



MARIA IVANEIDE DA CONCEIÇÃO FERNANDES

**A Vulnerabilidade do Trabalhador Frente à Legalização da Terceirização
da Atividade Fim.**

Brasília – DF

2016

MARIA IVANEIDE DA CONCEIÇÃO FERNANDES

**A Vulnerabilidade do Trabalhador Frente à Legalização da Terceirização
da Atividade Fim.**

Trabalho apresentado como requisito à obtenção da aprovação na disciplina de Metodologia da Pesquisa Jurídica no âmbito da pós-graduação de Direito do Trabalho da Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP.

Brasília – DF

2016

MARIA IVANEIDE DA CONCEIÇÃO FERNANDES

**A Vulnerabilidade do Trabalhador Frente à Legalização da Terceirização
da Atividade Fim.**

Trabalho apresentado como requisito à obtenção da aprovação na disciplina de Metodologia da Pesquisa Jurídica no âmbito da pós-graduação de Direito do Trabalho da Escola de Direito de Brasília – EDB/IDP.

Aprovada em ___/___/___.

Professor Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

RESUMO

O presente estudo teve o objetivo de abordar alguns pontos relacionados ao direito do trabalho em uma dimensão mais ampla, examinando-se conceitos e procedimentos na relação laboral da terceirização da mão de obra em seus aspectos mais relevantes. Com intuito de após esse exame sediar uma discussão mais específica de alguns tipos de terceirização, e a vulnerabilidade que vem sofrendo o trabalhador terceirizado. Pretendem-se mostrar a complexidade das relações trabalhistas dessa atividade, os desafios e as dificuldades encontradas, a importância da súmula 331 do TST, e o amparo aos princípios e normas constitucionais, as inovações proposta pelo PL 4.330/2004. As mudança ocorridas no cenário econômico, assim como os avanços que acarretaram sérias mudanças no cenário trabalhista, como as crises do mercado financeiro, o crescente desemprego e a crescente flexibilização das relações no âmbito do trabalho.

Palavra - chave: Direito do trabalho, crise, flexibilização, vulnerabilidade do trabalhador e terceirização.

ABSTRACT

This study aims to address some points of labor law in a broader dimension, examining concepts and procedures in the employment relationship of labor outsourcing in its most important aspects. Aiming to after this examination host a more specific discussion of some types of outsourcing, and the vulnerability that has been suffering the outsourced workers. Intended to show the complexity of labor relations in this activity, the challenges and difficulties, the importance of summary 331 of the TST, and the support to the constitutional principles and standards, innovations proposed by the PL 4,330 / 2004. The change occurred in the economic environment, as well as the advances that have led to serious changes in the labor scene, as the crisis in the financial market, rising unemployment and increasing flexibility of the relations within the work.

Keywords: Labor law, crisis, easing, workers' vulnerability and outsourcing.

SUMÁRIO

Introdução.....	07
1. Terceirização.....	09
1.1. Conceito de terceirização.....	09
1.2. Tipos de terceirização.....	12
1.3. Terceirização no Brasil.....	15
2. Terceirização e Direito do Trabalho.....	18
2.1. Princípios do Direito do Trabalho e a Terceirização.....	19
2.2. Responsabilidades trabalhistas na Terceirização.....	20
2.3. Jurisprudência e a Terceirização.....	23
3. Legislação Trabalhista sobre Terceirização.....	26
3.1 Críticas ao Projeto de Lei nº 4.330 de 2004.....	27
3.2 Súmula 331 e a Necessidade de Proteção ao Trabalhador Terceirizado.....	34
Conclusão.....	37
Referências bibliográficas.....	40

INTRODUÇÃO

Pretende-se com esse trabalho estudar o fenômeno da terceirização e aprofundar a análise com relação à atuação da justiça do trabalho ou a sua possível submissão aos princípios que norteiam o sistema jus laboral decorrente da crescente atividade de terceirização da mão de obra no Brasil e a posição de vulnerabilidade do trabalhador que tem sua força de trabalho explorada, com a compressão de direitos adquiridos ao longo da história.

Também, se fará um breve esboço da evolução legislativa acerca desse assunto, com o objetivo de demonstrar os direitos e garantias destinados aos trabalhadores ao longo da história com a finalidade de controle dessa exploração, que encontra diversas brechas para crescente prática da exploração dessa atividade por parte do mercado financeiro que visa sempre a redução de seus gastos e os crescentes lucros.

A terceirização nada mais é do que a transferência a terceiros de atividades que agregam competitividade empresarial, baseada numa relação de parceria, juntamente com o processo de gestão, como aspectos fundamentais para o sucesso da aplicação da locação de mão de obra. Esse processo acaba sendo um importante instrumento de combate a momentos de crise e desemprego, mesmo assim o citado processo exige cuidado para que não se perca de vista a necessária proteção que o direito do trabalho deve dispensar aos trabalhadores.

Com tamanho crescimento e importância, a terceirização ainda carece de regulamentação geral e específica, pois atualmente somente temos a orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciada no enunciado 331. Essa orientação, no entanto, não é suficiente para garantir a segurança jurídica aos contratantes e aos trabalhadores envolvidos.

E, nos termos de início e de desenvolvimento a seguir demonstrados com mais detalhes, a terceirização de mão de obra, tal como vem sendo hoje praticada, serve para atender de forma única e exclusiva os interesses da classe empresária, precarizando gradativa e progressivamente as condições de trabalho, além de criar uma classe de trabalhadores menos valorizada, em detrimento da isonomia com outros trabalhadores que desempenham atividades de igual valor.

Sobre a discriminação inerente à fórmula terceirizante de trabalho e o ferimento de diversos princípios constitucionais trabalhistas, há uma certa necessidade de imposição de uma política de implantação do “salário equitativo”, não de desvalorização como se tem visto

nas mídias, em que o salário de um empregado direto é considerado monstruoso comparado ao terceirizado prestador do mesmo serviço. Já que na realidade esse salário é reduzido para previsão do lucro da empresa terceirizadora da mão de obra.

