

RECEBIDO EM: 02/05/2017

APROVADO EM: 01/08/2017

# A TERCEIRIZAÇÃO DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E O MODELO LEGISLADO DE REGULAÇÃO DO TRABALHO

*THE OUTSOURCING IN FRONT OF GLOBALIZATION AND THE  
LEGISLATED MODEL OF LABOR REGULATION*

*João Paulo Ocke de Freitas*

*Doutorando em Ciência Política na Universidade Federal de Pernambuco. Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Pós-graduado em Teoria Geral do Direito e em Direito Empresarial; Graduado em Ciências Sociais e em Direito pela Universidade Federal do Paraná; advogado.*

**SUMÁRIO:** Introdução; 1 O modelo legislado de regulação do trabalho no Brasil; 2 A globalização e as novas relações de trabalho; 2.1 Relações de trabalho e sistemas produtivos; 2.2 Cadeias produtivas globais e flexibilização do trabalho; 3 A terceirização e a hipótese da precarização do trabalho; 4 Conclusão; Referências.

**RESUMO:** Este artigo tem por objetivo investigar o modelo legislado de regulação do trabalho do Brasil diante do processo de globalização econômica que vem se constituindo desde a década de 1980. Para tanto, este artigo discute as razões pelas quais o modelo corporativo não define o modelo regulador das relações de trabalho no Brasil e analisa as implicações do modelo legislado com base na matriz teórica liberal. Adota-se como fundamento a tese de que toda análise sobre as relações de trabalho deve considerar as formas de organização do sistema produtivo. Assim, o desenvolvimento da “especialização flexível” no mercado de trabalho altera não só as formas de regulação das relações de trabalho como a própria estrutura de produção. A flexibilização do trabalho é examinada sob a perspectiva do processo de constituição das cadeias globais de produção e com base no impacto provocado pelas tecnologias da informação. A Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e o Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015, visam flexibilizar as relações de trabalho, no sentido de ampliar a inserção do Brasil na economia global sem necessariamente impor perdas para o trabalhador e representando uma vantagem para o mercado de trabalho. Conclui-se que a terceirização não leva fatalmente à precarização do trabalho, mas é preciso estar atento às causas de desestabilização do trabalhador para garantir que a globalização e as medidas de flexibilização sejam uma oportunidade para aperfeiçoar as relações de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização. Flexibilização do Trabalho. Relações de Trabalho. Globalização. Estado Regulador.

**ABSTRACT:** This article aims to investigate the legislated model of labor regulation in Brazil in the face of the process of economic globalization that has been constituted since the 1980s. For this, this article discusses the reasons why the corporate model does not define the regulatory model of labor relations in Brazil and analyzes the implications of the legislated model based on the liberal theoretical matrix. It is based on the thesis that every analysis about labor relations must consider the forms of organization of the productive system. Thus, the development of “flexible specialization” in the labor market alters not only the forms of regulation of labor relations but also the structure of production itself. The labor flexibilization is examined from the perspective of the process of formation of global production chains and based on the impact caused by information technology. The Law no. 13.429, of March 31, 2017, and the Bill no. 30, of 2015, aim to flex labor relations in order to expand Brazil’s insertion into the global economy without necessarily imposing losses on the worker and representing an advantage for the labor market. It is concluded that outsourcing does not lead to the precariousness of work, but one must be aware of the causes

of worker's destabilization to ensure that globalization and flexibilization measures are an opportunity to improve labor relations.

**KEYWORDS:** Outsourcing. Labor Flexibilization. Labor Relations. Globalization. Regulatory State.

## **INTRODUÇÃO**

O mundo do trabalho sempre foi dinâmico e não pode ser compreendido com base na contribuição exclusiva do Direito. A produção de bens que levam à sobrevivência dos indivíduos e de sociedades inteiras expressa um movimento contínuo, fundado em múltiplas determinações. Isso implica admitir que produção, circulação e consumo de bens são categorias econômicas que revelam vários aspectos de uma totalidade que dizem respeito, por exemplo, a uma determinada forma de organização política e até mesmo às crenças religiosas de uma dada sociedade situada historicamente.

Nesse sentido, os campos do conhecimento são intercambiáveis e não devem ter a pretensão da univocidade, pois que tal postura inviabiliza a compreensão das complexidades crescentes das relações humanas e, especificamente, das relações de trabalho. A compartimentalização do conhecimento, portanto, é uma medida a ser rejeitada, tendo-se em vista que a compreensão acerca do mundo real, objeto de todas as Ciências, não cabe num esquema fixo e definitivo de métodos, estilos e princípios. Assim é que o universo do trabalho não prescinde do imbricamento de campos de investigação, já que a produção de bens é uma atividade que desperta interesse da Economia, da Sociologia, da História, da Filosofia, da Medicina, da Psicologia e do próprio Direito.

Com efeito, as investigações jurídicas referentes ao mundo do trabalho devem muito aos conhecimentos produzidos por outros ramos do conhecimento e este artigo não rompe com essa tradição: com base nas pesquisas desenvolvidas, sobretudo, pela Sociologia, deve-se admitir a pertinência de serem investigadas as implicações socioeconômicas das medidas de flexibilização do trabalho. Para tanto, não se pode descolar as medidas destinadas a flexibilizar o trabalho das características decisivas da contemporaneidade: os rápidos avanços tecnológicos, os novos desafios econômicos e as recentes demandas políticas afetam radicalmente o mundo do trabalho e esse é o contexto diante do qual se impõe a tarefa de avaliar o fenômeno da flexibilização.

Por isso, no horizonte deste estudo está a recusa em aderir radicalmente a uma matriz teórica específica para responder às questões postas pelo tema a ser investigado. O marxismo, por exemplo, é uma corrente de pensamento

que desenvolveu métodos e princípios extraordinariamente férteis para a análise do capitalismo e, por extensão, do universo do trabalho; mas considera-se aqui que sua influência e domínio sobre as pesquisas referentes a esse universo não podem eliminar outras abordagens, notadamente, as provenientes do campo liberal. Com essa postura pretende-se alcançar uma compreensão o mais ampla possível a respeito dos dilemas que cercam um dos aspectos cruciais da atual relação entre o capital e o trabalho.

