomador de serviços não exercesse sobre o trabalhador qualquer controle ou poder de gestão). Esses requisitos foram mantidos pela reforma trabalhista e, além disso, foi acrescentado mais um requisito, o da capacidade econômica da empresa prestadora de serviços (a ausência desse requisito gera a responsabilização solidária, com base no artigo 9º, da CLT, entre prestador e o tomador de serviços).

Os requisitos formais para o funcionamento da empresa prestadora de serviços estão contidos na Lei n. 13.429/2017, que alterou a lei do trabalho temporário, no artigo 4-B, tendo essa, por sua vez, exigido que a empresa tenha registro no CNPJ, na Junta Comercial, bem como um capital social compatível com o seu número de empregados, isto é; um capital mínimo de 10 mil reais,

para as empresas que possuam até 10 empregados e de no máximo 250 mil reais para aquelas que possuam mais de 100 empregados.

3. JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL BRASILEIRA E O NEOCONSTITUCIONALISMO

O Supremo Tribunal Federal representa o órgão máximo do poder judiciário que está legitimado pela Constituição a proferir a última palavra sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade das leis e dos atos normativos proferidos pelo poder público. Por isso, compreender a forma como esse órgão exerce o controle de constitucionalidade, na atualidade, é medida de primeira relevância, porque auxilia a compreensão de todo o ordenamento jurídico, bem como da própria Constituição.

O período atual em que são proferidas as decisões do STF é chamado de neoconstitucional, pós-positivista ou juspositivista ético. Outros o denominam de Constitucionalismo Contemporâneo. Entre eles, Suzanna (POZZOLO, 2005) e Lenio (STRECK, 2011, 2013), aceitam essa terminologia em alternativa ao termo neoconstitucionalismo: Luis Roberto, Ana Paula e Daniel (BARROSO, 2015, BARCELLOS, 2005 e SARMENTO, 2009), alguns, apenas o denominam de Constitucionalismo, entre eles Ronald Dworkin, Robert Alexy, Carlos Nino, Gustavo Zagrebeky, Manuel Atienza e Michael Troper.

É possível definir⁴ o neoconstitucionalismo a partir da perspectiva de que ele representa um conjunto de teorias diversificadas, que procura dar resposta, no plano metodológico, aos problemas decorrentes da insuficiência das teorias positivistas (GARCIA, 2018).

Tais decisões se caracterizam por apresentarem uma forte tendência ética, moral e de adesão de princípios. Todavia, embora sejam chamadas de neoconstitucionalistas, destoam da origem dessa corrente de pensamento, que é representada por Habermas e pelos teóricos da Escola Italiana, tais como: Suzanna Pozzollo, Paolo Comanducci e Mauro Barberis, dentre outros.

O neoconstitucionalismo em sua acepção original funciona como uma corrente de complementação do positivismo. Sua principal contribuição é fornecer argumentos morais (objetivos), racionais, éticos e de princípios às decisões jurídicas. Cabe lembrar que existem três classificações de neoconstitucionalismo: o teórico, o metodológico e o ideológico.

O neoconstitucionalismo ideológico se fundamenta basicamente na ideia de garantir os direitos fundamentais, destaca, também, a importância dos mecanismos institucionais de tutela desses direitos (COMANDUCCI, 2002).

A corrente neoconstitucionalista ideológica procura, no entanto, ressaltar que a atividade do legislativo e do judiciário é necessária para a concretização e a garantia dos direitos fundamentais contidos na Constituição. Seus principais teóricos foram Dworkin, Alexy e Zagrebelsky. Por sua vez, o neoconstitucionalismo equivocado brasileiro entende e aplica essa corrente de pensamento, como uma corrente de superação do positivismo. Em que despreza as ferramentas do positivismo, tais

⁴ Essa percepção, pertencente a Ivan Simões Garcia, é utilizada por nós pela forma simples e objetiva por meio da qual ele conseguiu definir o Neoconstitucionalismo, contrariando o rebuscamento e a ausência de objetividade dos principais autores que tratam desse tema. Por isso ela é utilizada no desenvolvimento desse estudo.

como a distinção entre regra e norma e a subsunção. E, além disso, cria critérios morais e éticos subjetivos, bem como utiliza os princípios de forma exagerada. Outra característica desse neoconstitucionalismo é que ele revela uma tendência fortemente ideológica, que busca dar efetividade a qualquer custo à Constituição.