Dessa maneira é que se constata a inegável existência de um padrão de contratação de força de trabalho sumamente inferior àquele que caracteriza ao do trabalhador submetido a contrato empregatício clássico, com vínculo direto e legalmente amparado no sindicato de classe. Como esse contraponto de situações socioeconômicas e jurídicas não é tolerado pela ordem constitucional vigente no país, o assunto tem encontrado resistência na justiça do trabalho.

Visando colocar limites à ação predatória de um capitalismo sem freios, há uma determinada perspectiva de regulamentação da terceirização civilizatória, associada às lógicas que elevem a produtividade do trabalho e a eficiência produtiva, sem a precarização do trabalho e das condições de trabalho. Deverão existir formas de regulamentação condizentes com a elevação do padrão trabalhista e de organização sindical?

É nessa perspectiva que cabe destacar que se o aprofundamento da terceirização que vem ocorrendo nas últimas décadas fosse efetivamente fruto de processos mais avançados de organização produtiva e de eficiência do mercado financeiro, a instituição de um projeto de lei não deveria causar tanta polêmica e discórdia para o setor de proteção das garantias trabalhistas.

1. Terceirização

Embora a terceirização seja, mais do que qualquer outro mecanismo de gestão empresarial, amplamente difundida em todos os setores econômicos, desde a produção até os serviços, pela sua importância e crescimento, sua definição não é tão evidente quanto possa parecer e tem, sem dúvida, implicações políticas importantes para a organização dos trabalhadores dessa forma de atividade.

Para isso torna-se necessário conceituar adequadamente a prática da terceirização e diferenciá-la dentre a suas mais diversas modalidades que vem sendo praticadas. Isso porque há a prática de diversas atividades facilmente confundível com a terceirização interveniente, porém, possuidoras de legislação específica. Tudo isso é importante para que se possa entender em qual situação o trabalhador terceirizado esta inserido, identificando sua posição em relação às implicações do contrato de trabalho.

1.1. Conceito de terceirização

Para tratar da conceituação da expressão terceirização, nada melhor, que o conceito de Delgado que diferencia como ninguém a definição dessa crescente modalidade. Para Delgado a denominação terceirização resulta-se do neologismo vindo da palavra terceiro, que se compreende como intermediário interveniente. Neologismo, porque não se deve confundir com o terceiro jurídico, indivíduo estranho a relação jurídica existente. Exatamente por existir a definição da terceirização sob a ótica de três áreas de conhecimento, direito, administração e as chamadas ciências sociais, torna-se relevante o esclarecimento desse neologismo.¹

Diferente do que vem ocorrendo no Brasil, na França ocorre terceirização apenas na situação em que uma empresa subcontratada trabalha dentro da empresa principal, ou seja, uma empresa é contratada e inserida dentro da linha de produção da empresa que detém a atividade principal, ficando evidente a individualização dos serviços e o posicionamento de subordinação dos empregados, além da responsabilidade de cada empresa ficar evidentemente clara. Seria mais uma forma de externalização² ou fornecimento de serviço que a própria

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: LTR, 2009. p.407.

² Correspondência direta à literalidade do termo inglês outsourcing.

terceirização da mão de obra como é prática hoje.³

No Brasil, nos últimos vinte anos a terceirização se tornou o recurso estratégico mais importante das empresas para gestão e redução de custos com a força do trabalho, geralmente impulsionada por um momento de crise do mercado financeiro. Entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve na produção da empresa, há outra empresa cujos recursos provêm da primeira, e os recursos são adquiridos a partir da intermediação de força de trabalho, a terceirização.

Com o fenômeno da terceirização, mesmo que não haja retorno imediato em lucros, como é o caso das fundações públicas, há uma economia de maneira geral de gastos com a força de trabalho, garantindo uma estabilidade econômica considerável as empresas, isso é o que vem gerando uma procura tão grande de implantação da atividade.

Outra modalidade de contratação que deve ter sua definição afastada da modalidade de análise é a subcontratação. Para Martins, a terceirização não se confunde com subcontratação, a diferença no caso seria o fato de que na terceirização no contrato da mão de obra, venha a ser permanente e não ocasional, em picos de aumento de demanda ou de produção, o que nesse caso seria menos precário ao trabalhador, pois tem mais chances de vínculo trabalhistas mais sólidos.⁴

Diferentemente do que se observa na subcontratação é que a empresa transfere para outra os riscos e parte dos custos da produção, sendo assim, o contrato perde o caráter de ser trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa x empresa). De forma geral o que se pretende com as diferenciações é afastar o entendimento das modalidades que venham interferir na análise da prática de terceirização interveniente e as consequências dela no campo trabalhista de pesquisa.

Vários são os motivos para que se opte pela palavra terceirização ao invés de subcontratação:

- a) Termo que se consagrou no Brasil;
- b) É sobre ele que se constroem as ações públicas e se organiza trabalhadores e

³ MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A Logística da Precarização: Terceirização do Trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo; Expressão Popular, 2004.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 7a edição. São Paulo: Atlas, 2005. p.179

empresários em suas entidades classistas;

- c) As bibliografias sobre o tema estão assentadas nesse termo;
- d) Terceirização expressa a condição de terceiro do trabalhador no contrato entre duas empresas.

Outra forma de contrato confundível com terceirização é o trabalho temporário que é regulamentado pela lei 6.019/1974, nela o vínculo do empregado é com uma empresa e quem paga seu salário indiretamente é outra. Nas palavras de Belkacem⁵; “O trabalhador temporário aluga sua força de trabalho para uma empresa temporária, que, por sua vez aluga a força de trabalho do trabalhador para uma força terceira”. No entanto, a prática conta com legislação específica, não sendo, portanto confundida com a prática da terceirização.

O fenômeno da terceirização tem-se apresentado com muita intensidade no país, pois vivemos em uma época onde há muitas especializações em todas as áreas, surgem com a terceirização novos empregos e novas empresas, com a terceirização as empresas, vem desverticalizando suas atividades para se dedicar melhor a atividade principal de mercado, passando assim a terceiros a execução das suas atividades periféricas a de produção.

