

Terceirização ilícita e atuação do Ministério Público do Trabalho em face da “reforma” trabalhista

Rubens Bordinhão de Camargo Neto

Assessor Jurídico na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região. Mestre em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Resumo: A “reforma” trabalhista (Lei n. 13.467/2017) provocou significativas mudanças na regulamentação jurídica das relações de trabalho no Brasil, inclusive quanto à terceirização, que passou a ser permitida nas atividades finalísticas da empresa. A ampliação deste fenômeno, que tem o rebaixamento da remuneração e das condições de saúde, segurança e higiene do trabalho como pressupostos lógicos e que se afasta do modelo bilateral de contrato de trabalho estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho, representa um novo desafio para atuação do Ministério Público do Trabalho, que, neste cenário de retrocesso social, apresenta propostas institucionais para combater a terceirização ilícita e a intermediação da mão de obra.

Palavras-chave: Terceirização. Reforma trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Ministério Público do Trabalho.

Abstract: The labor “reform” (Federal Law 13.467/2017) caused significant changes in the legal regulation of labor relations in Brazil, including the outsourcing, which is now allowed in the company’s final activities. The expansion of this phenomenon, which has the lowering of remuneration and health, occupational safety and health conditions as logical presuppositions and which departs from the bilateral model of labor contract established in the Consolidation of Labor Laws, represents a new challenge for the Labor Prosecution Office, which, in this scenario of social retrogression, presents institutional proposals to combat illegal outsourcing and the intermediation of labor.

Keywords: Outsourcing. Labor reform. Consolidation of Labor Laws. Labor Prosecution Office.

Sumário: 1 Introdução. 2 Da contratação direta à terceirização ampla. 3 Atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à terceirização ilícita a partir da “reforma” trabalhista. 4 Considerações finais.

1 Introdução

A Lei n. 13.467, de 2017, alcunhada de Lei da “Reforma” Trabalhista, promoveu a alteração de mais de cem dispositivos da legislação trabalhista, mudando significativamente a regulamentação jurídica das relações de trabalho no País. Ilustrativamente, impuseram-se novos requisitos para o reconhecimento de grupo econômico; extinguiu-se o direito às horas *in itinere*; criaram-se e regulamentaram-se as figuras do *teletrabalho* e do *trabalho intermitente*; novas regras quanto ao gozo do intervalo intrajornada permitem sua redução para apenas 30 minutos; facilitaram-se, por mero acordo individual, a constituição do banco de horas e o estabelecimento da jornada 12x36; permitiu-se o fracionamento das férias em até três períodos; criou-se uma nova forma de rescisão contratual com o acordo de ambas as partes; deu-se a possibilidade de o empregado assinar termo anual de quitação de obrigações trabalhistas; extinguiu-se a assistência do sindicato na homologação da rescisão dos contratos de trabalho; instituiu-se a prevalência do negociado sobre o legislado; pôs-se fim à contribuição sindical obrigatória, entre outras.

A regulação jurídica da terceirização, ou, como se refere a lei, a “prestação de serviços a terceiros”, também experimentou transformações severas. Se antes a Súmula n. 331 do TST a limitava apenas às atividades-meio, agora, com a inserção do art. 4º-A à Lei do Trabalho Temporário, a terceirização passa a ser permitida em todas as atividades empresariais, inclusive aquelas cuja finalidade dá significado à própria existência da empresa.

Depois de três décadas do fenômeno no Brasil e 12,5 milhões de trabalhadores terceirizados, o que representa um quarto do mercado de trabalho, os prognósticos da ampliação das hipóteses legais

de terceirização são deveras pessimistas. Dados revelam que os terceirizados recebem remuneração inferior aos contratados, em patamar médio de 23% e 27%. Eles também experimentam uma maior rotatividade no emprego (2 anos e 10 meses entre terceirizados contra 5 anos e 10 meses entre os contratados). Ainda, no trabalho terceirizado, é maior o índice de afastamentos por acidentes de trabalho típicos (PELATIERI *et al.*, 2017). Além disso, visualiza-se uma possível tendência de majoração dos casos de trabalho escravo, haja vista que 90% dos trabalhadores submetidos às condições análogas à de escravo, resgatados pela fiscalização do Ministério do Trabalho entre os anos de 2010 e 2013, eram trabalhadores terceirizados (FILGUEIRAS, 2014).

Aliás, o rebaixamento da remuneração e das condições de saúde, segurança e higiene do trabalho é pressuposto lógico do processo terceirizante. Desde o ponto de vista da administração, a terceirização é um instrumento que possibilita a transferência de um segmento do processo produtivo da empresa contratante para uma empresa terceira, que passa a ser responsável por seus custos diretos e riscos futuros. Essa externalização da produção apenas faz sentido se acompanhada da redução de despesas para a empresa contratante, que possibilita rebaixar o preço da mercadoria e enfrentar a concorrência no mercado¹. Em outras palavras, ao se colocar entre o empregador e o empregado uma terceira figura – a empresa de prestação de serviços –, ela ali está para absorver os riscos e minorar as expensas com força de trabalho. E é

1 Neste sentido, o economista Márcio Pochmann (2012) afirma: “A principal motivação do processo de terceirização tem sido, em geral, a busca da redução do custo do trabalho como mecanismo de maior competitividade e ampliação da margem de lucro diante da exposição do setor produtivo à concorrência internacional. Em função disso, a terceirização termina por apresentar contratações de trabalhadores com remuneração e condições de trabalho inferiores aos postos de trabalho anteriormente existentes e aos equivalentes não submetidos à subcontratação da mão de obra”. Também comunga deste entendimento o doutrinador do direito Márcio Túlio Viana, segundo o qual, “[p]ela lei, o empregador não pode lhes cobrar pela intermediação – mas nada impede que lhes pague bem menos do que pagaria o tomador de serviços, caso este os contratasse. E o que é essa diferença, senão o preço (disfarçado) da intermediação? Aliás, se não fosse assim, seria inviável terceirizar, pois não haveria de onde extrair o lucro. Não é preciso ser economista para concluir que é exatamente essa diferença que explica o processo” (2017, p. 58).

justamente nesta redução dos custos que o empregado terceirizado vê reduzidos, mitigados, ou mesmo suprimidos, os seus direitos sociais trabalhistas. Conclusão inafastável, portanto, é que a precarização das condições de trabalho é pedra angular da racionalidade da terceirização².