Finalmente, este artigo se insere na perspectiva de que é legislado (e não corporativo) o modelo regulador das relações de trabalho no Brasil e que, em consequência, as medidas que levam à flexibilização do trabalho devem ser situadas entre os processos de reestruturação desse modelo.

## **1 O MODELO LEGISLADO DE REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

É preciso definir um critério para caracterizar os modelos de relações de trabalho. Seguindo a orientação de Eduardo G. Noronha (2000), com base na definição dos *loci* onde as normas trabalhistas são produzidas e garantidas, distinguem-se três espaços normativos das relações de trabalho: a lei, os contratos coletivos e as normas das empresas.

O Brasil adota o modelo em que a lei predomina sobre os acordos coletivos e sobre o poder das empresas. Essa conclusão é fortalecida pelo fato de levar em conta mais do que os conflitos trabalhistas e o mercado de trabalho ao incorporar as normas trabalhistas e a identificação de seu espaço decisório. Assim, torna-se mais preciso o reconhecimento da força relativa dos atores sociais envolvidos na afirmação dos seus respectivos interesses de classe. (NORONHA, 2000).

Dessa forma, o modelo de relações de classe no Brasil é legislado. Essa assertiva é corroborada por um número significativo de estudiosos. Destaque-se também o posicionamento de Adalberto Moreira Cardoso que, ao analisar a causa da intensificação da judicialização das relações de trabalho, identificando-a com o fato de os empregadores promoverem a deslegitimação da norma legal, rejeita categoricamente a tese de que é corporativo o modelo brasileiro de relações de trabalho. (CARDOSO, 2002, p. 495).

Mesmo admitindo-se que o pensamento corporativista tenha representado um papel significativo na conformação do projeto revolucionário de 1930 e na definição do ordenamento legal e constitucional trabalhista, não é possível reconhecer a vigência do corporativismo durante a Era Vargas e mesmo no período pós-varguista. Ao considerar a realidade mais ampla sobre

a qual assentou a ideologia e os regulamentos corporativistas, fica patente que o corporativismo foi importante como exceção, teve fraca repercussão e variou de intensidade e conteúdo no pós-1930. (CARDOSO, 2002, p. 498).

Houve, de fato, a breve manifestação da repressão e do totalitarismo típicos do fascismo, mas não houve a concretização do projeto comunitarista de Oliveira Vianna, ideólogo influente do período varguista. Segundo o autor de *Problemas de Direito Corporativo* (1938), a sociedade deveria assumir a configuração de “um corpo funcionalmente integrado pelo interesse privado tornado interesse público, comunitário”. (CARDOSO, 2002, p. 498).

As ações estadonovistas implicaram um controle estrito da organização sindical e a adoção de medidas que levaram à submissão da militância operária; portanto, o sistema jurídico corporativo não implicou a participação direta dos trabalhadores nos órgãos de representação classista, mas, sim, implicou a exclusão dos trabalhadores nos conselhos estatais e a repressão sobre o movimento operário. O projeto de Oliveira Vianna pressupunha que os sindicatos operassem como instância deliberativa e de participação popular e empresarial para influenciar a formulação de políticas públicas e, dessa forma, assumissem o papel de sustentáculo da ordem social. O que ocorreu, de fato, foi a estatização dos processos de formação, seleção e reprodução das elites sindicais e a criação de um imposto sobre a renda dos trabalhadores para financiar essas elites; além disso, foi estatizada toda a formulação da legislação trabalhista e social, sem a participação dos trabalhadores. Por isso, os conflitos entre o capital e o trabalho adquiriram um caráter público e o Estado, através do seu aparato regulatório, assumiu a tarefa de incorporar as agitações do mercado de trabalho. (CARDOSO, 2002, p. 498-500).

Ainda assim, pode-se identificar o período compreendido entre 1939 e 1943 como o mais nitidamente corporativista:

Nesse pequeno interregno, o Estado não era propriamente o árbitro do conflito entre as partes, posto que esse conflito era simplesmente tido como ilegítimo ou, para muitos e certamente no discurso do ditador, inexistente. O Estado tampouco era o canal de expressão do interesse privado, porque a ideia de interesse privado era alheia ao programa comunitarista típico do corporativismo, segundo o qual o Estado incorpora uma vontade geral descolada daqueles interesses, formulada no interior do próprio aparelho de Estado e adjudicada aos agentes privados, obrigados, assim, a esposar uma razão pública. Por outras palavras, o Estado, por meio tanto de sua burocracia repressiva quanto da legislação social e trabalhista, *era o lugar* da formulação do interesse

coletivo, em especial dos trabalhadores. A legislação social e trabalhista era, na ideologia estadonovista, precisamente isso: a objetivação da clarividência do Estado relativamente à vontade geral, incapaz ela mesma de expressar-se senão na linguagem menor e conflituosa do interesse privado. Tinha, pois, estatuto de direito público, e não é outra a essência do corporativismo fascista. (CARDOSO, 2002, p. 500).

Com efeito, os órgãos de representação de classe foram praticamente alijados do processo de formulação de regras contratuais, transferindo para o Estado a responsabilidade para a solução de conflitos, não por causa de um eventual corporativismo do Estado, mas, sim, porque o Estado se tornou o produtor do mercado de trabalho e o seu regulador ou uma instância que parecia constituir as próprias relações de classe por meio de legislação federal. Não sendo a contratação coletiva o espaço privilegiado da produção de normas, está dada uma condição que permite a afirmação de que o modelo de relações de trabalho é legislado:

*O conflito de interesse* típico do capitalismo, aquele que opõe coletividades em luta pela distribuição de riqueza produzida pelo trabalho, foi tornada universal ao transformar-se em conflito de direito, e isso independentemente do caráter mesmo da assimilação *dos órgãos de classe* ao aparelho de Estado. (CARDOSO, 2002, p. 503).

A Constituição de 1988 assinalou de forma decisiva o declínio dos sinais autoritários do corporativismo. Mesmo que tenham sobrevivido a unicidade e a contribuição sindical para todos não há que se falar em manutenção de um modelo corporativista de relações de trabalho:

[...] o princípio de unicidade, aliado ao sistema de enquadramento de base municipal e por categorias, conduziu, ao longo do tempo, à extrema fragmentação sindical. Segundo o IBGE, em 1990 havia 6.715 sindicatos, sendo mais de 60% de base municipal, 26,6% intermunicipal e apenas 0,2% de base nacional. De fato, há monopólio da representação [...] no sentido de que não pode haver sindicatos de uma mesma base territorial e de categoria. Mas é um monopólio fragmentado e o sistema é competitivo, no sentido de que há eleições sindicais periódicas. (NORONHA, 2000).