A melhor explicação para o fenômeno é a explanação literal de Mauricio Godinho Delgado⁶ que entende a terceirização como uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista:

Para o direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro. Firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

⁵ BELKACEM, Rachid. A normalização da utilização do trabalho temporário na França e na Alemanha e o surgimento de uma nova forma de relação de trabalho. Ano 2000. França. TEF. Travail-EmploiFormation. Bruxelles. no1-2. p. 139-151.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 414.

Alguns autores referem-se à terceirização como sendo uma simples entrega a terceiros das atividades não essenciais da empresa, outros sustentam que é a execução de certas atividades da empresa por pessoas alheias ao quadro de funcionário, geralmente de outras empresas. Temos também fora da cultura do direito, conceitos construídos pela administração empresarial, que seria uma subcontratação, horizontal, parceria, prestação de serviços por pessoas interpostas e contratação de terceiros.

Na terceirização, a empresa no intuito de reduzir custos, e aumentar sua lucratividade, em conseqüência da competitividade no mercado, contrata outra que, possuindo a mão de obra própria, passará a prestar aqueles serviços que normalmente seriam realizados pelos seus funcionários e com essa prática concentra seus recursos e esforços na área em que é especializada, melhorando a qualidade dos seus produtos, e com isso aumenta a competitividade no mercado, podendo oferecer melhores produtos aos seus clientes com custo mais baixos e menores preços. A empresa que utiliza da terceirização, também ganha mais espaço físico, menos produtos a serem estocados e com isso mais segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Sendo a terceirização na forma regular, ou seja, nos casos previstos em lei, o vínculo empregatício se forma com empregador aparente, portanto, com a empresa prestadora que coloca seus trabalhadores nas empresas tomadoras, a empresa terceirizada faz a intermediação entre o tomador e os trabalhadores, onde estes estabelecem vínculo empregatício. As empresas que se utilizam corretamente da terceirização, certamente terão muito mais vantagens do que desvantagens, para tanto será necessário respeitar as normas legais vigentes, para caracterização de uma terceirização legal, responsável e digna.

1.2. Tipos de terceirização

No intuito de se tomarem mais competitivas, como exigência do mercado, as empresas procuram reduzir os custos da produção por diversos meios, dentre os quais o rebaixamento dos salários, a extinção de vantagens obtidas pelos trabalhadores e de postos de trabalho, sem perspectiva de recuperação. Fato pelo qual surge o desemprego estrutural, que resulta em miséria, com reflexos no bem-estar e na segurança da sociedade e risco ao Estado Democrático de Direito.

Diante disso, surgem empreendimentos que assumem a feição de concorrentes do sistema capitalista tradicional. Trata-se das denominadas empresas de economia social ou solidária, que se situam entre as instituições públicas e o mercado, e compõem o denominado “Terceiro Setor”. Fundam-se na autogestão, na solidariedade e na democratização das relações de trabalho, ao mesmo tempo em que produzem resultados econômicos significativos. Esse perfil é também o das cooperativas, consideradas empresas de economia social, pois geram emprego e renda, enquanto produzem efeitos econômicos estruturantes⁷.

Pochmann em seu estudo diz que, há terceirização lícita e terceirização ilícita, nessa última, ilegal, caberia ação do direito do trabalho. A ilícita seria aquela onde o principal elemento é a intermediação da força de trabalho, sem que a empresa de trabalho terceirizada tenha o padrão específico, pessoal permanente, e até mesmo material de trabalho próprio. Na verdade, podemos compreender que não há como separar terceirização de intermediação de força de trabalho no nosso país, estudos do mesmo autor apontam que um trabalhador terceirizado ganha em média, a metade do que um trabalhador direto⁸.

Segundo nosso estudo podemos apontar seis principais formas de mão de obra intervenientes praticadas no mercado de trabalho brasileiro atualmente, que servem como forma de terceirização da mão de obra trabalhadora e redução de custos corporativos das grandes empresas no País:

1. Cooperativas de trabalhadores: no art. 442 da CLT, “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços”; normalmente constituídas por ex- trabalhadores, onde a cooperativa é contratada pela empresa principal e seus cooperados recebem por produção.

Na exploração dessa atividade é vedado ao empregador dispensar seus empregados para posteriormente recontratá-lo sob forma de cooperados, pois não poderá haver o elemento subordinação e os demais componentes da relação de emprego, elencados no artigo 3º da CLT. O importante é que os cooperados prestem serviços através da cooperativa com total autonomia, ou seja, sem subordinação e o

⁷ SOARES, I. O.; FERRAZ, L. Associação Brasileira de Organizações Não governamentais. In: COSTA, C. (org.) **Gestão da Comunicação: Terceiro Setor, Organizações Não Governamentais, Responsabilidade Social e Novas Formas de Cidadania**. São Paulo: Atlas, 2007.p. 19

⁸ POCHMANN, Márcio A. **Transnacionalização da Terceirização na Contratação do Trabalho**. Campinas: Idéias, 2007. p.87.

serviços prestado não seja de maneira individualizada e os serviços devem ser especializados para que com isso não caracterizar o vínculo de emprego;

2. Empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores, uma forma de subcontratação muito organizada, menos precária e que não sofre tantas pressões a sua existência, um forte exemplo da atividade é o que ocorre no setor automobilístico de produção, onde empresa distinta fornece produto ou atividade componente da linha de produção;
3. Empresas externas para desempenhar tarefas específicas, como transporte;
4. Empresas de prestação de serviços internos, esta podemos dizer ser a mais clássica forma de terceirização, exemplo das empresas prestadoras de serviços gerais;
5. As empresas de personalidade jurídicas (PJs) são empreendimentos sem empregados, constituída por uma pessoa sob forma de empresa, o que faz diminuir os custos e a carga tributária;
6. Terceirização em cascata, onde a empresa contratada chamada terceirizada contrata outra empresa para prestar serviço;
7. Diversos autores reconhecem ainda a existência das terceirizações mercantis, como uma forma de contratar terceiros para a prestação de serviços, como as franquias que os autores dizem ser preciso verificar se a franquia é realmente lícita ou se não representa uma forma de mascaramento da relação de emprego, já que há subordinação da franqueada a franqueadora e em relação as PJs, que segundo o economista Krein⁹, na terceirização através de PJs, a relação de trabalho também é pautada por um contrato de natureza mercantil de subordinação e submissão.