Nesse cenário de profundas mudanças e insegurança no direito trabalhista, com o prenúncio de extensão da precarização do trabalho pela via da terceirização, impôs-se ao Ministério Público do Trabalho o desafio de compreender a nova conjuntura histórica, a fim de seguir cumprindo com a sua missão institucional de “defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e para a concretização dos ideais democráticos e da cidadania” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2009).

Fato é que o MPT assumiu uma posição clara em face da “reforma” trabalhista. Em oito notas técnicas³, o Ministério Público do Trabalho apresentou o posicionamento institucional contrário às alterações legislativas, inclusive com relação à prestação de serviços a terceiros, cuja extensão da hipótese para as atividades finalísticas da empresa julga importar em violação constitucional, uma vez que a

terceirização da atividade-fim caracteriza intermediação ou locação de mão de obra, a partir da interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduzindo o trabalhador à condição de objeto, de coisa. E isto – a coisificação do ser humano – ofende, frontalmente, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho⁴.

-
- 2 Jorge Luiz Souto Maior é incisivo também nesta conclusão: “Na verdade, o único aspecto irreversível da terceirização é o rebaixamento da condição humana. Não há, concretamente, como criar um modelo jurídico que ao mesmo tempo legitime a terceirização e preserve a eficácia dos direitos dos trabalhadores, vez que sua lógica é a do mascaramento da relação entre o capital e o trabalho e somente se pode falar em eficácia do modelo de Estado de Direito Social” (2011, p. 669).
 - 3 As notas técnicas estão disponíveis no sítio eletrônico do Ministério Público do Trabalho no seguinte endereço: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes>.
 - 4 MPT – Nota Técnica n. 5 (ref. substitutivo ao Projeto de Lei n. 6.787/2016).

Também em manifestação endereçada ao chefe em exercício do Poder Executivo, o Ministério Público do Trabalho postulou o veto total do projeto legislativo que originou a “reforma” trabalhista. No pedido, destaca que a lei importa em “supressão e redução de direitos sociais, com redução da proteção social legal deferida aos trabalhadores, sem o devido diálogo social e em violação ao princípio democrático da vedação do retrocesso social (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2018)”, e, especificamente com relação à prestação de serviços a terceiros, aduz que a empresa que terceiriza todas as suas atividades deixa de cumprir com suas missões constitucionais comunitárias dos seguintes modos:

a) ao praticar terceirização irrestrita, *a empresa pode eximir-se de participar da política social de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*, prevista no art. 24, XIV, da Constituição; essa política se faz por meio da contratação obrigatória de cota de pessoas com deficiência, pelas empresas com mais de 100 (cem) empregados, proporcionalmente ao seu número de empregados, conforme previsto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991;

b) a empresa sem empregados *pode isentar-se de participar da política de inserção e qualificação do jovem trabalhador no mercado de trabalho*, com assento no art. 227 da Constituição, expressão do mandamento de proteção ao direito de ampla profissionalização;

c) *a empresa sem empregados se isenta de participar de importantes programas sociais com assento constitucional*, tais como o programa do *salário-educação*, previsto no art. 212, § 5º, da Constituição, que custeia a educação básica; o programa do *salário-família*, previsto no art. 7º, XII, e o *Programa de Integração Social*, que financia o seguro-desemprego, na forma do art. 239 da Constituição.

d) A terceirização irrestrita colide com a *política de fomento ao desenvolvimento científico, de pesquisa e capacitação tecnológicas*, prevista no art. 218, § 4º, da Constituição. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2018, grifos do original).

E conclui que a norma, ao autorizar a

terceirização na atividade das empresas privadas e empresas estatais exploradoras de atividade econômica (igualmente apanhadas pela

norma em apreço), viola os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores previstos nos arts. 1º, IV; 7º a 11; 170, VII e VIII, e 193 da Constituição; esvazia a função social constitucional da empresa, em violação aos arts. 1º, IV; 5º, XXIII e 170, III, c/c arts. 7º, XII; 24, XIV; 212, § 5º; 218, § 4º, e 227 da Constituição; e transgride a regra constitucional do concurso público no âmbito das empresas estatais exploradoras de atividade econômica⁵ (CF/1988, art. 37 e 173, § 1º, II). (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2018).

Ante as inúmeras adversidades impostas aos direitos sociais trabalhistas, parecem naturais, portanto, indagações a respeito da hodierna atuação ministerial. Como tem o Ministério Público do Trabalho orientado seu trabalho de defesa da ordem jurídica no que toca à ampliação das hipóteses legais de terceirização e quais têm sido suas propostas de incidência institucional frente a este novo panorama? A resposta não é singular e tampouco se esgota no que aqui está esboçado; contudo, uma possível trajetória que indica um encaminhamento destes questionamentos perpassa por uma digressão sobre o desenvolvimento do fenômeno no plano jurídico do País.