Num contexto marcado por radicalizações do liberalismo no mundo da política e da economia, a Constituição de 1988 ampliou o modelo legislado, ao ter expandido direitos e incorporado matérias celetistas. As causas dessa ampliação dizem respeito ao relativo isolamento internacional do país, à tradição jurídica, à eficaz atuação dos sindicatos e à ideia difundida de que a Constituição poderia

ser um meio para compensar injustiças sociais historicamente acumuladas. Ocorre que essa característica sintetizada na Carta de 1988 não foi um momento isolado na história do país; na verdade, essas circunstâncias contribuíram para a perpetuação do modelo legislado de relações trabalhistas. O fato é que as decisões sobre as relações de trabalho efetivamente ocorrem no âmbito do Congresso Nacional e mesmo os políticos situados no campo liberal reforçam o modelo legislado para impedir o avanço das regulamentações expansivas das relações de trabalho. (NORONHA, 2000).

Além disso, “a criatividade normativa do contrato está limitada pela influência da lei. Os contratos coletivos no Brasil tendem a regular mais aquilo que a lei já regula. Complementam a lei, mas raramente são capazes de normatizar aquilo que a lei não cobre.” (NORONHA, 2000). No mesmo sentido, as normas sociais de caráter trabalhista tendem a amarrar ou limitar o poder dos empregadores e mesmo o mercado informal de trabalho não fica imune a certas regularidades provenientes da CLT: pode-se identificar um espelhamento das práticas legais nos contratos informais assalariados. (NORONHA, 2000).

Ora, toda a discussão sobre a necessidade de expandir a regulamentação ou desregular o mercado de trabalho gira em torno da relação de forças e do jogo de interesses entre o capital e o trabalho. Ou seja, a discussão sobre a flexibilização das regras atinentes às relações laborais não implica forçosamente a reestruturação do modelo legislado, até porque há outros mecanismos sociais capazes de impactar o mercado:

A lei não é o único elemento a regular e, possivelmente, a criar rigidez no mercado de trabalho, nem o contrato coletivo é a única forma flexível e democrática de regulamentação do mercado, nem o poder discricionário do empregador garante flexibilidade e plena racionalidade econômica. O mercado de trabalho é uma instituição, como dizem os autores da sociologia econômica. Se nem a lei nem os contratos o regulam, há, ao lado da racionalidade econômica que pauta as decisões empresariais, normas sociais e práticas arraigadas que orientam as relações de trabalho na esfera local. (NORONHA, 2000).

## **2 A GLOBALIZAÇÃO E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **2.1 RELAÇÕES DE TRABALHO E SISTEMAS PRODUTIVOS**

As relações de trabalho estão estreitamente vinculadas ao modo específico como se organizam os sistemas produtivos; vale dizer que os conflitos entre capital e trabalho não surgem por acaso nem pairam, etéreos, como se fossem produto

de desvarios. Toda a reflexão voltada para o aprimoramento das relações de trabalho sempre diz respeito, direta ou indiretamente, ao que ocorre efetivamente na estrutura produtiva. É daí efetivamente que surgem e se configuram os maiores (e os menores) problemas que são o objeto da macropolítica, das revoluções, das teorias econômicas e dos estudos e soluções apresentadas pelo Direito.

Então, quando se pretende analisar a regulação das relações de trabalho não se pode dissociar essa análise das especificidades dos sistemas produtivos que vêm se destacando desde o final do século XIX. A lógica dos sistemas produtivos afeta sobremaneira os aspectos concernentes à exploração do trabalho ou às condições de trabalho e das contratações, à estipulação salarial, aos índices de desemprego, à segurança do trabalho, etc. Cabe reconhecer, porém, que dois dos mais importantes desses sistemas, o taylorismo e o fordismo, não mais trazem respostas prontas e satisfatórias para o mundo da produção globalizada.

Frederick Taylor (1856-1915) desenvolveu uma concepção de administração científica, fundamentada no objetivo de sistematizar ao máximo o processo de trabalho, criando métodos para a execução das tarefas da melhor forma possível, por meio da especialização rigorosa e padronizada das tarefas no processo produtivo.

Henry Ford (1863-1947) se apropriou de muitas das ideias de Frederick Taylor, constituindo, assim, o sistema de produção fordista. A palavra “fordismo” foi criada nos anos 1930 pelos socialistas Antonio Gramsci e Henri de Man e expressa características próximas ao taylorismo, tais como: adoção de um sistema de produção contínuo, através de uma linha de montagem com esteira rolante; fragmentação e rotinização das tarefas realizadas pelos trabalhadores; noção rígida de especialização; rígido controle do tempo de execução das tarefas; e monitoração contínua dos trabalhadores através de vários mecanismos de vigilância.

Pode-se identificar também um sistema pós-fordista, marcado por uma “especialização flexível”, que adota uma tecnologia mais flexível e que conta com trabalhadores polivalentes capazes de trabalhar em equipe para a produção de bens mais individualizados visando atender a demandas de consumo específicas. Por óbvio, a possibilidade de introduzir alterações constantes nos produtos requer o uso de novas tecnologias baseadas na computação.

Todavia, a ideia do pós-fordismo é problemática. O termo é usado em referência a um conjunto de mudanças sobrepostas que estão ocorrendo, não apenas no domínio do trabalho e da vida econômica, mas na sociedade como um todo. Alguns autores afirmam que a tendência para o pós-

fordismo pode ser vista em esferas tão diversas quanto a política partidária, os programas de bem-estar social e as opções de estilo de vida e consumo. Embora os observadores da sociedade contemporânea possam apontar para muitas das mesmas mudanças, não existe consenso sobre o significado exato do pós-fordismo ou, de fato, se essa sequer é a melhor maneira de entender o fenômeno que temos testemunhado. (GIDDENS, 2012, p. 633).