Algumas decisões do STF revelam uma acepção de neoconstitucionalismo equivocado, principalmente, quando são aplicadas com relação ao Direito do Trabalho⁵. Nesse sentido, as normas na acepção do neoconstitucionalismo puro⁶ deixam de ser neutras e ganham um aspecto de reencantamento. Ressalta Alysso que o ganho político dessa nova visão está não em uma moralidade nova para além das normas, mas na moralidade das normas. É como se um novo atributo da norma, que sempre existiu, nela fosse descoberto (MASCARO, 2008).

O neoconstitucionalismo, adotado pelo STF, é uma variação deturpada desse neoconstitucionalismo puro. E tem como característica principal a utilização indiscriminada de princípios, de valores morais subjetivos e de argumentos de senso comum.

Lenio destaca que o neoconstitucionalismo promoveu, na Europa continental, um importante passo para a afirmação da força normativa da Constituição, mas que no Brasil, acabou por incentivar e institucionalizar uma recepção acrítica da Jurisprudência de Valores, da Teoria da Argumentação de Alexy (que cunhou o procedimento da ponderação com instrumento pretensamente racionalizador da decisão judicial) e do ativismo judicial norte-americano. Além de relembrar os problemas teóricos em relação ao termo vigente (STRECK, 2017).

O neoconstitucionalismo puro busca complementar o positivismo através da utilização de argumentos democráticos, racionais, morais e de princípios. Esses argumentos quando utilizados nas decisões judiciais as tornam mais legítimas. Todavia, o STF tem se valido desses argumentos para deslegitimar os preceitos laborais e reafirmar os fundamentos de exploração do capital sobre o trabalhador.

A partir dessas considerações passa-se ao estudo das principais decisões proferidas pelo STF, sobre a temática da terceirização dos serviços das atividades-fim, das empresas, de modo a verificar se elas são neoconstitucionalistas equivocadas, bem como se os argumentos utilizados por elas são laborais legítimos.⁷

4. A ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324 E O RECURSO EXTRAORDINÁRIO 958.252

Neste tópico serão analisados os fundamentos contidos nas anotações para voto oral dessas decisões que possuem a seguinte ementa: “Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade”. (STF, 2018, p.1).

É possível ver, no item 1, a seguinte afirmação:

[...] Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua

⁵ São exemplos dessas decisões: RE. 590.415/ SC; RE. 895.759/PE.

⁶ No sentido de original, sem qualquer deturpação ideológica.

⁷ Para maiores informações sobre o tema do neoconstitucionalismo equivocado, consultar: SETTE: 2019.

adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade (STF, 2018, p.1).

A afirmação feita, no item 1, contraria os preceitos contidos na súmula 331, do TST, que até a alteração legislativa recente vinha disciplinando o entendimento jurisprudencial, de forma clara e objetiva, pois a referida súmula continha critérios objetivos que permitia a clara distinção entre a atividade-meio e a atividade-fim, conforme se extrai da interpretação á *contrário sensu* do seu item III:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância [...] 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 (TST).

Logo, formava vínculo de emprego com o tomador de serviços, quando eram prestados serviços com a pessoalidade e subordinação direta que não eram de conservação e limpeza ou, relacionados a outros serviços especializados.

Enquanto no item, 2, é possível perceber a seguinte afirmação:

A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. (STF, 2018, p.1)

A terceirização das atividades meio, autorizada pela súmula 331, do TST, já se revelava como uma forma de concretização dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, porque ela já representava uma medida de mitigação do direito laboral em favor do exercício da atividade de empresa, pois sua finalidade era a de auxiliar o empresário no desenvolvimento do seu negócio. Porém, não é assim com a terceirização das atividades-fim, porque ela repassa o risco do negócio jurídico para o trabalhador, pois ele passa a participar da atividade principal da empresa, passando a ser um “quase” sócio de fato do empresário, mas que não recebe uma bonificação para tanto.

A terceirização das atividades-fim retira o valor social do trabalho e, destaca o valor pecuniário dele. Tornando-o uma mercadoria, além de retirar a dignidade do trabalhador. Esse tipo de terceirização, ao contrário do que o julgador afirma, desrespeita um princípio fundamental do Estado democrático de direito, que é o valor social do trabalho.

A terceirização das atividades-fim não representa uma estratégia comercial razoável a ser adotada pelas empresas, porque prejudica o trabalhador, em detrimento de um possível aumento de competitividade, que já é possível com a terceirização das atividades meio.

É possível perceber que o julgador utilizou-se de uma ponderação entre o princípio da valorização do trabalho e o princípio da livre iniciativa. E aplicou um peso maior ao segundo princípio. A utilização da ponderação sem critérios leva a desregramentos, que se traduzem em insegurança jurídica e revela que o neoconstitucionalismo atualmente adotado pelo STF é equivocada, porque em vez de diminuir a arbitrariedade do julgador, que é a proposta original do neoconstitucionalismo, aumenta-a.