2 Da contratação direta à terceirização ampla

O direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, adotado a partir da importação do sistema continental europeu,

5 Importante sublinhar, ainda, a atuação da Procuradoria-Geral da República que, enfrentando o tema da terceirização, promoveu a Ação Direita de Inconstitucionalidade, autuada sob o n. 5735, que questiona a compatibilidade da Lei n. 13.429/2017 com os dispositivos constitucionais, aduzindo explicitamente que a interpretação que autoriza a extensão da terceirização para atividades finalísticas da empresa é inconstitucional. Posicionamento semelhante é encontrado nos autos de Recurso Extraordinário com Agravo n. 713.211, também em trâmite perante o Supremo Tribunal Federal, que discute suposta ausência de previsão legal para proibir a extensão da terceirização para as atividades-fim, em prejuízo do que dispõe a Súmula n. 331 do TST. Em seu parecer, a Procuradoria assevera a incompatibilidade da terceirização das atividades finalísticas com o sistema de proteção ao trabalho estabelecido na Constituição Federal. Nestes autos, ainda há pedido de intervenção da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) como *amicus curiae*, em petição que demonstra os efeitos nefastos da terceirização e pugna pela compatibilidade constitucional da limitação da terceirização apenas às atividades-meio.

fundamenta-se na relação bilateral entre empregado e empregador, que, a partir da figura jurídica do *emprego*, faz incidir toda a gama de direitos sociais previstos nas legislações autônomas e heterônomas. Este é o sentido dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho⁶, que caracterizam os dois polos da relação de emprego a partir da configuração da prestação de trabalho subordinado, pessoal, não eventual e oneroso. A razão ontológica desta bilateralidade *empregado-empregador* justifica-se na história do movimento trabalhista, que tinha o fim da intermediação da mão de obra como uma de suas principais bandeiras (MAEDA, 2017, p. 34).

Assim é que, com os critérios da norma objetiva, o sistema jurídico trabalhista do País erigiu-se na direção de proteger a relação entre empregado e empregador e afastar os inúmeros artifícios patronais que fraudam a prestação de serviços subordinada, como a contratação de empregados na condição de autônomos, constituindo-a, inclusive, na forma de empresa individual; a criação de cooperativas de mão de obra; a prestação de trabalho subordinado por intermédio de contrato de estágio; a inserção do empregado no contrato social da empresa, entre outros mecanismos.

Aos poucos, porém, o modelo bilateral de contratação direta, antes hegemônico, foi abrindo espaço para as relações de trabalho que abrigam uma figura terceira, que ocupa posição intermediária entre o trabalhador e o beneficiário de sua prestação de serviço. Esta forma jurídica triangular primeiro apareceu no ordenamento jurídico brasileiro no ano de 1970, com a edição da Lei n. 5.645, que passou a permitir à Administração Pública a contratação indireta dos serviços de transporte, conservação, custódia, operações de valores, limpeza e outras assemelhadas⁷.

6 Estabelecem os dispositivos, respectivamente: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

7 É o que dispõe o art. 3º, parágrafo único, em sua redação original: “As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta,

Para a iniciativa privada, foi promulgada, apenas quatro anos depois, a Lei n. 6.019, que instituiu o regime de trabalho temporário, sendo este compreendido, de acordo com a redação original de seu art. 2º, como “aquele prestado por uma pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços”. Mais tarde, em 1983, a Lei n. 7.102 passou a autorizar a prestação de serviços por terceiros nas atividades de vigilância e transporte de valores de estabelecimento financeiros.

Naturalmente, estas formas embrionárias de terceirização logo foram objeto de interpretação pelo Poder Judiciário. Num primeiro momento, sob o argumento da inexistência de previsão legal específica, a jurisprudência trabalhista não estendeu ao mercado privado a descentralização das atividades de transporte, conservação, custódia, operações de valores, limpeza e outras assemelhadas, como legalmente prevista para a Administração Pública. A tese prevalecente nos tribunais recaía na contratação direta e bilateral como a única forma contratual prevista na CLT, sendo admitido, em caráter excepcional, o instituto do trabalho temporário, o qual era aplicado com muito cuidado a fim de evitar a generalização desta forma de locação de mão de obra pelas organizações empresariais (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 38-41). Refletindo esta exegese, o Tribunal Superior do Trabalho editou, no ano de 1986, a Súmula n. 256, segundo a qual,

[s]alvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.ºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Contudo, este cenário jurisprudencial avesso à abertura ao trabalho prestado a terceiros logo foi suplantado, já no início da década de 1990, pelo novo momento histórico do País, marcado pelo alinhamento econômico com os preceitos do neoliberalismo. Ante o avanço do movimento de desregulamentação e flexibilização das relações de

mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967”.

trabalho, a terceirização passou a ganhar espaço cada vez maior no ambiente empresarial. Em 1993, motivado por requerimento promovido pelo Ministério Público do Trabalho, o TST, alterando seu entendimento a respeito do tema, lançou a Súmula n. 331 para ampliar as hipóteses da existência legal da terceirização (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 46). Para além dos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, o enunciado de jurisprudência passou a autorizar também a terceirização nos serviços de conservação e limpeza assim como nos serviços especializados atinentes às chamadas “atividade-meio” do tomador de serviços, dispondo, referido verbete, em seu item III:

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

Na opinião de Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2015), ao reduzir a incidência da contratação direta na atividade-meio e preservar o emprego direto na atividade-fim, o TST logrou conciliar os anseios empresariais do novo fenômeno da terceirização com a legislação trabalhista calcada na tradicional bilateralidade da figura do emprego. Os autores deixam claro, por outro lado, que a fronteira entre a legalidade e ilegalidade da prática terceirizante reside na distinção das atividades ligadas ou não às finalidades do empreendimento empresarial julga⁸, não encontrando guarida no ordenamento jurídico trabalhista a extensão da terceirização para as atividades finalísticas da empresa.

O emprego direto no espaço central da empresa, em sua atividade-fim, tornou-se, nesse sentido, o objetivo fundamental do sistema

8 Como observa Jorge Luiz Souto Maior, a distinção entre atividade-meio e atividade-fim é, por vezes obscura, não sendo possível verdadeiramente definir uma e outra. Aduz o autor (2002): “Primeiro, porque, para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra. O serviço de limpeza, por exemplo, normalmente apontado como atividade-meio, em se tratando de um hospital, seria realmente uma atividade-meio?”

jurídico-trabalhista, ao legitimar a prática da terceirização na atividade-meio, sem olvidar que o objetivo de proteção social ao trabalhador constitui um dos principais pilares da função social da empresa, gravada pela Constituição da República (art. 5º, XXIII, e 170, III). Nesse contexto, a terceirização de atividade-fim não se legitima à luz do Direito do Trabalho, por constituir abuso flexibilizador da contratação de mão de obra no espaço em que a empresa tem por função econômica manejar os fatores de produção, inclusive o trabalho, para realização de seus objetivos econômicos e de sua função social. Nessa direção, segundo a jurisprudência trabalhista, a terceirização de atividade-fim constitui fraude ao regime de emprego, prática equiparada à intermediação ou locação de mão de obra. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 59-60).