Diante desse novo processo produtivo, a flexibilidade do trabalho implica a superação da rigidez da separação entre trabalho intelectual e manual, bem como a mitigação da especialização absoluta do trabalhador. Vale dizer que a competência dos trabalhadores passa a ser mais bem incorporada na produção, por força da maior autonomia por eles usufruída, o que lhes permite atuar na estrutura produtiva de tal forma que há uma suavização da própria organização hierárquica empresarial – daí a valorização da capacitação para o trabalho em equipe, em que a contribuição intelectual do trabalhador adquire relevância.

Nesse sentido, o trabalho num cargo imutável, com um conjunto fixo de funções vem sendo progressivamente substituído pela desverticalização operacional, com base na qual os trabalhadores atuam em vários setores numa mesma empresa, trabalhando juntamente com outros profissionais de diferentes especialidades e habilidades com o objetivo de obter melhores resultados na produtividade e na resolução de problemas.

O modelo da especialização flexível implica, portanto, que os trabalhadores desenvolvam habilidades múltiplas, capazes de suportar um maior número de responsabilidades, que incluem a capacidade de pensar, decidir e agir. Para tanto, há a necessidade de o trabalhador se submeter a constantes treinamentos para conseguir acompanhar as mudanças que cercam todo o processo produtivo. (GIDDENS, 2012, p. 633).

Pode-se admitir que a base para a constituição desse novo modelo produtivo de “especialização flexível” foi o “sistema Toyota de produção” ou toyotismo. Essa avaliação foi reforçada após a Toyota ter ultrapassado a norte-americana General Motors na produção mundial de veículos, no primeiro trimestre de 2007, desbancando uma liderança que a GM sustentou por 73 anos. (TOYOTA, 2007).

É quase certo, contudo, que o fordismo vem passando por algumas alterações, sem que esteja havendo propriamente uma superação do sistema fordista. Afinal, as técnicas de produção em massa ainda dominam

vastos segmentos industriais, mesmo num mundo em que a globalização fundamenta os processos econômicos.

No interior das empresas japonesas, é possível, inclusive, identificar significativos índices de estresse e desgaste físico e mental no trabalho, tendo aumentado o fenômeno, por exemplo, do *karoshi* – a morte por trabalho estafante. Deve-se considerar também que o poder sindical fica enfraquecido diante de acordos mais individualizados entre os trabalhadores e as empresas porque as práticas e as ações coletivas perdem a força nesse processo. Muitos sindicatos, inclusive, atuam no sentido de promover a interação de trabalhadores e empresa, de tal forma que os empregados passam a assumir o papel de agentes internos à produção. (GIDDENS, 2012, p. 633, 635-637).

Noutro sentido, o sistema de “especialização flexível” está fundamentado no aumento das exigências de qualificação do trabalhador, o que faz crer que ofertas de trabalho sempre estariam garantidas para todos aqueles que alcançassem patamares significativos de qualificação profissional. O que se observa, no entanto, é o aumento dos índices de desemprego mesmo naqueles segmentos de trabalhadores altamente qualificados profissionalmente. Além disso, responsabilizar individualmente o trabalhador pela sua situação de desempregado, por nunca ter uma qualificação suficiente, pode agravar problemas sociais que estejam relacionados ao mercado de trabalho. (GIDDENS, 2012, p. 651-659).

Como se isso não bastasse, a Volkswagen ultrapassou a Toyota em vendas globais de veículos no primeiro semestre de 2015, dando um claro sinal de que a combinação entre sistemas produtivos e relações de trabalho não apresentará padrões fixos no mundo global do século XXI. (VOLKSWAGEN, 2015).

## **2.2 CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

Se se considera o fim da Guerra Fria como marco inicial do processo de globalização, já lá se vão quase 30 anos de transformações peculiares no mundo do trabalho. Nesse contexto, o colapso das experiências socialistas estimulou importantes reflexões sobre a validade ou a viabilidade do controle estrito do Estado sobre a economia. A globalização não deve ser vista como uma panaceia teórica para explicar e justificar quaisquer abordagens ou análises sobre a realidade: o termo “globalização” assumiu o papel de “garrafada” para resolver os males da falta de imaginação, de empenho ou de criatividade necessários ao enfrentamento das dificuldades inerentes à compreensão da contemporaneidade do mundo. De qualquer

forma, para prevenir empolgações pueris não devemos esquecer o keynesiano John Kenneth Galbraith, que declarou:

Globalização é um termo que eu não uso. Não é um conceito sério. Nós, os americanos, o inventamos para dissimular nossa política de entrada econômica nos outros países. E para tornar respeitáveis os movimentos especulativos de capital, que sempre são causa de graves problemas. (CARRETO, 1997).

Para não cair nessa armadilha, cabe definir o termo “globalização” a partir de algumas de suas características essenciais, como um período da história em que:

1. a energia nuclear permanece como a mais poderosa técnica de guerra, porém encontra-se mais acessível para nações de segundo e de terceiro escalão;
2. a tecnologia da informação amplia as possibilidades de difusão e acesso à informação;
3. ocorre a reorganização do sistema financeiro internacional para atender ao imenso e intenso fluxo diário de capitais pelo planeta e à universalização em grande escala da reprodução ampliada do capital;
4. as organizações empresariais e financeiras globais influenciam amplamente as relações econômicas mundiais, envolvendo a dinâmica dos meios de produção, das forças produtivas, da tecnologia, da divisão internacional do trabalho e do mercado global;
5. inglês se consolida como idioma universal;
6. a ideologia neoliberal adquire força como forma de gestão política e econômica e como um valor social;
7. por fim, em que se verifica a intensificação da desterritorialização de pessoas, coisas e ideias. (IANNI, 1993, p. 58-59).

Considerando-se, então, apenas o período posterior à década de 1980, identificam-se aceleradas e intensas transformações na atividade produtiva, levando a grandes mudanças nos níveis da produtividade, impactando os indicadores de informalidade do mercado de trabalho, as formas de relacionamento entre as empresas e entre os sindicatos de trabalhadores

e os empregadores, atingindo, portanto, as formas de organização da produção, os índices de emprego e as próprias relações de trabalho. Por óbvio, as garantias e os direitos sociais e trabalhistas também sofreram a interferência dessas transformações.