No item 3, é possível verificar a seguinte afirmação: “A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações.”(STF, 2018).

O julgador parte da premissa de que a terceirização, em si, é algo aceitável e que não causa danos ao trabalhador ou que ela não lesa os seus direitos, quando praticada sem desvios pelos empresários. Todavia, pela ótica do direito laboral, a terceirização desprotege mais do que protege e, além disso, descumpra dois de seus princípios basilares, quais sejam: o princípio da proteção e o princípio da continuidade da relação de emprego.

Pode-se dizer que o princípio protetivo se manifesta sob três formas, segundo Plá-Rodríguez: a) pela regra do *in dubio, pro operario*. Critério pelo qual o juiz, ao se deparar com vários sentidos possíveis de interpretação de uma norma, deve escolher aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Esse critério autoriza a parcialidade do juiz; b) pela regra da norma mais favorável, que determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que seja desrespeitada a hierarquia das normas; c) pela regra da condição mais benéfica, critério pelo qual a aplicação de uma nova norma laboral nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis, em que se encontrava o trabalhador (PLÁ-RODRIGUEZ, 2002).

O princípio da proteção visa a proteger o empregado por entender que ele é um sujeito hipossuficiente em relação ao seu empregador, que precisa da proteção do ordenamento jurídico. Essa proteção se dá com a finalidade de alcançar uma igualdade de condições.

A terceirização das atividades-fim desfavorece o trabalhador porque desestrutura as condições de paridade construídas pelo princípio da proteção, vez que trata o trabalhador como um indivíduo autônomo e o seu trabalho como uma mercadoria.

O princípio da continuidade da relação de emprego visa a conferir estabilidade à relação laboral, ao preconizar que toda a vez na qual ocorra esse tipo relação ela seja de duração indeterminada. Diferentemente na terceirização das atividades-fim, pela instabilidade que gera na relação laboral, ocorre o descumprimento do princípio da continuidade da relação de emprego.

Um estudo recente produzido pelo IPEA leva a conclusões diversas daquelas contidas no item 3, que se destacam a seguir:

Nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que, de cada cem vínculos ativos, pouco mais de quarenta foram rompidos [...] Já nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de cem vínculos ativos

para oitenta rompidos. [...] Este último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade (IPEA, 2018, p.14).

Isso demonstra que o vínculo empregatício propicia maior estabilidade ao empregado, quando comparado à prática da terceirização de serviços, pois, de 100 vínculos ativos, apenas 40 tinham sido rompidos, assegurando uma parcela de 60 vínculos. Enquanto dos 100 vínculos terceirizados, 80 tinham sido rompidos, restando apenas 20 desses vínculos.

No que tange ao tempo de duração de trabalho entre os terceirizados e os contratados, a pesquisa, do IPEA, concluiu que:

Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam 34,1 meses em média, ou seja, dois anos e dez meses. Nas atividades tipicamente contratantes, no entanto, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses, ou seja, cinco anos e dez meses (IPEA, 2018, p.14)

Diante do acima exposto, é possível aferir que a diferença na duração do trabalho prestado entre o contratado e o terceirizado é de 3 anos.

Com relação à diferença de remuneração existente entre os terceirizados e os contratados a conclusão a que o IPEA chegou foi a de que:

A análise comparativa da remuneração nominal média mostra que, nas atividades tipicamente terceirizadas, ela é inferior à praticada nas tipicamente contratantes. De 2007 a 2014, essa diferença se manteve entre 23% e 27% em média. Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, enquanto nas tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021 (IPEA, 2018, p.16).

Logo, existe uma diferença remuneratória entre os dois grupos de aproximadamente R\$ 400,00. O que demonstra que a terceirização se revela, na realidade, como uma espécie de subcontratação.

Com relação à jornada de trabalho a pesquisa do IPEA conclui que: “85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais, contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes.” (IPEA, 2018, p.19)

O IPEA, sobre as questões laborais, conclui a pesquisa, da seguinte forma:

Os dados obtidos a partir de recortes específicos na Rais revelam, de um modo geral, que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes [...] Caso haja regulamentação irrestrita da terceirização, permitindo que ocorra em qualquer etapa da atividade produtiva das empresas, assim como da quarteirização, é provável que as

diferenças aqui identificadas se aprofundem, com aumento da precarização das condições de trabalho e da remuneração. (IPEA, 2018, p.27-28)

Daí é possível concluir de que não só a terceirização das atividades meio, que já vinha ocorrendo, como também e principalmente a terceirização da atividade-fim, causa a precarização das relações de trabalho, em sentido inverso do que se afirma na decisão judicial em comento.