Em que pese a conciliação de interesses, fato é que a mais alta corte trabalhista do País, ao autorizar a terceirização para as atividades-meio, chancelou o trabalho terceirizado para além das duas únicas hipóteses previstas em lei (trabalho temporário e serviços de vigilância e transporte de valores bancários). Mais do que isso, a norma contida no item III da Súmula n. 331 é *contra legem*, já que ofende a bilateralidade do modelo contratual trabalhista estabelecido nos arts. 2º e 3º da CLT⁹, além de inconstitucional por afronta ao art. 7º, I, da Constituição.

O fenômeno da terceirização apenas ganhou um regimento geral próprio em 2017, por meio da Lei n. 13.429, de 31 de março,

9 “A Súmula 331 não só garante o exercício da livre iniciativa, mas foi promulgada valorizando mais este do que o princípio da valorização do trabalho humano – se assim não fosse, o índice de trabalhadores terceirizados e precarizados não seria tão alto. A Súmula, assim, já contaminada com a ideologia neoliberal, firmou o entendimento que aumenta as hipóteses de terceirização – e, por isso, de precarização. Justamente por se contrapor à lógica de qualquer contrato empregatício, por apresentar uma relação jurídica triangular ao invés de bilateral, cabia ao Judiciário não conferir validade à terceirização. Importante ressaltar isso porque, ao contrário do que acusam a Justiça do Trabalho – de ser rígida e retrógrada –, ela, na verdade, acompanhou a reestruturação produtiva e as reformas neoliberais em diversos sentidos e, também, na edição da Súmula 331. Assim, se o enunciado extrapola os limites colocados ao Poder Judiciário, só pode ser no sentido de favorecer os empresários – possibilitando terceirizar em hipóteses em que não há previsão legal” (GIORGI; LOPES; COZERO, 2015, p. 32).

e da Lei n. 13.467 (Lei da Reforma Trabalhista), de 13 de julho daquele ano, que alterou a lei do trabalho temporário (Lei n. 6.019/1974) para introduzir a figura da “prestação de serviços a terceiros”. A primeira norma não trouxe muitas novidades. Ela dispõe um conceito genérico de empresa prestadora de serviços a terceiros, estabelecendo os requisitos para o seu funcionamento, prevendo ainda a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços. De maneira geral, a Lei n. 13.429/2017 não provocou uma alteração substancial da regulação jurídica da terceirização; pelo contrário, ela confirma as disposições do Enunciado n. 331 do TST (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 207).

Por outro lado, a regulamentação dada pela “reforma” trabalhista foi além do enunciado de jurisprudência, uma vez que passou a autorizar a terceirização de todos os serviços da empresa, inclusive as atividades-fim, ou, como referencia a lei, as “atividades principais”. Dispõe a redação do novo art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Além disso, o art. 4º-C assegura aos terceirizados as mesmas condições de alimentação, atendimento médico, treinamento e medidas de saúde e segurança do trabalho oferecidas aos trabalhadores contratados diretamente. Contudo, o § 1º do dispositivo dispõe, como mera faculdade contratual, “que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”,

em diametral contrariedade ao princípio da isonomia e da não discriminação, e torna legal a conhecida disparidade salarial entre empregados contratados e empregados terceirizados.

Em breve resumo, vê-se uma linha evolutiva no tratamento da terceirização pelo sistema jurídico trabalhista brasileiro, em que ela passa de combatida (ressalvadas as exceções previstas em lei) para tolerada (apenas nas atividades-meio) e, culmina, recentemente, em integralmente aceita (inclusive nas atividades principais da empresa).

Logo, enfrentar esta nova conjuntura é tarefa particularmente árdua para as instituições públicas voltadas à garantia dos direitos sociais atuantes na jurisdição trabalhista, como o Ministério Público do Trabalho. Especialmente com relação ao fenômeno da terceirização, desde a “reforma”, o combate à precarização da relação de trabalho trilateral demanda do MPT uma nova forma de atuar, em consonância com as alterações legislativas, sem se perder o norte da Constituição Federal.

3 Atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à terceirização ilícita a partir da “reforma” trabalhista

A terceirização é tema de grande preocupação do Ministério Público do Trabalho e está presente, inclusive, em seu planejamento estratégico. A instituição almeja o combate à terceirização ilícita nas relações de emprego em geral¹⁰ e, especialmente, na Administração Pública¹¹, nos trabalhos portuário¹² e aquaviá-

10 “6.5.1 Estratégia: Combater as fraudes utilizadas para descaracterizar o vínculo empregatício. 6.5.1.1 Iniciativa Estratégica: Promover atividades extrajudiciais ou judiciais para combater a utilização indevida da terceirização, estágio, cooperativas, pessoa jurídica, trabalho voluntário, temporário, dentre outras.”

11 “6.6.1 Estratégia: Combater a terceirização ilícita na administração pública. 6.6.1.1 Iniciativa Estratégica: Promover atividades extrajudiciais ou judiciais para combater a terceirização ilícita na administração pública.”

12 “6.6.1 Estratégia: Implementar a legislação trabalhista referente ao trabalho portuário. 6.6.1.1 Iniciativa Estratégica: Promover atividades extrajudiciais e judiciais para

rio¹³ (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2009). A terceirização também é objeto de amplo estudo e discussão entre os membros do MPT, como assim revelam as inúmeras orientações editadas no âmbito das Coordenadorias Nacionais Temáticas¹⁴⁻¹⁵.

Acompanhando as alterações da legislação trabalhista no ano de 2017, o MPT promoveu mudanças no procedimento investigatório da licitude, ou não, do fenômeno terceirizante nas relações de traba-

regularizar a atuação dos OGMOS, garantir o meio ambiente de trabalho adequado, combater a terceirização e implementar a Convenção 137 da OIT e o ISPS Code.”