Para finalizar a classificação da modalidade há ainda que se entender como seja diferenciadas as terceirizações como sendo lícitas e ilícitas. Lícitas são as formas previstas na súmula 331 do TST, lembrando que as formas de terceirizações já previstas nas Leis 6.019/94 e 7.102/83 constam de entendimento jurisprudencial definitivo, Delgado ressalta que no caso do inciso III da súmula, a terceirização só será lícita se não houver pessoalidade e subordinação, caso contrário formará vínculo empregatício com o tomador do serviço.

⁹ KREIN, José Dari. (2007). Capítulo II: **As formas de contratação flexível no Brasil**. Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. 1990-2005. Campinas. 319 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas

As ilícitas são todas as formas de terceirizações não amparadas pela súmula 331 do TST. Pode-se citar uma das formas de terceirização ilícita, onde ao fim de terceirizar certa atividade, for contratada empresa prestadora, mas o tomador exercer o poder diretivo junto ao trabalhador, este, certamente, na realidade, passa a ter sua relação jurídica de emprego com o próprio tomador, esse tipo de terceirização é considerada ilícita por ser esta considerada fraudulenta, a empresa que intermediou a mão de obra pode também responder de forma solidária pelos créditos trabalhistas, conforme artigo 942 do Código Civil e art. 8º, parágrafo único da CLT.

1.3. Terceirização no Brasil

A terceirização é, no Brasil, um elemento fundamental na definição dos rumos do mercado de trabalho, muito tem sido os estudos na área econômica sobre a terceirização e seu avanço no país. A doutora Paula Marcelino aponta para a importância desse mecanismo de gestão da força de trabalho pela amplitude que ele vem tomando no país e pela sua eficiência em contornar os dois problemas que se impunham também para as empresas brasileiras: a diminuição das suas taxas de lucros, e a necessidade de recomposição do domínio sobre as classes trabalhadoras.¹⁰

Podemos afirmar que a terceirização constitui a principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 90, no Brasil. A média anual de crescimento é de 5%, mais que a dos outros setores que viram em torno de 3% ao ano, Pesquisas no setor chegam a mesma conclusão de crescimento célere e trás fatores que explicam essa transição que, converge para tornar a terceirização um fenômeno crucial na definição das relações de trabalho no Brasil. Esse fenômeno equivale à força de uma verdadeira reforma trabalhista e novo padrão de emprego para o conjunto dos trabalhadores, o que poderá traduzir em uma macro reforma legislativa para o setor de trabalho¹¹.

O avanço da terceirização no Brasil deu-se na década de 1990 depois do plano real, desde então se fortalece como estratégia de minimização de custos e define ajustes no padrão

¹⁰ Doutoranda em Ciências Sociais pelo IFCH-Unicamp. Professora do Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa (IPEP) Campinas (SP).

¹¹ Dados da ACIC (Associação Comercial e Industrial de Campinas apontam que, em 2006, na Região Metropolitana de Campinas, havia 219, 5 mil trabalhadores terceirizados. Em 2001 esse número era de 167,9 mil (Correio Popular, 19/03/2007).

de emprego formal. A Lei de Responsabilidade Fiscal contribuiu muito para a expansão da terceirização no serviço público, ela coloca limites para as despesas com pessoal e impede que aumentos de gastos sejam feitos sem que se aponte a origem dos novos recursos, com comprovação de que a despesa criada terá seus efeitos compensados por aumento permanente de receita.

A lógica é fazer o superávit primário viabilizar o pagamento da dívida. Ela tem duas consequências nas formas de contratação. Em primeiro lugar, inibe a realização de concurso público, pois o funcionário contratado torna-se uma despesa permanente. Com isso, estimula a contratação temporária, emergencial, de comissionados etc. Outro ponto, o estímulo a terceirização é pelo fato de que a contratação de outra empresa não é considerada despesa de pessoal, ou seja, a terceirização no setor público é uma forma de driblar a lei de responsabilidade fiscal.

Outro fator é o fato de haver uma força política no trabalho terceirizado no sentido de aproveitar-se de contratações e demissões visando os pleitos eleitorais. Mas o que importa destacar é que mesmo que a terceirização tenha se alastrado para além da atividade-meio desses diversos setores, compreendendo cada vez mais a atividade fim do processo produtivo, acentua-se que a precarização dos empregos ou precarização da assistência aos trabalhadores, é cada vez mais crescente.

Cada vez mais as empresas veem buscando estreitar seus gastos e ampliar os lucros, até mesmo o setor público, e o ponto de maior vulnerabilidade nessa busca é a mão de obra e o seu alto custo ao setor. Não há um avanço em relação a visão corporativa das necessidades do setor humano, o direito social dos trabalhadores continua historicamente vista como uma ameaça ao desenvolvimento do capital e cada vez mais a luta da classe vem se enfraquecendo em relação aos avanços na luta das corporações de sobrevivência no mercado financeiro.

Embora a terceirização seja, mais do que qualquer outro mecanismo de gestão empresarial, sua definição não é tão evidente quanto possa parecer e tem, sem dúvida alguma, implicações políticas importantes para a organização dos trabalhadores, pelo fato de criar ou quebrar identidade de luta, pois não se identificar como terceirizado evita a percepção pelo trabalhador da condição de explorado em maior escala, a luta por isonomia salarial nas mesmas funções, a possibilidade de reivindicações conjuntas com as categorias preponderantes.