Dentre os efeitos que a globalização vem provocando no mundo do trabalho destacam-se os que afetam os padrões de comércio internacional; os que consolidam a percepção de que é preciso construir uma carreira profissional de forma ainda mais individualista, tendo-se em vista a possibilidade de mudar de emprego várias vezes durante a vida e a necessidade de desenvolver permanentemente novas capacidades e habilidades; e os que contribuem para o surgimento de formas de trabalho mais flexíveis, envolvendo o trabalho domiciliar auxiliado pela tecnologia de informação, o trabalho em equipe, o cumprimento de tarefas múltiplas, a adoção de horários flexíveis de trabalho, etc.

A Sociologia encontrou uma denominação para identificar a força de trabalho “flexível”: são os “trabalhadores por portfólio”, que:

Terão um “portfólio de habilidades” – diversas habilidades e credenciais profissionais diferentes – que usarão para alternar entre vários empregos e tipos de trabalhos no decorrer de sua vida profissional. Apenas uma proporção relativamente pequena de trabalhadores terá uma “carreira” contínua no sentido atual. De fato, segundo os proponentes, a ideia de um “emprego vitalício” está se tornando coisa do passado. (GIDDENS, 2012, p. 651).

No campo da política, destaca-se o enfraquecimento dos sindicatos:

O declínio na participação e na influência dos sindicatos é um fenômeno geral nos países industrializados e não pode ser explicado inteiramente em termos de pressão política aplicada por governos de direita contra os sindicatos. Os sindicatos geralmente se enfraquecem durante períodos em que o desemprego é relativamente alto [...]. A tendência de uma produção mais flexível deve diminuir a força do sindicalismo, que viceja quando existem muitas pessoas trabalhando juntas em grandes fábricas. Ainda assim, os sindicatos têm lutado para estabilizar sua posição e continuam sendo uma força significativa na maioria dos países ocidentais. Devido às chances relativamente fracas de poder de trabalhadores individuais em relação aos poderosos patrões, é improvável que a força coletiva que os sindicatos produzem desapareça totalmente. (GIDDENS, 2012, p. 637).

Além disso, a globalização promoveu alterações nos padrões mundiais de consumo, o que incentivou as grandes empresas a considerar a necessidade de atender a demandas específicas por produtos inovadores, variados, flexíveis e de alta qualidade. Nesse contexto, a emergência da “economia do conhecimento” prognostica que as atividades de planejamento, desenvolvimento, tecnologia, marketing, venda e manutenção dos bens materiais assume importância decisiva diante das tradicionais tarefas de produção e distribuição físicas desses bens. Mais especificamente, os trabalhadores da “economia do conhecimento” são cada vez mais auxiliados pelos avanços e inovações da ciência e da tecnologia que, por sua vez, estão baseados em ideias, informações e novas formas de conhecimento que surgem continuamente.

Por isso, pode-se admitir ser abstrata a discussão sobre se é melhor um mercado livre ou um mercado regulado – é preferível avaliar quanta regulação deve ser admitida. Afinal, a regulação do mercado está condicionada por muitos fatores: por grupos de interesse com poder de influência variável, por atores econômicos movidos por diferentes princípios e valores e pela possibilidade de distribuição social diversificada de custos e benefícios. (BRYM, 2008, p. 305). Por isso, as discussões em torno da esfera do trabalho implicam considerar as relações de força entre os agentes políticos e econômicos. É preciso verificar a capacidade de esses grupos influenciarem a tomada de decisões.

Ocorre que num mundo em que as próprias relações de força de grupos de interesse também transcendem fronteiras meramente locais, não há como ignorar os movimentos ou os fluxos intensos de ideias e de capital pelo mundo. O conflito entre o capital e o trabalho adquiriu, nas últimas décadas do século XX, peculiaridades e uma dinâmica que diz respeito, entre outras circunstâncias, a formas originais e específicas de organização do sistema produtivo que incluem as novas tecnologias de informação. Esse aparentemente é um dado irrelevante, mas o fato é que tais tecnologias mudam bastante, no presente, as relações de trabalho e, ainda mais importante: anunciam extraordinárias e radicais transformações num futuro não tão distante.

A nova estrutura ocupacional atual deve ser vista sob uma perspectiva global. Uma boa razão para tal é que a produção e a prestação de muitos serviços hoje envolvem pessoas que trabalham coletivamente através de várias fronteiras nacionais. De um modo geral, isso é resultado do fato de que várias empresas do mundo desenvolvido mudaram alguns de seus processos para o mundo em desenvolvimento, onde o trabalho é feito com menor custo, mantendo ou aumentando a lucratividade [...]. Esse processo é chamado de *offshoring* (às vezes *outsourcing*/terceirização internacional) e, embora não seja um acontecimento recente, existe um

grande debate atualmente sobre o futuro do *offshoring* e suas consequências, particularmente para os países industrializados. (GIDDENS, 2012, p. 650).

Diante desse cenário e do impacto das novas tecnologias da informação no local de trabalho, é possível considerar duas abordagens básicas: de um lado, uma visão que entende que a internet, o e-mail, a teleconferência e o comércio eletrônico são capazes de desenvolver novas formas de trabalhos mais flexíveis e, dessa forma, contribuem para reduzir os aspectos repetitivos e alienantes do processo de trabalho e conferem maior autonomia para os trabalhadores; de outro lado, uma interpretação mais cautelosa salienta que o uso das tecnologias de informação podem ser usadas tanto para proporcionar melhores condições de trabalho como para ampliar a vigilância e fortalecer hierarquias capazes de penalizar ainda mais os empregados. Inegável é o fato de que certos segmentos da economia e os trabalhadores qualificados tendem a ser mais beneficiados pelo uso dessas tecnologias do que os trabalhadores sem especialização ou com baixa qualificação profissional.

Um aspecto a ser considerado nesse ponto é o que diz respeito às cadeias produtivas globais, que expressam a globalização da manufatura e, por extensão, a formação de redes mundiais de mão de obra e de processos de produção para gerar mercadorias: “Essas redes consistem em todas as atividades cruciais de produção, que formam uma ‘cadeia’ intimamente conectada que se estende das matérias-primas necessárias para criar o produto até o seu consumidor final”. (GIDDENS, 2012, p. 108-109).