No item 4 da ementa do julgado é possível perceber a seguinte afirmação:

Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo 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 (art. 31 da Lei 8.212/1993) (STF, 2018, p.1-2).

O julgador propõe medidas de mitigação para evitar a utilização indiscriminada da terceirização das atividades-fim, contudo parece que elas não possuem eficácia para o trabalhador, pois a capacidade econômica da empresa serviria ao trabalhador, apenas na hipótese de decretação de falência da empresa do seu empregador, em que o trabalhador seria um dos seus credores preferenciais.

É importante ressaltar, também, que a responsabilização subsidiária atende muito pouco as necessidades do trabalhador, pois primeiro ele deve buscar promover a execução das verbas trabalhistas em relação ao intermediador de serviços, e, depois, poderá propor a execução em relação ao tomador, quando já tenha transcorrido certo período de tempo. A responsabilização solidária parece ser uma medida mais eficaz, porque o trabalhador poderá executar tanto a primeira quanto a segunda, em um só tempo.

Após as observações feitas sobre a ementa, é necessário, nesse momento, destacar os conteúdos de que tratam a ADPF e o RE, em análise. A ADPF tem por objeto o conjunto de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, com base na súmula 331, do TST, que segundo o relator tem gerado decisões contraditórias e, sem base legal ou constitucional.

Enquanto o RE tem por objeto uma decisão do TRT, mantida pelo TST, que impede uma empresa de celulose, fabricante de papel, de terceirizar os serviços de reflorestamentos e afins, por considerar que se trata de atividade-fim, o que seria vedado, o julgador destaca que a temática que envolve a terceirização se trata de discussão quanto ao processo de transferências de cadeia produtivas entre empresas. Demonstrando que a sua visão de mundo é liberal e que o seu julgamento segue essa sua perspectiva. Ele utiliza alguns exemplos, que confirmam essa conclusão: 1- De que uma empresa pode ter um departamento jurídico interno ou pode contratar um escritório interno. [...] 2 - Uma empresa de construção pode ter um engenheiro calculista ou pode contratar um escritório externo de cálculo (STF, 2018, p.3).

É interessante observar que os pensamentos liberais, vigentes na França do final do século XVIII e do início do XIX, retornam nos dias atuais, ao se entender que o trabalhador é um indivíduo livre e autônomo que pode negociar a sua força de trabalho. No entanto, é plausível ressaltar, também, que os argumentos de senso comum vêm ganhando cada vez mais espaço nos debates jurídicos.

Jessé Souza destaca como o senso comum é construído:

o senso comum é construído tanto por conhecimentos pragmáticos, que nos ajudam na vida cotidiana, quanto **por ideologias e falsas ideias que mantêm a imensa maioria dos indivíduos** — e no limite todos nós em alguma medida — presos a esquemas de comportamento e de interpretação do mundo e da vida superficiais de modo a legitimar o mundo como ele existe (SOUZA, 2009, p.49). (Grifo Nosso)

É possível perceber que a fundamentação utilizada nessa decisão pode ser caracterizada como sendo de senso comum.

É interessante observar que no mérito dos itens 1 a 18 o julgador faz um resumo de caminho evolutivo do mundo, em termos de evolução científica, cultural e econômica. E, que principalmente, no item 18, ele faz a seguinte referência: “O risco do desemprego será a assombração do novo tempo. A sociedade, as empresas, o direito do trabalho e o sindicalismo precisam adaptar-se ao novo tempo. A história não para [...]” (STF, 2018, p.9).

Sobre essa referência é importante ressaltar, mais uma vez, a tendência liberal do julgado. E, além disso, revela, ainda, certo juízo de autoridade, repleto de argumentos de senso comum, que são aqueles relacionados a decisões que o indivíduo toma no seu cotidiano.

E, que se diga de passagem, uma acepção liberal retrógrada que vem desenhada através das velhas perspectivas de liberdade do trabalho, pela liberdade do contrato do trabalhador.

Robert destaca que as tutelas do contrato, a partir do final do século XVIII, percorrem um longo caminho para desembocar na modernidade liberal (CASTEL, 2015). O referido autor relembra como essa acepção liberal já causava problemas ao trabalhador no século XVIII:

Parece, pois, que a condição da maioria dos que vivem do trabalho de seus braços não é garantida pelas proteções ao trabalho regulado. Ela se caracteriza por uma vulnerabilidade de massa, engendrada pelo fato de que o trabalho não pode ser regulado sobre o modelo de mercado (...). Sob o regime do contrato ela, se desenvolve, mas paradoxalmente, a condição operária se torna frágil ao mesmo tempo em que se liberta. Descobre-se, então, que a liberdade sem proteção pode levar a pior servidão: a da necessidade. (CASTEL, 2015, p. 44-45).