Se o trabalhador assume que, simplesmente, trabalha para outra empresa com políticas diferentes e que essa empresa não é uma terceirizada, seu vínculo com a subcontratante e a possibilidade de mobilização ampla se torna mais débil. Para tanto, a condição de terceirizados os impede de sequer pensar em ter os mesmos direitos que um trabalhador efetivo, desmerecendo o papel daquele trabalhador ferindo sua dignidade.

Evidentemente, a representação sindical desse trabalhador também tem um forte papel nisso, visto que o sindicato não se vê licitamente como representante de trabalhadores terceirizados, esses por sua vez a mercê de uma representação estreita e precária, visão que se apóia de maneira evidente na indefinição que impera no contexto brasileiro em torno do conceito de terceirização no País.

Capítulo 2. Terceirização e Direito do Trabalho

A terceirização, não se pauta por uma atuação voltada ao reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores e nem no papel de viabilização da cidadania e dignidade, a atividade não acompanha o mínimo de proteção e garantia ao trabalhador, fazendo com que, os trabalhadores operem com o mínimo de garantias necessárias ao bom desempenho das atividades.

Não é outra a opinião do doutrinador José Afonso, que descreve o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais constituintes de uma expansão da dimensão pública das relações de trabalho, a intervenção do Estado no fortalecimento do reconhecimento das necessidades dos trabalhadores. E a observação dos direitos específicos dos trabalhadores como fundamentais, sendo essenciais ao bom desenvolvimento do País.

No caso da Constituição brasileira, o deslocamento de conteúdo do tema do direito dos trabalhadores com a mudança da regulação do trabalho do Capítulo da ordem econômica, promovida pelo constituinte de 1988, e seu deslocamento para o Título II significou o reconhecimento de que o local de trabalho, no que concerne ao exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores, é um espaço público por excelência, foi o reconhecimento da necessidade da atuação do Estado na luta para proteção do trabalhador¹².

Essa concepção mais ampliada de direitos fundamentais do trabalho pode auxiliar na constituição de sujeitos autônomos e menos submetidos aos constrangimentos do mercado e ao poder empregatício. Em uma sociedade em que o controle do trabalhador se projeta também para o Estado, em que os limites fáticos ao pleno desenvolvimento da personalidade humana já não estão mais definidos apenas pela relação empregado e empregador e da vigilância no local de trabalho, é essencial que os mecanismos normativos de emancipação ultrapassem outros territórios.

Dessa forma, a função de proteção dos direitos fundamentais e sua irradiação ao ordenamento infraconstitucional e a interpretação desse ordenamento conforme àqueles, tornam-se ferramentas hábeis ao resguardo dos direitos fundamentais do trabalho, como forma de inibir situações de precarização do trabalho humano, restando intactos os principais dos princípios do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho em face do novo sistema de

¹² SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2011. p. 282.

gestão da força de trabalho, determinando, assim, um controle civil para terceirização.

2.1. Princípios trabalhistas na terceirização

Em termos de política trabalhista como instrumento hábil a garantir a liberdade e igualdade dos indivíduos frente às organizações econômicas e corporativas que ocupem posições dominantes na sociedade contemporânea, as garantias postas em defesa do trabalho, e acima de tudo do trabalho digno, favorecem a formação de um arcabouço garantista. Ou seja, diante das grandes lacunas existentes em um direito fragmentado a proteção ao trabalhador vem perdendo força.

Dessa forma os princípios do direito do trabalho servem como fonte inspiradora do legislador, e a norma surge a partir dessa inspiração ou dos próprios princípios, que também serve como fonte supletiva as lacunas existentes na lei, assim, o aparato jurisdicional utiliza-se dos princípios para solucionar as diversas brechas jurídicas existentes, que enfraquecem os direitos trabalhistas. Para a interpretação da norma jurídica utilizam-se os princípios.

Para que haja um equilíbrio no contrato de trabalho, a norma e os princípios são essenciais para a proteção do empregado que nessa relação ocupa uma posição de vulnerabilidade, ou seja, a parte mais fraca da relação. Para tal a norma trabalhista é dotada de instrumentos e mecanismos onde se observa essa proteção e nesse contexto encontra-se o princípio da proteção do trabalhador, que ainda se divide em três outros importantes princípios.

O in *dúbio pro misero* prevê que o operador do direito na dúvida utiliza a interpretação que seja mais favorável ao trabalhador, ou seja, consiste na possibilidade de o juiz, em caso de dúvida razoável, interpretar a prova em benefício do empregado. O princípio da norma mais favorável é o que aplica a norma mais favorável ao trabalhador independente da sua posição hierárquica das leis, ou seja, havendo conflito entre duas ou mais normas vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador. E o princípio da condição mais benéfica que está intimamente ligada ao direito adquirido do trabalhador, onde qualquer modificação ao contrato só poderá ser aplicada aos novos trabalhadores, mantendo-se assim a segurança ao direito já adquirido.¹³

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 414.

2.2. Atuação do judiciário frente a terceirização

Grandes transformações ocorreram no Brasil após a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, o País sofreu transformações no mercado de trabalho pós-guerra, tanto no nível de desemprego quanto no desequilíbrio da economia, propiciando com isso o surgimento do mercado informal de trabalho, nesse cenário temos mais força de trabalho e menos oferta de emprego.

Nos anos 80, com a crise causada pelo choque dos preços do petróleo que chegara a diversos países da Europa, assim como da América, principalmente do Sul, provocou o aparecimento de novas formas de contratações geradoras de relações de trabalho atípicas. Assim, o contrato de trabalho por tempo indeterminado vem deixando, gradativamente, de existir, vindo a ser permitidos os contratos de trabalho a tempo parcial, por tempo determinado, temporários e de temporada, de formação de mão de obra etc.