13 “6.6.2 Estratégia: Implementar a legislação trabalhista referente ao trabalho aquaviário. [...] 6.6.2.3 Iniciativa Estratégica: Promover atividades extrajudiciais e judiciais para combater a terceirização e regularizar a jornada de trabalho dos trabalhadores marítimos, hidroviários e lacustres.”

14 De acordo com a descrição do sítio eletrônico do MPT (http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao), foram criadas “oito coordenadorias nacionais temáticas a partir das irregularidades mais graves e mais recorrentes enfrentadas no dia a dia dos procuradores. As coordenadorias promovem discussões sobre suas respectivas áreas, definem estratégias e articulam planos nacionais de ações”. Entre outras atribuições, cada coordenadoria tem o poder de editar orientações sobre os temas que lhes são afetos com o objetivo de promover uma atuação coordenada e harmônica dos membros do Ministério Público.

15 A Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) possui quatorze enunciados a respeito da terceirização (números 3, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 24) regulando a matéria na construção civil, nas companhias de transporte, nas usinas de cana de açúcar, no *check-in* das companhias aéreas, além de estabelecer diretrizes para o reconhecimento da terceirização lícita a partir da lei da “reforma” trabalhista. Na Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (CONAP), vislumbram-se cinco orientações (de numeração 1, 9, 10, 11 e 12) que se debruçam sobre a legitimidade do Ministério Público para investigar e processar sobre o tema na Justiça do Trabalho, a substituição de servidor público por trabalhador terceirizado e a terceirização dos serviços de limpeza urbana. São dois os enunciados (números 4 e 17) oriundos da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), um sobre contratação de empregado terceirizado pelo ente público junto à associação de pessoa com deficiência e outro sobre vedação ao tratamento discriminatório do trabalhador terceirizado. A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT) possui a Orientação n. 27, que versa sobre a impossibilidade de terceirização dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, e a Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuária e Aquaviário (CONATPA), em sua Orientação n. 8, dispõe sobre a licitude da terceirização dos serviços de engate do mangote no quadro de boias no âmbito da Petrobras.

lho. O ponto de partida deste giro foi a Orientação n. 15, oriunda da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), editada ainda antes da aprovação da “reforma” trabalhista. Em seu item I, ela afasta qualquer interpretação da Lei n. 13.429/2017 que autorize a terceirização nas atividades-fim do empreendimento empresarial e, no item II, adiantando-se à Lei n. 13.467/2017, ela estabelece como critério de aferição da legalidade da terceirização a mera intermediação de mão de obra e a prestação de trabalho com subordinação e pessoalidade para a empresa tomadora de serviços. É o que se lê de seus termos:

15. Lei 13.429/2017. Terceirização não permitida em atividade-fim.

I – O texto da Lei n. 13429 de 2017 não libera a terceirização em atividade-fim, ao inserir modificações à Lei nº 6.019 de 1974. Essa possibilidade continua a existir apenas quanto ao trabalho temporário e não quanto aos agora nominados “serviços determinados e específicos”;

II – Independentemente das discussões em curso no âmbito dos Poderes Legislativo e Judiciário acerca da permissão da terceirização na atividade-fim, o mero fornecimento de mão de obra continuará a ser ilícito, bem como também será possível analisar a presença da pessoalidade e subordinação em relação à empresa contratante. (Grifo do original).

Trata-se de um deslocamento do foco da investigação do Ministério Público. Com os parâmetros normativos dados pela Súmula n. 331 do TST, a atuação ministerial centrava-se na perquirição da natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador terceirizado, se incluída ou não na finalidade da produção empresarial. Agora, com a terceirização ampla, a distinção entre fim e meio da atividade é inócua. Passa a ser basilar para descobrir a retidão da prestação de serviços a terceiros a análise da presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, como ainda estabelecem os arts. 2º e 3º da CLT.

Outras orientações da CONAFRET, agora posteriores à “reforma”, estabeleceram, em conformidade com os novos dispositivos legais, mais critérios para subsidiar a investigação acerca legalidade da ter-

ceirização. Neste sentido, o Enunciado n. 16 dispõe que a validade da prestação de serviço a terceiros está condicionada ao cumprimento de três requisitos: a transferência da execução da atividade contratada à empresa prestadora, a autonomia da prestadora no exercício desta atividade e a capacidade econômica da empresa prestadora. A licitude da terceirização está atrelada ao preenchimento simultâneo destes três critérios; caso contrário, a prestação de serviços a terceiros é reputada nula, conforme dispõe a orientação:

16. Contrato de prestação de serviços. Artigo 4º-A da lei n. 6.019/1974, com redação da lei n. 13.467/2017. Requisitos de validade. A validade da prestação de serviço a terceiros, tal como definida pelo art. 4º-A, se sujeita ao cumprimento dos seguintes requisitos: a) efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviço, como objeto contratual; b) execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; e c) capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato. Ausentes quaisquer desses requisitos, desvirtua-se a prestação de serviço, configurando-se intermediação ilícita de mão de obra (art. 9º da CLT), com conseqüente reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante do serviço. (Grifo do original).

As Orientações n. 17, 18 e 19 abordam especificamente cada um desses requisitos.

Para ser atendido o critério de transferência efetiva da execução da atividade, esta pressupõe

autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional da empresa contratada, a qual cabe exercer com exclusividade o controle do processo de produção da atividade, sem interferência da contratante, mera credora do serviço como resultado útil, pronto e acabado¹⁶.

16 Assim dispõe o inteiro teor da Orientação n. 17: “Contrato de prestação de serviço. Requisito de validade: efetiva transferência da execução da atividade. A transferência da execução da atividade por meio de contrato de prestação de serviço, na forma do art. 4º-A da Lei 6.109/1974, com redação conferida pela Lei 13.467/2017, pressupõe autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional da empresa contratada, à qual cabe exercer com exclusividade o controle do processo de produção

Veja-se que a prestação de serviços a terceiros importa na contratação de atividade empresarial, e não de trabalhadores, como assim é a figura do trabalho temporário, que é mero fornecimento de mão de obra para atender necessidade de substituição de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços. É por essa razão que se verifica a presença da subordinação do trabalhador temporário com a empresa tomadora, já que ele ali está inserido em paridade com os empregados diretos. O mesmo não se aplica à terceirização, cuja existência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, do trabalhador com a contratante, desnaturam a relação trilateral (SOUZA *et al.*, 2017).