Se naquele século essa perspectiva já evidenciava como uma perspectiva ruim ao trabalhador. Quanto mais, nos dias atuais, quês os resultados devastadores ela não geraria.

O julgador parece não ter em mente a teleologia laboral, que é a da proteção do trabalhador. E que essa proteção não está sujeita a barganhas até mesmo nos momentos de crise econômica ou de revolução seja ela, científica ou cultural. E que o posicionamento do direito do trabalho ou de seus sindicatos não representa retrocesso, mas o mínimo que deve ser exigido e, que a natureza do direito laboral assim como a do capital não pode ser alterada.

Hector Hugo destaca sobre o direito laboral que ele é “um direito comprometido com a proteção do trabalho (...) e do trabalhador”(BARBAGELATA, 1996, p.16). Nesse contexto é relevante, ressaltar essa ambiguidade existente entre o capital e o trabalho: “o capitalismo inverte a potencialidade do trabalho como elemento humanizador, reduzindo-o a um instrumento de geração de riqueza privada [...]” (GARCIA, 2014, p.92).

O julgado dedica uma parte de sua fundamentação para destacar o que ele entende como sendo o papel do direito do trabalho no contexto da atualidade. Em primeiro lugar ele ressalta que em todos os países de economia aberta, sem destacar quais sejam, é necessário que o mundo do trabalho passe por transformações extensas e profundas. E ainda destaca que isso não se trata de um posicionamento ideológico. Essa afirmação parece querer conferir um tom de argumento científico á decisão, contudo, na realidade, trata-se de uma ideologia pessoal, revestida de um falso argumento científico.

Em segundo lugar, o julgado continua com o tom característico de aconselhamento ao direito laboral. No sentido de que esse direito deve se esforçar para harmonizar-se com as novas demandas empresariais. Todavia, esse sempre foi esse o esforço desmedido que o trabalho ou o trabalhador fez, de se adaptar ao capital e, que atualmente, como um fruto do processo evolutivo, inverteu-se essa lógica de ideias, visto que o homem percebeu que, para que o mercado de trabalho conservasse a sua principal função, era necessário que os salários, as condições de trabalho, os padrões e as regulamentações “pudessem resguardar o caráter humano da suposta mercadoria, o trabalho [...]” (POLANYI, 2012, p.199). A partir dessa percepção, iniciavam-se as tentativas de frear os mecanismos de mercado que atuavam sobre o trabalho humano e, além disso, intensificava-se o sentimento de que a regulamentação permitia a própria atuação do mercado e que ele deveria, a partir dessa nova sistematização, adaptar-se às questões do trabalho.

É importante se enfatizar que a autorização de terceirização de atividade-fim, feita anteriormente pela Lei n. 6.019/74, e da atividade-meio, pela Súmula 331, do TST, já se revela como uma tentativa eficaz feita pelo direito laboral em harmonizar-se com as atividades empresariais.

No item 5, ainda, sobre o contexto do direito laboral da atualidade, o relator do julgado, afirma: “[...] há 13 milhões de desempregados e 37 milhões de trabalhadores na informalidade [...]” (STF, 2018, p.10). Todavia, os dados que estão contidos nessa informação não são apresentados. Dessa forma, não é possível verificar a veracidade dessa informação.

Na parte 3, das anotações para voto oral, são enfrentados alguns argumentos contrários à terceirização, visto que para o relator o problema da terceirização “não está no instituto em si, mas em sua contratação abusiva” (STF, 2018, p.12): quanto à alegação de que a terceirização serve apenas para reduzir custos, considerando, segundo o relator, que esse pode ser um objetivo, mas que também pode estar acompanhado de outros, tal como o aumento da qualidade do serviço

prestado pela empresa, para ampliar a sua capacidade produtiva, de modo a possibilitar o acesso de mão obra qualificada e tecnologia não dominada pela empresa.

Com relação a esses argumentos, em primeiro lugar, é necessário ressaltar que nenhuma dessas afirmações vêm comprovadas por pesquisas científicas ou por qualquer outro meio idôneo. Em segundo lugar, elas contrariam pesquisas recentes feitas pelo IPEA, em 2018, ao demonstrarem para o empresário, que representa a prática de terceirização, uma redução de custo, pois paga salários 23,4% menores aos funcionários terceirizados em relação aos contratados e ainda possui o índice de acidente de trabalhos 3,5% maiores em relação aos terceirizados, tendo uma rotatividade no emprego aproximadamente 2 vezes maior para esses últimos funcionários e também, urge considerar que a jornada de trabalho desses terceirizados é de 41h a 44h por semana, enquanto os contratados, representam 61,6%, desse quantitativo (IPEA, 2018, p.27-28).