Devido a essa nova realidade, que vai de encontro à rigidez da legislação trabalhista, surgiu na Europa um movimento de idéias, que vem tendo novos adeptos cada vez mais: a flexibilização¹⁴ do trabalho, que não se confunde com desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Nessa forma de flexibilização tem-se a flexibilização de proteção, de adaptação e a flexibilização de desregramento, considerada pelos trabalhadores como economicamente nefasta, contrária ao interesse dos assalariados, visto que, constitui um obstáculo à melhoria de suas condições sociais e aos empregos fixos.

É nesta modalidade de flexibilização a de desregramento, que surge a chamada terceirização, que no Brasil tem encontrado forte resistência por parte da Justiça do Trabalho, onde a missão continua voltada à aplicação dos princípios tradicionais do direito do trabalho e missão de tutelar em prol do trabalhador.

Os primeiros estudos sobre a prática da terceirização datam do início dos anos 1990, desde então pesquisas acadêmicas e informações sistematizadas por instituições

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Flexibilização do Direito do Trabalho: Alcance e Objeto**. Pág.6. “Nesta, o Estado se omite tanto quanto possível (laissez faire) a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, preponderantemente, pela autonomia privada, segundo as leis do mercado; na flexibilização, o Estado impõe algumas normas de ordem pública, admitindo, em relação a diversas regras gerias, sua adaptação ou complementação pela autonomia privada, especialmente por meio da negociação coletiva”.

públicas e sindicatos evidenciam a ocorrência do binômio terceirização - precarização do trabalho no contexto da reestruturação produtiva, da implementação de políticas neoliberais e da globalização.

No início dos anos 1990, em uma conjuntura econômica de instabilidade e de crise, as empresas justificavam a adoção da terceirização como ferramenta ou estratégia para sobreviver diante da reestruturação e redefinição das bases de competitividade no plano internacional e nacional, em que a redução de custos era crucial para manutenção do mercado financeiro operante, bem como a manutenção de empregos e uma economia crescente ou ao menos estabilizada ¹⁵.

Outros estudos foram realizados, refletindo a generalização da terceirização para o setor de serviços, destacadamente, o trabalho bancário, a partir da descentralização das agências, que passou a externalizar a contratação de trabalhadores em um conjunto de atividades: retaguarda como processamento de documentos bancários; compensação; tesouraria; teleatendimento (ativo e receptivo); cobrança; microfilmagem; digitação; caixa, TI (*hardware* e *software*), telecomunicações. Além das atividades de suporte que já eram terceirizadas como limpeza, alimentação, vigilância e transporte de valores ¹⁶.

Nos anos seguintes, mesmo com a mudança da conjuntura econômica internacional e a retomada do crescimento, em uma conjuntura favorável às empresas de todos os setores, a terceirização continua crescendo, atingindo também o setor público, demonstrando não se tratar apenas de uma estratégia empresarial de resposta a uma conjuntura de crise financeira de mercado, partindo para ampliação de uma crescente área de exploração econômica.

Dessa generalização da prática de terceirização, dois outros indicadores da epidemia se destacam:

1. a inversão do número de empregados contratados diretamente pela empresa em relação ao número de subcontratados, além de apresentar uma redução do quadro de empregados efetivos e ampliação dos terceirizados;
2. as empresas individuais, PJ, incentivadas pela ideologia do empreendedorismo,

¹⁵ BORGES, A.; DRUCK, G. **Crise Global, Terceirização e a Exclusão no Mundo do Trabalho**. Caderno CRH: Centro de Recursos Humanos da UFBA, Salvador, n.19, 1993. p. 19-20.

¹⁶ DIEESE. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. **O Processo de Terceirização e Seus Efeitos Sobre os Trabalhadores**. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE, 2007.p. 32-47.

que forcem os trabalhadores a alterarem a sua personalidade jurídica, registrando uma empresa em seu nome para prestar serviço a sua antiga empregadora, transformando-o de assalariado em empresário, com a perda de todos os direitos trabalhistas;

3. e as cooperativas, esta é a nova modalidade de terceirização muito utilizada pelas empresas e na área pública da saúde. Protegida por legislação específica, pela lógica financeira sustentada no curtíssimo prazo, as empresas buscam garantir a sua rentabilidade, transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, com a redução dos custos do trabalho e com a “volatilidade” nas formas de inserção dos contratos.

E a terceirização corresponde, como nenhuma outra modalidade de gestão, a essas exigências. Em uma “sondagem especial” da CNI sobre terceirização, em 2009, “91% das empresas que terceirizam consideram a redução de custos o principal determinante para a decisão de terceirizar”. Ainda segundo essa sondagem, 74% das empresas de grande porte usavam trabalhadores terceirizados e 79% de todas as empresas investigadas pretendiam manter a terceirização ou ampliá-la nos próximos anos, caracterizando o movimento de expansão que diversas pesquisas identificam¹⁷.

Já a realidade que se refere às condições de trabalho dos trabalhadores em 90% dos flagrantes dos órgãos de fiscalização do trabalho, os trabalhadores vitimados eram terceirizados. Entre os resgates ocorridos em 2013, nos oito maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores era formal, das 10 maiores ações de resgate, em nove os trabalhadores eram terceirizados. Entre esses resgates com terceirizados formais figuravam desde médias empresas desconhecidas, até gigantes da mineração e da construção civil, do setor de produção de suco de laranja, *fast food*, frigorífico, multinacional produtora de fertilizantes, obras de empresas vinculadas a programas do governo federal, etc¹⁸.

Exatamente pela ocorrência desses fatos que a justiça do trabalho se torna tão

¹⁷ Relatório da Confederação Nacional da Indústria de 2009.p. 01. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/2013/08/1,1827/relatorio-anual.html>. Acesso em: 28.01.2016.

¹⁸ Os dados foram elaborados por Vitor Filgueiras, a partir do total de ações do DETRAE (Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo) do Ministério do Trabalho. Matéria disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>. Acesso em: 10.01.2016

necessária e se faz presente na proteção do trabalhador. É relacionada com a imensa atividade reguladora dos direitos sociais que a judicialização da política, parte do mesmo fenômeno, seria mais especificamente a invasão do Poder Judiciário em funções próprias dos demais poderes e a tomada de decisões políticas pelos órgãos jurisdicionais em nome da sociedade, antes concentradas nos poderes com representação direta da sociedade, substituindo, assim, os procedimentos políticos de mediação pelos judiciais.