A autonomia da empresa prestadora na execução contratual é deduzida da literalidade do art. 4º-B, I a III, que impõe requisitos para o funcionamento empresarial, tais como prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, registro na Junta Comercial e capital compatível com o número de empregados (SOUZA *et al.*, 2017, p. 17). Neste passo, a alteridade pode ser aferida por dois parâmetros:

(a) que a empresa prestadora contrate e remunere os empregados necessários à execução da atividade, exercendo com exclusividade a direção de seu trabalho (art. 4º-A, § 1º); e (b) que a empresa contratante se abstenha de utilizar a mão de obra contratada pela prestadora de serviço para finalidade distinta da prevista no contrato (art. 5º-A, § 1º)¹⁷.

da atividade, sem interferência da contratante, mera credora do serviço como resultado útil, pronto e acabado. Configura fraude ao regime de emprego o uso de contrato de prestação de serviço para transferência de vínculo formal de emprego à empresa contratada, sem efetiva transferência da execução da atividade”.

17 Dispõe a Orientação n. 18 “Contrato de prestação de serviço. Requisito de validade: autonomia na execução da atividade. No contrato de prestação de serviço, de que trata o art. 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017, a execução autônoma da atividade por empresa prestadora de serviço pressupõe: (a) que a empresa prestadora contrate e remunere os empregados necessários à execução da atividade, exercendo com exclusividade a direção de seu trabalho (art. 4º-A, § 1º); e (b) que a empresa contratante se abstenha de utilizar a mão de obra contratada pela prestadora de serviço para finalidade distinta da prevista no contrato (art. 5º-A, § 1º). A presença de subordinação pessoal ou estrutural de trabalhador intermediado à empresa contratante descaracteriza a prestação de serviço, ensejando o reconhecimento vínculo de emprego (art. 9º da CLT)”.

Por fim, a capacidade econômica da prestadora de serviços pressupõe:

- (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciárias, tributárias etc.); e
- (b) inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual¹⁸.

A capacidade econômica, importante sublinhar, não se confunde com o capital social da empresa. Apenas o patrimônio empresarial, e não a contribuição dos sócios, deve ser compatível com os compromissos da execução de cada contrato. Assim, a transferência de atividade para empresa inidônea, sem capacidade econômica para executá-la, faz-se presumir a mera intermediação de mão de obra (SOUZA *et al.*, 2017, p. 27 e 28).

A Orientação n. 21 da CONAFRET¹⁹ dispõe que, na hipótese de inadimplemento de direitos trabalhistas pela empresa prestadora, em terceirização considerada lícita, a empresa contratante é responsável subsidiariamente, independentemente da aferição de sua

18 Dispõe a Orientação n. 19: “Contrato de prestação de serviço. Requisitos de validade: capacidade econômica da prestadora. A capacidade econômica da empresa prestadora de serviço, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4º-B, inciso III, que é mero requisito de funcionamento. Consiste na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciárias, tributárias etc.); e (b) inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual”.

19 Dispõe a Orientação n. 21 da CONAFRET: “21. Contrato de prestação de serviço válido. Inadimplemento de direitos trabalhistas pela empresa prestadora. Responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Presentes os requisitos de validade do contrato de prestação de serviço, o inadimplemento de direitos trabalhistas pela empresa prestadora enseja responsabilidade subsidiária da empresa contratante, independente de culpa (art. 5º-A, §5º, da Lei n. 6.019/1974). O inadimplemento decorrente de ausência ou perda de capacidade econômica da empresa prestadora enseja invalidação do contrato de prestação de serviço, por inobservância de requisito de validade (art. 4º-A, *caput*, da Lei n. 6.019/1974, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017), configurando a intermediação ilícita de mão de obra”.

conduta culposa. É dizer que o mero inadimplemento de obrigações trabalhistas pela empresa prestadora implica a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora. A subsidiariedade da responsabilidade está atrelada à legalidade da terceirização, ou seja, caso ela seja reputada ilícita, à empresa contratante é atribuída a responsabilidade principal por todas as obrigações trabalhistas, por constituir ela a verdadeira empregadora (SOUZA *et al.*, 2017, p. 33 e 34).

A perda superveniente da capacidade econômica da empresa prestadora também implica a ilicitude da terceirização, ensejando a nulidade do contrato de prestação de serviço a terceiros e a consequente caracterização do vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora. Este é o sentido da Orientação n. 20 da CONAFRET:

20. Contrato de prestação de serviço. Requisitos de validade. Perda da capacidade econômica da empresa prestadora de serviço. Invalidez contratual superveniente. A perda da capacidade econômica da empresa prestadora de serviço enseja invalidez contratual superveniente, com consequente caracterização de vínculo de emprego entre trabalhadores intermediados e a empresa contratante, caso esta não adote posturas para preservar o inadimplemento contratual, tais como: (a) a readequação do preço do serviço, sempre que se mostrar defasado, para garantir o equilíbrio econômico do contrato; (b) exigir da empresa contratada garantia bastante para satisfação das obrigações contratuais (art. 477 do Código Civil) ou (c) promover a resolução do contrato por inadimplemento (art. 475 do Código Civil).

Por fim, ao contrário da faculdade instituída na lei, a Orientação n. 17 da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) impõe a observância do princípio da isonomia e da não discriminação para assegurar aos terceirizados, de forma taxativa, os mesmos direitos garantidos aos contratados diretamente²⁰.

20 Também a Orientação n. 24 da CONAFRET se posiciona em contrariedade à prática discriminatória do art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/1974: “24. Contrato de prestação de serviços. Garantia aos empregados da prestadora dos mesmos direitos dos empregados da contratante. Art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/1974. Isonomia.