Com características como essas não é difícil perceber o quanto o mundo globalizado está se distanciando dos mecanismos ou das formas de produção aplicadas pelo fordismo. Claro está que o fordismo ainda não desapareceu do mundo econômico, mas não se encontra na posição de ser um caminho a percorrer com ânimo. Os modelos de regulação do trabalho não foram construídos de forma descolada da realidade da produção – foi com base nos desafios impostos pelas forças sociais e econômicas operantes no sistema econômico que surgiram as respostas ou as medidas para transpor as barreiras à suavização (ou até mesmo à supressão) do conflito entre capital e trabalho. De qualquer forma, os mecanismos de *downsizing* organizacional (medidas para racionalização da produção e redução de custos) não são uma novidade da globalização econômica.

Isso equivale a afirmar que o processo de reestruturação do modelo legislado brasileiro não pode ver pelas costas o que se passa na realidade pelo singelo motivo de que é o plano da realidade que define as possibilidades e os limites dessa mesma reestruturação. Dessa forma, a superação do fordismo pela globalização exige novos projetos para serem aplicados a uma nova realidade,

não sendo admissível que a mera repetição de modelos consolidados ou um eventual retorno à aplicação de modelos passados possa abrir horizontes mais promissores para o sistema produtivo. Certamente, esse quadro ameaça interesses políticos já configurados e altera a correlação de forças estabelecida na arena política. Todo o período de transição é marcado por incertezas e inseguranças, mas é preciso atravessá-lo da maneira o menos traumática possível, ainda que não seja admissível pensar numa travessia sem conflitos.

### 3 A TERCEIRIZAÇÃO E A HIPÓTESE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

No Brasil, a discussão sobre terceirização do trabalho ganhou fôlego após a aprovação, em 22 de abril de 2015, na Câmara dos Deputados, do Projeto de Lei nº 4.330/2004, que dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Esse Projeto de Lei é de autoria do deputado Sandro Mabel, que, à época da apresentação à Câmara, estava filiado ao Partido Liberal-GO. Agora, esse Projeto de Lei tramita no Senado, na Comissão de Assuntos Econômicos, como “Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015 – Agenda Brasil 2015”. A ANAMATRA chegou a apoiar uma campanha contrária ao PL nº 4.330/2004, intitulada “Todos contra a terceirização” (ANAMATRA, 2014) – alguns dos argumentos apresentados nessa campanha serão discutidos a seguir.

Antes, porém, ressalte-se que o PLC nº 30/2015 já foi visto até mesmo como uma alternativa “menos liberal” à Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que amplia as possibilidades de terceirização do trabalho. Mesmo com a publicação da Lei nº 13.429/2017, decidiu-se que o PLC nº 30/2015 continuará tramitando no Senado. (PROJETO, 2017; SENADO, 2017). Não se pode esquecer também que foi outro Projeto de Lei da Câmara, o de nº 4.302/1998, que deu origem à Lei nº 13.429/2017. Por isso, faz todo sentido examinar o que dispõe o PLC nº 30/2015, que ainda poderá trazer mudanças ao panorama atual da terceirização do trabalho.

Dessa forma, no art. 2º, I, o PL nº 30/2015 que a terceirização deve ser considerada como “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei”. (BRASIL, 2015).

Chama a atenção que o PL nº 30/2015 excluiu estatais e empresas de economia mista da terceirização das chamadas “atividades-fim”, que só será admitida para as empresas privadas:

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

[...]

§ 2º As disposições desta Lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

[...]

Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

[...]

§ 2º A exceção prevista no *caput* deste artigo no que se refere à formação de vínculo empregatício não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BRASIL, 2015).

Não parece haver justificativa razoável para estabelecer essa diferença entre agentes econômicos públicos e privados, como se os trabalhadores da iniciativa privada e os das empresas públicas e de economia mista tivessem importância desigual e não merecessem ter um tratamento isonômico, considerando-se o aspecto da terceirização. Ainda que se considerem as importantes peculiaridades do serviço público e da sua natureza, vale perguntar: o trabalho do terceirizado num e noutro lugar, afinal, é tão diferente? O trabalhador é tão especial num determinado ambiente e deve ser menos considerado noutro?

O fato é que o custo político de contrariar o corporativismo sindical é alto e muitos políticos tendem a se mostrar particularmente sensíveis à aprovação de medidas que podem fazê-los perder o apoio de trabalhadores. Mas são eleitores tanto os trabalhadores das empresas públicas quanto os das empresas privadas e de economia mistas; não é muito coerente admitir a terceirização para uns e negá-las para outros como se se tratasse de cidadãos de qualidade diferentes a merecerem um respeito ou cuidados diferenciados.

Com efeito, tanto trabalhadores quanto empresários saem de uma situação de muita incerteza e – por que não dizer? – precariedade para uma situação de melhor regulação, de melhor definição de garantias

jurídicas ou de proteção de direitos. Por exemplo, a contratante passa a ter responsabilidade solidária pelos direitos trabalhistas dos terceirizados sem que a empresa terceirizada fique isenta:

Art. 15. A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei. (BRASIL, 2015).

Outro aspecto que chama atenção é o requisito da especialidade para a contratação da empresa terceirizada, o que traz maior segurança para as relações de trabalho e para o próprio trabalhador:

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

[...]

II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.

[...]

§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização.

[...]

Art. 3º [...]

§ 2º A terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer

quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original.

[...]

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (BRASIL, 2015).

Diante da globalização econômica e financeira é preciso que os agentes econômicos pensem estrategicamente, sem espaço para imprevisibilidades ou incertezas persistentes. Em que pese a possibilidade de o PLC nº 30/2015, se aprovada, impactar negativamente os níveis de arrecadação obtidos pelo Estado, há que se reconhecer que a terceirização do trabalho simplifica o planejamento empresarial, na medida em que contratar empresas especializadas é melhor que contratar e demitir periodicamente trabalhadores temporários. Muito possivelmente, se a terceirização ocorrer no âmbito das atividades-fim contínuas das empresas, ocorrerá uma elevação de custos operacionais e, portanto, não será realizada. Além disso, é pouco provável que uma empresa terceirize a atividade que lhe dá vantagem competitiva no mercado. De outro lado, frise-se que está cada vez mais complicado diferenciar “atividades-fim” de “atividades-meio” diante da dinâmica da economia global. Contudo, é o que também pretende a Súmula nº 331 do TST:

#### CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

[...]

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. (BRASIL, 2011).