A mercantilização do ser humano causa todo tipo de atrocidade, como a história do mundo é testemunha. Não é à toa que um dos grandes desafios da Organização das Nações Unidas (ONU) é o combate ao tráfico de seres humanos. E essa preocupação vem de longe no ano de 1848 o *marchandage*, ou seja, o fornecimento de trabalhadores a título lucrativo por um intermediário era motivo de ira dos franceses dessa época revolucionária¹⁹.

2.3. Responsabilidades trabalhistas na terceirização

A terceirização vem sendo cada vez mais utilizada, imposta pelo desenvolvimento econômico e pela demanda social frente aos escassos postos de trabalho. Para que essa forma de contratação de serviços tenha êxito, é necessário o cumprimento de alguns procedimentos e regras básicas. No entanto, faz-se necessário uma regulamentação da matéria, mediante a imposição de limites e conseqüências jurídicas nos casos de mau uso ou abuso do instituto.

Os contratantes de serviços terceirizados são co-responsáveis pela mão-de-obra terceirizada em suas dependências perante reclamações trabalhistas existentes. Isto significa que poderão responder por dívidas trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores que exerçam as atividades em suas instalações, embora vinculados a empresas de prestação do serviço terceirizado, a empresa tomadora do serviço também pode arca com encargos trabalhistas.

A atividade de terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definida como atividade-meio, aquela diferente da atividade econômica principal da empresa. Para identificar as áreas que podem ser terceirizadas deve-se analisar criteriosamente o contrato social das empresas e definir acertadamente a atividade-fim da mesma. A CLT, no art. 581, § 2º dispõe que se entende por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto,

¹⁹ Matéria disponível em: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/trafico-de-pessoas/ungift.html> . Acesso em: 10.01.2016.

operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

Isso se faz necessário, pois a inobservância deste critério torna a terceirização ilegal, desde que ligada diretamente ao produto final, ou seja, a atividade-fim. Isolando a atividade-fim, todas as demais podem ser legalmente terceirizadas. A atividade-fim é a constante do contrato social da empresa, pela qual foi organizada. As demais funções que nada têm em comum com a atividade-fim são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas.

Conforme decisões do TST - Tribunal Superior do Trabalho, existindo a terceirização ilícita ou ilegal é configurado o vínculo trabalhista, em que a tomadora é responsabilizada solidariamente pelos encargos trabalhistas, sendo que é a Justiça do Trabalho que determinara o vínculo empregatício. Ocorrendo a determinação do vínculo trabalhista pelo juiz, a Tomadora é responsável imediatamente pelo pagamento de todas as verbas trabalhistas a que o funcionário tem direito.

A Justiça do Trabalho também vem decidindo que, se a empresa terceirizada não tiver recursos suficientes para os pagamentos das verbas relativas à reclamatória trabalhista, caberá à empresa contratante o pagamento das verbas trabalhistas reclamadas. Isso significa, mesmo não sendo considerado o vínculo trabalhista, que a contratante pagará os direitos trabalhistas, nos casos em que a terceirizada não honre seus compromissos com os funcionários.

Por isso, a escolha do terceirizado é de fundamental importância para que a tomadora não tenha contratemplos trabalhistas, os quais não são totalmente inevitáveis, mas podem ser reduzidos ao contratar uma empresa idônea. Como verificamos, em qualquer caso, se o funcionário não receber as verbas trabalhistas, a tomadora é responsável, configurando ou não o vínculo trabalhista do empregado.

Dessa forma, é muito importante, ao selecionar a terceirizada averiguar sua capacidade financeira, sua idoneidade e exigir garantias. Neste ponto, o Judiciário Trabalhista, procura suprir a omissão legislativa através da diretriz fixada pela Súmula 331 do TST, amparada por dispositivos legais e inspirada ainda nos ditames Constitucionais, a qual traz com primazia os princípios dignidade humana e o valor social do trabalho, na tentativa de reprimir os abusos nas terceirizações de serviços e consequente a precarização das condições

de trabalho.

Mas buscando-se ampliar as possibilidades de combate a tais irregularidades e tendo por premissa a noção imposta pelos vetores dos princípios da boa-fé e do valor social dos contratos que devem emergir destas relações, é preciso considerar-se que nem todos que optam pela contratação de tal modalidade de prestação de serviços apresentam intuito preordenado de fraude às relações de trabalho, com primazia a observância do instituto da boa-fé.

Cabe salientar que, ao lado da ação repressiva do judiciário trabalhista, devemos ter em mente a possibilidade de atuação preventiva, em especial, no tocante a esclarecimentos sobre o tema àqueles que pretendem fazer uso de modalidade peculiar de prestação de serviços. Importa lembrar ainda, que na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília-DF em novembro de 2007, foi aprovado o Enunciado n. 10, que propõe a responsabilização solidária em qualquer hipótese de terceirização. A referida Jornada também aprovou o Enunciado 44 que trata da responsabilidade solidária nos casos de acidente de trabalho entre as empresas tomadora e prestadora dos serviços terceirizados²⁰.

Com efeito, é esperado que, com a observação de tais medidas seja possível reduzir o desvio do objetivo da terceirização de serviços, mantendo apenas o seu aspecto positivo, compartilhando com toda a sociedade as conseqüências dos benefícios econômicos advindos de sua utilização, como os postos de trabalho gerados, assegurando ao trabalhador terceirizado o desejável tratamento digno.

²⁰ Agenda político-institucional 2010. – Brasília: Anamatra, 2010. p.70. Material disponível em: <http://www.anamatra.org.br/uploads/magazine/00002168.pdf>. Acesso em: 18.12.2015.