Nesse contexto, é importante citar:

A terceirização [...] é um mecanismo que permite tornar a produção flexível, facilitando o ajuste dos estoques de força de trabalho aos ciclos produtivos, ao transformar gastos fixos em variáveis, e é importante instrumento para as empresas reduzirem o custo com o trabalho (IPEA, 2018, p.34, apud Marcelino, 2002).

A terceirização não beneficia os trabalhadores, como pretende fazer crer o julgador, mas as empresas. A lógica defendida pelo julgador parece ser a mesma lógica que se usa, comumente, para defender o trabalho informal, na qual para se evitar o desemprego é melhor que o trabalhador tenha um subtrabalho do que fique sem trabalho. O ordenamento jurídico não deve acompanhar esse posicionamento leigo e prejudicial ao trabalhador.

Não é demais ressaltar que na pesquisa do IPEA existem também outras conclusões que acompanham o entendimento do julgador de que a terceirização traz benefícios:

A ampliação da abrangência da terceirização possibilitará o surgimento de empresas especializadas em serviços de mais elevado valor agregado, como já ocorre nos países mais desenvolvidos. Assim, com trabalhadores mais qualificados e melhores condições de trabalho, o Brasil ganha competitividade, elevando, dessa forma, a produtividade total da economia, o emprego e a renda do trabalhador (IPEA, 2018, p.67).

As instituições estatais e os órgãos que possuem atribuições jurídicas e democráticas não deveriam compactuar com esse tipo de pensamento liberal, porque ele se verifica como um pensamento que deteriora as relações do trabalho e desprotege o trabalhador, “o próprio Estado abriu os flancos do direito trabalhista para permitir o avanço da terceirização em praticamente todas as atividades produtivas [...]” (IPEA, 2018, p.85). Deveriam ser incentivadas políticas de combate à subcontratação, que vem travestida de terceirização.

Os julgados, que decidem questões importantes como essas, deveriam ter fundamentos mais científicos e mais condizentes com a realidade, uma vez que os valores e os argumentos utilizados nesses julgados não são compatíveis com o que afirmam as pesquisas científicas e nem mesmo com a realidade da relação laboral.

Um julgador para julgar questões ligadas ao direito do trabalho precisa conhecê-las com profundidade, para que produza decisões acertadas e compatíveis com a teleologia laboral.

É importante ressaltar, mais uma vez, que:

As condições de trabalho dos terceirizados são marcadas por menores salários, menor tempo de emprego, maiores jornadas, maior rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação. Além das desvantagens nas condições de trabalho e salários, os trabalhadores terceirizados ficam frequentemente desprotegidos no encerramento dos contratos, principalmente nos setores de vigilância e asseio e conservação, nos quais a falta de pagamento é constante, pois as empresas encerram as atividades e os trabalhadores não recebem as verbas rescisórias a que têm direito (IPEA, 2018, p.85, apud, CUT, 2011).

É relevante destacar também que a terceirização não só prejudica o trabalhador, de modo individual, como também de modo coletivo, visto que ela provoca a pulverização dos trabalhadores. Como demonstra a pesquisa do IPEA: “um dos objetivos da terceirização em todo o mundo: enfraquecer a representação sindical” (IPEA, 2018, p. 41).

A conclusão da pesquisa parcial, do IPEA é a de que:

A recente sanção da Lei nº 13.429/2017, que permite a terceirização ilimitada, fragilizará ainda mais o já restrito potencial das negociações coletivas no país, decorrente de uma legislação que tolhe fortemente a liberdade de organização sindical. A lei e suas consequências contradizem justamente um dos objetivos da reforma trabalhista proposta pelo governo, que é o fortalecimento da negociação coletiva (IPEA, 2018, p. 41).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que embora existam alguns benefícios na prática da terceirização da atividade-fim, tais como: o aumento da competitividade empresarial brasileira, o aumento da flexibilidade da produção empresarial, o surgimento de empresas especializadas em serviços de mais elevado valor agregado, bem como o de trabalhadores mais qualificados e de melhores condições de trabalho, a elevação da produtividade total da economia, do emprego e da renda do trabalhador. De um modo geral, ela também traz inúmeros prejuízos, que leva a menores salários, um menor tempo de emprego, maiores jornadas, maior rotatividade e maiores índices de acidentalidade e de adoecimentos ocasionados pela ocupação e fragilização do potencial da negociação coletiva.