N. 17. Terceirização. Vedação ao tratamento discriminatório entre empregados da tomadora e da prestadora de serviços. Art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/74. O trabalho, como fonte de subsistência e propulsor da dignidade humana, não pode admitir tratamento discriminatório ao empregado da prestadora de serviço em relação ao trabalhador da tomadora, quando realizem o mesmo trabalho, no mesmo local, pois não se trata de subespécie de empregado, mas de empregado que tem assegurado constitucionalmente o direito ao trabalho, em condições de liberdade, equidade, segurança, sendo, portanto, vedada qualquer prática discriminatória, consoante artigo 225 da CF e princípio da não discriminação, consagrado nos artigos. 5º, XLI, 7º, XXX e XXXI, da CF, e Convenção 111 da OIT.

O tratamento discriminatório aos terceirizados previsto no art. 4º-C, § 1º, da Lei n. 6.019/1974 é absolutamente incompatível com a Constituição Federal, sendo sua ocorrência passível de indenização por reparação a danos materiais e morais, na forma do art. 927 do Código Civil (SOUZA *et al.*, 2017, p. 137).

A partir da leitura *contrario sensu* dos enunciados do Órgão Ministerial, é possível deduzir que a terceirização é ilícita quando verificada uma das seguintes situações: I) ausência de transferência, parcial ou total, da execução da atividade contratada à empresa prestadora; II) subordinação da prestadora de serviços à empresa contratante, estando aquela sujeita à ascensão desta sobre sua atividade empresarial; e III) incapacidade econômica, atual ou superveniente, da empresa prestadora.

Este novo panorama da atuação ministerial está sumarizado, ilustrativamente, na ementa a seguir transcrita, que trata de recente decisão de não homologação de arquivamento de inquérito civil, emanado da Câmara de Coordenação e Revisão, do Ministério Público do Trabalho:

LEI Nº 13.429/2017 E LEI Nº 13.467/2017. ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NA LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO (LEI Nº

Havendo contrato de prestação de serviços válido com a transferência de atividade em que convivam, executando as mesmas tarefas, empregados da contratante e da prestadora, deverão ser garantidos a estes os mesmos direitos previstos para aqueles, sob pena de afronta ao princípio constitucional da isonomia”.

6.019/1974) E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. CRIAÇÃO DA FIGURA DA “PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS”. CENTRALIDADE OU ACESSORIEDADE DA ATIVIDADE NA DINÂMICA EMPRESARIAL. DISTINÇÃO IRRELEVANTE. ATUAÇÃO DO MPT PARA COMBATER A INTERMEDIÇÃO OU MERO FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA, PROMOVER A RESPONSABILIZAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA CONTRATANTE/TOMADORA E GARANTIR A ISONOMIA DE DIREITOS ENTRE OS EMPREGADOS DA CONTRATANTE/TOMADORA E OS EMPREGADOS DA CONTRATADA/PRES-TADORA. ARQUIVAMENTO QUE NÃO SE HOMOLOGA.

1. A reforma trabalhista iniciou-se com a Lei nº 13.429, de 31/3/2017, que promoveu alterações na Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974) para aumentar suas hipóteses de incidência, sendo posteriormente complementada e ampliada com a edição da Lei nº 13.467, de 13/7/2017, que trouxe mudanças não somente na Lei do Trabalho Temporário, mas também em vários dispositivos da CLT e em outras leis.

2. No que diz respeito à prestação de serviços, temos que as alterações legislativas supracitadas tornaram irrelevantes as características de centralidade ou de acessoriedade da atividade na dinâmica empresarial para efeito da verificação da legalidade de sua transferência a terceiro(s) alheio(s) à estrutura da empresa (fenômeno denominado de “terceirização”), visto que atualmente qualquer atividade da empresa, seja ela principal ou acessória, pode ser transferida a terceiros, desde que cumpridos alguns requisitos legais.

3. Nesse sentido, no novo quadro normativo, a empresa que transfere uma parte ou a totalidade de suas atividades a uma outra empresa é chamada “contratante”, enquanto que a pessoa jurídica de direito privado que a assume é chamada “prestadora”.

4. Para que produza seus efeitos legais, o recém-criado “contrato de prestação de serviços” deve preencher cumulativamente os seguintes requisitos: a) ter a efetiva transferência da execução da atividade à prestadora como objeto central do contrato formal/escrito de prestação de serviços; b) a prestadora deve manter autonomia formal, organizacional, administrativa e finalística na execução dos serviços, nos limites do contrato de prestação de serviços; c) a prestadora deve manter

durante toda a vigência do contrato de prestação de serviços capacidade econômico-financeira para sua execução; d) não pode haver subordinação clássica ou subordinação estrutural, também chamada subordinação integrativa ou parassubordinação, entre os empregados da prestadora e os prepostos/empregados da contratante/tomadora.

5. Descumpridos quaisquer dos requisitos acima, não há “prestação de serviços”, mas mera intermediação ou fornecimento de mão de obra, o que continua sendo vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro por configurar fraude à relação de emprego, merecendo a atuação do MPT para a cessão da irregularidade atual e reparação dos danos materiais e morais sofridos tanto pelos trabalhadores diretamente atingidos, quanto pela coletividade trabalhadora em geral, e também para a prevenção de danos futuros, por meio da celebração de TAC ou pela obtenção de tutela judicial inibitória para tal fim.

6. O principal efeito da descaracterização da prestação de serviços é responsabilização subsidiária, automática e objetiva, da empresa contratante/tomadora com relação aos débitos trabalhistas da empresa contratada/prestadora, além de eventual responsabilização por dano moral coletivo.

7. Mas não é só isso. Existe outro importante aspecto a ser observado, que é manutenção da isonomia de direitos entre o empregado da contratante/tomadora e o empregado da contratada/prestadora, o que representa, na prática, a expressão material ou a concretização dos princípios constitucionais fundamentais da igualdade e da valorização do trabalho humano (artigos 3º, IV; 5º, *caput*; e 7º, XXX, XXXI, XXXII, e XXXIV, da CRFB/1988).