Toda a reflexão elaborada sobre as relações de trabalho e as novas formas de organização da produção diante da consolidação das cadeias globais de produção autoriza a reflexão sobre a viabilização da terceirização de todas as atividades. De fato, a análise do contexto global de produção não

permite diagnosticar peremptoriamente que a adoção de tal medida implica necessariamente a precarização das condições de trabalho e a desqualificação jurídica do trabalhador. Há uma realidade, um contexto socioeconômico de produção que vem se constituindo, pelo menos, desde o fim dos anos 1980 e é preciso pensar se os custos de desafiar ou simplesmente ignorar esse contexto não levará, aí sim, à precarização e à desqualificação do trabalho e do trabalhador.

O maior desafio é tentar alcançar a melhoria das condições de trabalho e uma melhor qualificação do trabalhador diante do contexto da produção global de bens e serviços, que não está a retroceder ou dar mostras de enfraquecimento. O desafio, então, é o de integrar o país na cadeia global de produção, admitindo maior flexibilização do sistema produtivo, preservando garantias e direitos compatíveis com a realidade posterior aos anos 1980. Preservar garantias e direitos constituídos com base na lógica e da dinâmica da acumulação capitalista dos anos 1940 é que pode promover atraso e baixos índices de desenvolvimento por causa da força e da extensão do espaço de concorrência entre agentes econômicos que atuam agilmente em nível planetário com progressiva ampliação da capacidade competitiva. A contemporaneidade econômica do mundo clama pela atualização das regras trabalhistas.

Nesse contexto, mecanismos que tendem a fortalecer o papel do Estado na economia podem inibir ou impedir a inserção do país na economia global. Claro está que o mercado não deve se mover sem controle, mas o controle deve ter a dimensão das exigências que proporcionem efetivamente a produção de bens e serviços ao invés de reduzir essa produção e levar a crises sociais agudas ocasionadas pelo aumento do desemprego, fuga de investimentos, atraso na realização de obras infraestruturais, etc. Em princípio, a iniciativa privada tende a ser mais apta para atuar como protagonista da realização de investimentos do que a esfera pública. Assim, a Operação Lava-Jato, por exemplo, representa uma ação do controle estatal para, inclusive, bem disciplinar a ação dos agentes econômicos (privados e públicos), repercutindo no sentido do funcionamento institucionalmente eficiente e profícuo do mercado interno.

É preciso ter cautela, portanto, ao se pretender igualar o PLC nº 30/2015 com a extinção de direitos trabalhistas: o trabalhador deverá ter os seus direitos respeitados pela empresa que contratá-lo. Como restou demonstrado, o sistema produtivo e as relações de trabalho não são realidades estáticas, mas se transformam continuamente juntamente com uma série de outros fatores que envolvem desde a tecnologia até os costumes. Direitos e deveres passam por mudanças e o campo do trabalho não tem como ficar imune a essas mudanças. A terceirização manifesta, nesse sentido, um aspecto das modificações na estrutura produtiva atingida

pela globalização econômica. Não há, portanto, que se falar em supressão dos direitos dos trabalhadores, mas, sim, é apropriado considerar que o campo dos direitos trabalhistas está se adequando a novas formas de organização da produção que exigem um alcance de eficiência compatível com a necessidade de inserção na economia global.

Fato é que o PLC nº 30/2015 não pode ser discutido apenas com base nas características econômicas internas do Brasil ou apenas com base nas peculiaridades históricas nacionais da evolução dos direitos trabalhistas. Toda a análise que isole o país da realidade das cadeias produtivas globais está fadada a uma incompletude que é fatal para a compreensão de quais limites devem cercar as reformas trabalhistas para não agravar a insegurança no emprego.

O PLC nº 30/2015 traz proteção aos direitos do trabalhador terceirizado, dá garantias aos empresários e dinamiza a contratação de trabalhadores. A medida da eficiência do trabalhador terceirizado deve ser dada pelo próprio funcionamento do mercado. Senão, vejamos: uma empresa não irá comprometer a qualidade dos produtos que vende ou dos serviços que oferece se isso vier a afastar os seus clientes ou consumidores. Esse raciocínio ganha em validade tanto mais se o mercado for competitivo – a concorrência tende a forçar a melhoria dos serviços prestados pelos terceirizados por força da competição entre as empresas contratantes e por causa do comportamento dos consumidores.

Note-se também que a Constituição de 1988 regula as relações de trabalho e que a legislação aprovada no Congresso Nacional deve, por óbvio, atender aos dispositivos constitucionais. Por isso mesmo, a judicialização da legislação aprovada é um dado da realidade e está concretizada na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5735, ajuizada pelo Procurador-Geral da República em junho.

Na ADI nº 5735 a Procuradoria-Geral alega que a Lei nº 13.429/2017:

1. desconsidera os dispositivos constitucionais que protegem o regime geral de emprego direto (desconsidera a função social das empresas, o princípio da isonomia e a regra do concurso público nas empresas estatais exploradoras da atividade econômica);
2. viola normas internacionais de Direitos Humanos (Declaração de Filadélfia; Convenções 29 e 155 da Organização Internacional do Trabalho; Pacto de São José da Costa Rica; Carta da Organização dos Estados Americanos; e Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais);

3. promove um “retrocesso social desarrazoado”;
4. padece de inconstitucionalidade formal, porque “não houve deliberação, pela Câmara dos Deputados, de requerimento de retirada da proposição legislativa, formulado por seu autor, o Presidente da República [Luís Inácio Lula da Silva, em 2003], antes da votação conclusiva”. (BRASIL, 2017b, p. 10).

A iniciativa da Procuradoria-Geral da República não deixa de expressar o descompasso entre a dinâmica do mundo econômico e a lógica jurídica; mas é necessário convir que tal descompasso confunde-se com a própria história da humanidade. Ainda assim, a tentativa de superar essa tensão pode proporcionar mais um dos grandes momentos da história do Direito, em que prevaleça a dignidade da pessoa humana. Contudo, não cabe peremptoriamente afirmar que é a lógica jurídica ou a da acumulação do capital que deve prevalecer, como se fossem irremediavelmente incompatíveis. Observe-se, inclusive, que as Emendas Constitucionais e que as decisões jurisprudenciais, notadamente as do Supremo Tribunal Federal, buscaram adequar a Carta de 1988 a demandas sociais e econômicas não previstas pelo Poder Constituinte.