A terceirização das atividades-fim afirmada pelos julgados, em análise, ressuscita o pensamento liberal do século XVIII e XIX, ligados a não intervenção do Estado na Economia e a liberdade do trabalhador e ainda ao ser autorizada pelo STF faz com que o avanço da doutrina laboral regrida, retirando o valor social que o trabalho enuncia, além de descumprir o fundamento constitucional correlato.

Através da doutrina e da pesquisa do IPEA foi também possível verificar que o trabalho pela perspectiva da nova modalidade de terceirização entrega o trabalhador às leis de mercado, precarizando a relação laboral e tornando o trabalhador um elemento submisso e frágil à incidência destas leis.

É plausível concluir ainda que o julgado utilizou-se da técnica da ponderação de valores, de modo arbitrário, revelando uma aplicação do neoconstitucionalismo equivocado, que os fundamentos utilizados na decisão não são legítimos ao direito do trabalho, nem mesmo ao sentido de terceirização.

REFERÊNCIAS

BARBAGELATA HUGO, Héctor. O particularismo do Direito do Trabalho. Rev. Irazy Ferrari. Trad. Edilson Alkimim Cunha. São Paulo. LTR. 1996. p.14-43.

BARCELLOS, Ana Paula de. Neoconstitucionalismo, Direitos Fundamentais e controle das políticas públicas. Disponível em:
< <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/43620>>. Acesso em 31.07.2018.

BARROSO, Luís Roberto, A razão sem voto: o Supremo Tribunal Federal e o governo da maioria. Revista Brasileira de Políticas Públicas, 5:34, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 10.05.2018.

BRASIL. Lei 6.019, de 03, de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm> Acesso em 08.11.2018.

BRASIL. Lei 7.102/83, 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 30.07.2017.

BRASIL. Lei ordinária de 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm>. Acesso em 14.05.2018.

BRASIL Lei Ordinária 13.467/2017, de 14 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>> Acesso em 01.04.2018.

BRASIL. STF. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental de n.: 324/DF e Recurso Extraordinário de n. 958.252. Anotações para voto oral. Relator: Min. Roberto Barroso. Disponível em:<<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>>. Acesso em 08.11.2018.

BRASIL. STF. Recurso Extraordinário de n. 590.415/ SC. Dispõe sobre Direito do Trabalho. Acordo Coletivo. Plano de Demissão Incentivada. Validade e efeitos. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/4/art20150430-10.pdf>>. Acesso em 08.11.2018.

BRASIL. STF. Recurso Extraordinário de n. 895.759/ PE. Dispõe sobre Horas in itinere. Supressão. Norma Coletiva. Invalidez. Disponível em:<<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2016/9/art20160916-12.pdf>>. Acesso em: 08.11.2018.

BRASIL. STF. Recurso Extraordinário 958.252/ MG. Relator Min. Luiz Fux. Cenibra, MPT e Sindicato dos Trabalhadores nas indústrias extrativas de Guanhões e Região- Siti-Extra.Brasília. 2, de maio de 2018. Disponível em: <www.stf.jus.com.br/consulta/jurisprudencial>. Acesso em 26.08.2018.

BRASIL. STF. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF. Relator: Min. Luís Roberto Barroso; ABAG, TST, Confederação Nacional da Indústria, Cebrasse, et al. Brasília. 9 de agosto de 2018. Disponível em: <www.stf.jus.com.br/consulta/jurisprudencial>. Acesso em 26.08.2018.

BRASIL. STF. Súmula 331, do TST. Dispõe sobre terceirização. Disponível em:<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 08.11.2018.

CADIDÉ, Iracema Marzetto. A subordinação estrutural no contexto da terceirização. Revista LTr, vol. 74, n. 5, maio de 2010, p. 566/576. p. 573.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário. Trad. Iraci, D. Poletti. 12 ed. RJ. Vozes. 2017. 611 p.

CASTRO, Cláudio Dias. Terceirização: atividade-meio e atividade-fim. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, ano 20, n. 964, maio 2003, p. 5-9.

COMANDUCCI, Paolo. Formas de Neoconstitucionalismo: Un análisis metateórico. Isonomía. n. 16, abril, 2002. Trad. Por Miguel Carbonell. Disponível em:<<http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/formas-de-neoconstitucionalismo--un-analisis-metaterico-0/>>. Acesso em 31.07.2018.

DE SOUZA, Fernando Pires, SOBRAL, Fabio Maia. Terceirização no processo de acumulação capitalista, suas imbricações com as formas de trabalho produtivo e improdutivo e manifestações. p. 85-95. In: IPEA. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate / organizador: André Gambier Campos. – Brasília : Ipea, 2018. p.11-85.