8. Isso porque o contrato de prestação de serviços não pode ter por objetivo a mera redução de custos operacionais por meio da redução de remuneração ou da supressão dos direitos dos empregados da contratada/prestadora, o que caracteriza verdadeiro *dumping* social, a ser combatido pelo MPT.

9. No caso concreto, a ilustre Procuradora Oficiante atestou que a empresa Inquirida vem reduzindo drasticamente a utilização de mão de obra “terceirizada”, que corresponderia hoje a apenas 20% (vinte por cento) da mão de obra total.

10. Observou, também, que a empresa Inquirida demonstrou no procedimento que estaria observando o cumprimento da legislação trabalhista por parte das empresas contratadas/prestadoras.

11. Ocorre, porém, que também é necessário que se verifique o cumprimento pela Inquirida do disposto no artigo 4º-C da Lei nº 6.019/1974, que garante isonomia de condições de alimentação, transporte, atendimento médico e/ou ambulatorial, treinamento, ambientais (sanitárias, saúde e segurança) e equivalência salarial, além de outros direitos não expressamente previstos.

12. Isso posto, a investigação há que prosseguir para que se verifique se existe isonomia entre os empregados diretos da Inquirida e os empregados das empresas prestadoras de serviço contratadas, nos termos do artigo 4º-C da Lei nº 6.019/1974.

13. Orientações n. 16, 17, 18, 19 e 20 da CONAFRET.

14. *Arquivamento que não se homologa.* (Grifo do original).

Em razão das alterações legislativas, recentíssimas, ainda é incipiente a atuação judicial do Ministério Público do Trabalho sob os novos limites jurídicos da terceirização lícita nas atividades finalísticas. De todo modo, desde logo é possível antever que a incidência ministerial não será menos combativa, pelo contrário.

4 Considerações finais

O crescente espaço conquistado pela terceirização na prestação de serviços no ordenamento jurídico brasileiro está intimamente ligado ao desenvolvimento da ideologia neoliberal de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, que preza pela pactuação de contratos de trabalho que “permitem a adaptação das empresas às flutuações econômicas, dispensando compromissos permanentes e custos com os seus empregados” (KREIN, 2007).

Com este movimento, o direito do trabalho afastou-se cada vez mais do “trabalho padrão”, de caráter rígido, com base na bilateralidade da contratação direta e no trabalho por tempo integral, com lugar e horário de trabalho determinados, remuneração fixa e tempo de duração contratual indeterminada. Ganhou proeminência, em

seu lugar, o “trabalho atípico”, com natureza maleável, que admite a triangulação no contrato de trabalho, com duração do trabalho e remuneração regidas pela demanda empresarial e ainda com a possibilidade de execução contratual à distância (VASAPOLLO, 2005, p. 27 e 28)²¹. Esta transição de paradigmas, da contratação direta para terceirização ampla, revela, nas palavras de Aldacy Rachid Coutinho, uma “perda do padrão universal no âmbito trabalhista, pensado tradicionalmente para uma relação direta com um único protótipo de empregado, subordinado”, que tem como resultado o tétrico “esvaziamento do próprio direito do trabalho” (2000, p. 172).

No atual cenário de retrocesso social com a extensão da terceirização para as atividades-fim, vislumbra-se que as propostas institucionais do MPT, para atuação uniformizada e harmônica dos membros almejam coibir a fraude à legislação trabalhista com a finalidade de evitar a todo custo a malfadada intermediação da mão de obra, por meio de uma interpretação do sistema trabalhista centrada na bilateralidade da relação de emprego e nas garantias e direitos sociais fundamentais assegurados na Constituição Federal.

Referências

COUTINHO, Aldacy Rachid. Globalização e direito do trabalho. *Revista Direito e Democracia*, Canoas, v. 1, n. 1, p. 163-176, 2000.

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

21 Neste ponto, difícil divergir de David Harvey, que não encara a flexibilização das relações de trabalho como um problema em si mesmo. Pelo contrário, uma maior maleabilidade da legislação trabalhista tem potencial de efeito benéfico aos dois lados da relação de trabalho, inclusive aos trabalhadores. Contudo, ao se ponderar os efeitos que acompanham as transformações flexibilizadoras, tanto para o capital como para o trabalho, conclui-se que “de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora com um todo” (HARVEY, 1999, p. 144). De fato, em que pese a flexibilização possuir vantagens na teoria, em concreto ela se mostra sempre acompanhada da precarização das condições de trabalho, como se vê claramente nos dados referentes ao trabalho terceirizado no Brasil.

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

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil – com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo *et al.* *Blog Indicadores de Regulação do Emprego no Brasil*. São Paulo, jun. 2014. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravov1.pdf>. Acesso em: 25 maio 2018.

GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal? In: RAMOS FILHO, Wilson; LOGUÉRCIO, José Eymard; MENEZES, Mauro de Azevedo (orgs.). *Terceirização no STF: elementos do debate constitucional*. Bauru: Canal 6, 2015.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 8. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>.

LUCHETE, Felipe. Supremo já soma 20 ações contra mudanças da reforma trabalhista. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo, mar. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mar-12/supremo-soma-20-acoes-mudancas-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 maio 2018.

MAEDA, Patrícia. *A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora*. São Paulo: LTr, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Pedido de veto total ou parcial do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/PLC38MPT-Pedido-de-Veto.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Planejamento estratégico: o futuro começa agora*. Brasília: Supernova Gráfica, 2009.

PELATIERI, Patrícia *et al.* Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. *Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos*, São Paulo, nota técnica n. 172, mar. 2017.

POCHMANN, Márcio. Terceirização do trabalho. *Revista Fórum*, Santos, jan. 2012. Disponível em: <https://www.revistaforum.com.br/terceirizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 25 maio 2018.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Enunciado 331, do TST: ame-o ou deixe-o. *Revista Trabalhista*, v. 4, out./nov./dez. 2002.

SOUZA, Geraldo Emediato *et al.* *Prestação de serviços a terceiros e figuras associadas: análise face à nova regulamentação*. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. *Para entender a terceirização*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.