Nesse contexto, os trabalhadores terceirizados terão que ser melhor treinados para atuar num mercado gradualmente mais competitivo que irá exigir terceirizados com maior qualificação profissional. Não é um despropósito, então, pensar na possibilidade de haver uma evolução salarial entre os empregados terceirizados. O aumento da produtividade do trabalho e a maior demanda por mão de obra é que são determinantes para a elevação dos salários e não apenas a lei.

#### 4 CONCLUSÃO

Tantas e tão rápidas e intensas são as transformações no campo do sistema produtivo e, por consequência, das relações de trabalho, que qualquer análise fundada em concepções unilaterais não conseguirá alcançar a complexidade dos efeitos do processo de globalização, intensificado a partir de 1980. Acima de quaisquer concepções científicas frias e tecnicidades jurídicas estão os trabalhadores e as suas respectivas famílias e as medidas que levam à flexibilização do trabalho podem, de fato, tornar inseguro o emprego e incertos os planos para a carreira profissional.

O papel relevante assumido pela prestação de serviços em comparação com o da economia fabril e a importância da tecnologia da informação são dois dentre os fatores que indicam que, efetivamente, é legítimo pensar numa maior desestabilização do trabalho. São cada vez maiores e mais difíceis os requisitos para a ampliação de habilidades e de conhecimentos com o objetivo de garantir a permanência do trabalhador no mercado. A partir daí é que a terceirização implica grandes desafios para as expectativas formadas, pois que são inéditos os processos de adaptação que devem ser mobilizados para que os indivíduos não se sintam desajustados nesse contexto.

Com efeito, o trabalho tem um significado social que transcende o mero recebimento regular de salário e inclui desde a possibilidade de aquisição de novos conhecimentos e alcança a possibilidade de estabelecer contatos sociais, bem como o incremento da identidade pessoal. Contudo, a realidade é que, sendo legislado, no Brasil, o modelo de regulação do trabalho e estando o país inserido num contexto econômico global com ambição de obter maior inserção nas cadeias globais de produção econômica não há como deixar de participar de um debate sobre alterações legislativas que levem a uma flexibilização que implique também uma reestruturação do modelo legislado.

Nesse sentido, o exame do PLC nº 30/2015 é uma oportunidade para reavaliar a importância de manter ou de abandonar certos princípios e normas jurídicas e até mesmo formas de pensar o mundo do trabalho. O mais difícil talvez seja aceitar que valores arraigados não mais servem para pautar as lutas políticas e os projetos de vida, porque é da natureza do modo capitalista de produção uma notável capacidade para impulsionar mudanças e a elas se adaptar com rapidez. Afinal, não parece factível que a socialização dos meios de produção ou uma brutal intervenção do Estado na economia (mesmo sob a forma do chamado “bolivarianismo”) torne melhor a vida dos trabalhadores e da população em geral...

O modelo legislado deve ser necessariamente repensado complementarmente à percepção do papel que o Brasil vem assumindo no conjunto das nações; o plano global não deve ser visto como uma situação oposta à do país, mas como uma oportunidade de aperfeiçoamento das relações de trabalho. Para tanto, é preciso encarar o desafio da mudança, as incertezas decorrentes da superação dos modelos tradicionais de regulação e as restrições e alargamentos concernentes à fluidez característica do processo de globalização econômica.

**REFERÊNCIAS**

ANAMATRA; *Movimento Humanos Direitos*. Todos contra a terceirização. Instituto DECLATRA, Curitiba-PR, 03 set. 2014. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=x3p2JqdX3bU&index=1&list=PLx2RXuw3JOogJnNu\\_urxbHIUQSNdatjAE](https://www.youtube.com/watch?v=x3p2JqdX3bU&index=1&list=PLx2RXuw3JOogJnNu_urxbHIUQSNdatjAE)>. Acesso em: 30 abr. 2017.

BRASIL. *Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.330, de 2004*. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Brasília-DF. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. Senado. *Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015*. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Brasília-DF. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei no 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. Brasília-DF, mar. 2017a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 21 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. *Ministério Público Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5735. Lei nº 13.429/2017. Arts. 2º, 4º-A, 5º-A, 9º, § 3º, e 10 da Lei 6.019/1974, na redação da Lei 13.429/2017. Ampliação do regime de locação de obra temporária para atividades permanentes de empresas tomadoras. Terceirização de atividades finalísticas de empresas públicas e privadas. Brasília-DF, 22 jun. 2017b*. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/pgf/documentos/ADI5735.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. *Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331*. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília-DF, maio 2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 30 abr. 2017.

BRYM, Robert et al. *Sociologia: sua bússola para um novo mundo*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: Vianna, Luiz Werneck (Org.) *A democracia e os três poderes no Brasil*. Belo Horizonte: UFMG, IUPERJ/FAPERJ, 2002.

CARRETO, Enio. Para Galbraith, crise asiática serviu para NY realizar lucros. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 02 nov. 1997. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1997/11/02/dinheiro/23.html>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

GIDDENS, Anthony. *Sociologia*. 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

IANNI, Octavio. *A sociedade global*. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1993.

NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582000000200002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582000000200002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 30 abr. 2017.

PROJETO sobre terceirização continuará sendo analisado pelo Senado, diz Eunício. *Senado Notícias*, Brasília-DF, 04 abr. 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/04/04/projeto-sobre-terceirizacao-continuara-sendo-analisado-pelo-senado-diz-eunicio>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

SENADO pode votar projeto alternativo sobre terceirização. *Senado Notícias*, Brasília-DF, 23 mar. 2017. Disponível: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/03/23/senado-pode-votar-projeto-alternativo-sobre-terceirizacao>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

TOYOTA ultrapassa GM e se torna líder mundial no setor automotivo. *O Globo*, Rio de Janeiro, 24 abr. 2007. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/toyota-ultrapassa-gm-se-torna-lider-mundial-no-setor-automotivo-4195170>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

VOLKSWAGEN ultrapassa Toyota e lidera venda global de veículos. *Valor econômico*, São Paulo, 28 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/empresas/4153164/volkswagen-ultrapassa-toyota-e-lidera-venda-global-de-veiculos>>. Acesso em: 30 abr. 2017.