DE LA CUEVA, Mário. Derecho Mexicano del Trabajo. México. Porrúa. 1949. t. II. p.VIII-IX.

DELGADO, Maurício. Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo. LTR. 2014. p. 468.

FERRAJOLI, Luigi. Constitucionalismo Garantista e Neoconstitucionalismo. Trad. André Karam Trindade. Revista 3. Ano 2010. p.95-113. Disponível em: <http://www.abdconst.com.br/revista3/anaiscompletos.pdf>> Acesso em 09.09.2018.

GUSTIN, Miracy de Souza. Barros; DIAS, Maria. Tereza Fonseca. (Re)pensando a pesquisa jurídica: Teoria e Prática 2ª Edição Revista Atualizada e Ampliada. Belo Horizonte. 2006. Del Rey. p. 20-22.

PELATIERI, Patrícia; CAMARGOS, Regina Coelis et al. Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e Contratantes. Cap. 1.p. 11-32: In: IPEA. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate / organizador: André Gambier Campos. – Brasília: Ipea, 2018. p.11-85.

PELATIERI, Patrícia. MARCOLINO, Adriana et al; As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. Cap. 2. p. 33-49. In: IPEA. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate / organizador: André Gambier Campos. – Brasília : Ipea, 2018. p.11-85.

REBELO, André Marques; MOREIRA, Guilherme Renato Caldo. Terceirização: O que os dados revelam sobre Remuneração, Jornada e acidentes de trabalho. Cap.3. p. 49-76. In: IPEA. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate / organizador: André Gambier Campos. – Brasília: Ipea, 2018. p.11-85.

MASCARO. Alysson Leandro. Filosofia do Direito e Filosofia Política: a justiça é possível. 2ª ed. São Paulo. Atlas. 2008. p.11-16.

MASCARO. Alysson Leandro. Filosofia do Direito. 6ª ed. Rev. e atual. São Paulo. Atlas. 2008. p.326 e ss.

MONTEIRO, Alice de Barros. Curso de Direito do Trabalho. 6ªed. São Paulo. Editora LTR. 2010.

PLÁ RODRIGUEZ. Américo. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução e Revisão Técnica de Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo. Editora LTR. 2002. p.38-364.

POLANYI, Karl. A Grande Transformação. As origens de nossa época. Trad. Fanny Wrobel; Rev. Ricardo Bezaquen de Araújo. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. 360 p.

POZZOLO, Suzanna. Neoconstitucionalismo: Um modelo Constitucional ou uma concepção da Constituição? Trad. Por Juliana Salvetti, rev. por Marcelo Lamy e Luiz Carlos de Souza Auricchio. Disponível em:< <http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/322>>. Acesso em 31.07.2018.

SARMENTO, Daniel. O neoconstitucionalismo no Brasil: Riscos e Possibilidades. p.113-146. In: Filosofia e Teoria Constitucional Contemporânea. Rio de Janeiro. Lumen Iuris. 2009.

S'ANTANNA, Leonardo da Silva; SETTE, Flávia Amaral. A terceirização na franquia: aspectos de subordinação entre o franqueador e o empregado do franqueado. Revista de Direito Empresarial- REDEmp, Belo Horizonte, ano 15, n. 03, p.235-253, set./ dez.2018.

SETTE, Flávia Amaral. O direito do trabalho e o Supremo Tribunal Federal. Reflexões sobre a autonomia dogmática laboral e o neoconstitucionalismo, a partir do Recurso Extraordinário

de n. 895.759/ PE. . 223 p. (Mestrado em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro UERJ. 2019.

SOUZA, Jessé. A ralé brasileira. Quem é e como vive. Minas Gerais. Editora UFMG. 2009. 483 p.

STRECK, Lenio Luiz. Verdade e Consenso. Constituição, Hermenêutica e Teorias Discursivas. 6ª ed rev e atual. São Paulo. Saraiva. 2017;

STRECK, Lenio Luiz. Contra o Neoconstitucionalismo. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, 2011. Vol.3, n. 4, Jan-Jun. p.9-27. Disponível em:<<http://www.abdconst.com.br/revista5/Streck.pdf>> Acesso em 31.07.2018.

COMO CITAR ESSE DOCUMENTO:

SANT'ANNA, Leonardo da Silva; SETTE, Flávia Amaral. A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM E O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Revista do Direito, Santa Cruz do Sul, n. 58, p. 95-112, dez. 2019. ISSN 1982-9957. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/12900>>. Acesso em: _____. doi:<https://doi.org/10.17058/rdunisc.v0i58.12900>.