3. Legislação Trabalhista sobre Terceirização

Acerca da prestação de serviços por empresa interpostas, são encontradas no Brasil, disposições legais, tanto no direito do trabalho como no direito administrativo com o objetivo de regulamentar as diversas formas de atividades que vem surgindo no mercado de trabalho formal ou informal, no intuito de resguardar a licitude das relações de trabalho e por consequência melhorar as garantias aos trabalhadores, parte mais vulnerável dessa relação.

No âmbito trabalhista encontramos os seguintes diplomas:

Lei 6.019/1974 institui no artigo 22 que o trabalho temporário nas empresas urbanas, definindo-o como "aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços";

Lei 7.102/1983, que disciplina os serviços especializados prestados por vigilantes nas empresas de segurança para estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transportes de valores;

Lei 8.036/1990 é a lei que regula o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, que no artigo 15 e parágrafos, considera como empregador toda pessoa física ou jurídica que figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária ou subsidiária, a que eventualmente venha a obrigar-se. E como trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador, ou tomador de mão de obra;

Lei 8.949/1994, que acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da CLT que "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela";

Lei 12.690/2012, cujo art. 22 considera Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda e condições gerais de trabalho. O art. 7º da referida lei dispõe que a Cooperativa de Trabalho

deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembléia Geral venha a instituir de segurança ao trabalhador.

Na seara do direito administrativo encontramos:

Decreto - lei nº 200 de 1967, que dispõe sobre a organização da administração federal e estabelece diretrizes para a reforma administrativa, que está prevista no seu artigo 10, que fala: "execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada", dessa forma, permite contratos ou concessões, a prestação de serviços por empresas da iniciativa privada;

Lei 8.666/1993, que instituiu normas para licitações e contratos da administração pública, permite, através de execução indireta, a realização de obras e a prestação de serviços por terceiros. Em seu artigo 10 está estabelecido que as obras e serviços possam ser executados na forma direta ou indireta, o artigo 13 admite, ainda, a prestação de serviços técnicos profissionais especializados, prevendo que a "empresa de prestação de serviços técnicos especializados que apresente relação de integrantes do seu corpo técnico em procedimento licitatório ou como elemento de justificação de dispensa ou inexigibilidade de licitação ficará obrigada a garantir que os referidos integrantes realizem pessoal e diretamente os serviços objeto do contrato". Já o artigo 71 estatui, de forma imperativa, que "o contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato", sendo que "a inadimplência do contratado com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, não transfere à Administração Pública a responsabilidade pelo seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis".

3.1 Críticas ao Projeto de Lei nº 4.330/2004

Em recente artigo os professores Ivan José e André Simionato²¹, relatam dados que expressam os perigos da terceirização, segundo o autor citado, o projeto de lei 4.330/2004, visa preencher uma lacuna legislativa em relação à terceirização, como mesmo prevê a justificação do projeto. Porém, o referido projeto ignora o contexto em que as contratações de empresas terceirizadas se inserem, pretendendo de forma equivocada,

²¹ Artigo disponível no endereço: <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/criticas-ao-projeto-de-lei-da-terceirizacao-pl-4-330-2004>. Acesso em: 18.12.2015.

estender a terceirização para qualquer tipo de atividade da empresa tomadora do serviço.

A falta de restrição de atividades sujeitas à terceirização vem de encontro, inclusive com o entendimento sumulado pelo TST no enunciado nº 331, em relação à segurança jurídica do trabalhador que tem sua mão de obra terceirizada. Dessa forma, aumenta a vulnerabilidade do trabalhador e dificulta o cumprimento de regras básicas de segurança no trabalho, garantia de direitos, e por fim, a dignidade do trabalhador.

Cumprido ressaltar ainda, á critica a despeito da segurança, saúde e integridade física do trabalhador terceirizado, porquanto a redução de custos com a intermediação desse tipo de mão de obra, pois os investimentos são reduzidos não só nas remunerações, como também em outros benefícios acessórios e nas condições de segurança e saúde dessas pessoas, isso porque o tomador do serviço não se compromete e nem se vincula ao empregado.

Visualiza-se ainda, com tal projeto a possibilidade de uma empresa não ter empregados fixos, desenvolvendo suas atividades somente com os terceirizados, uma vez que, o PL 4.330/2004 possibilita a terceirização de todas as áreas de atividade da empresa. Diversos autores críticos do projeto acreditam que a sua implantação aumentaria o número de ações na justiça do trabalho, visto que atualmente já existe um grande montante de processo contra empresas terceirizadas.

Para termos uma visão mais concreta do assunto em tela, vejamos ao julgamento de um caso bastante instigante que delineou o entendimento do TST no tocante ao alcance da terceirização nos ambientes empresariais, qual seja o processo número E-ED-RR - 2938-13.2010.5.12.0016²², julgado pela SBDI-1 em 8/11/2012, cuja ementa restou consignada nos seguintes termos:

²² (E-ED-RR - 2938-13.2010.5.12.0016, Redator Designado Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 8/11/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 26/3/2013). Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-2938-13.2010.5.12.0016&base=acordao&numProcInt=68184&anoProcInt=1999&dataPublicacao=26/03/2013 07:00:00&query=>>>. Acesso em 03/02/2016.

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. CALL CENTER. ATIVIDADE-FIM DA RECLAMADA TOMADORA DE SERVIÇOS. INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E DO ARTIGO 94, INCISO II, DA LEI Nº 9.472/97 E APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 331, ITENS I E III, DO TST. VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A TOMADORA DE SERVIÇOS E O TRABALHADOR TERCEIRIZADO RECONHECIDO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DA SÚMULA VINCULANTE Nº 10 DO STF. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL.

1. (...) a terceirização só se justifica quando implicar na contratação da prestação de serviços especializados por terceiros em atividades-meio, que permitam a concentração dos esforços da empresa tomadora em suas atividades precípuas e essenciais, tem-se que a terceirização desses serviços de tele atendimento pelas empresas telefônicas configura intermediação ilícita de mão de obra, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego desses trabalhadores terceirizados diretamente com os tomadores de seus serviços; 2. (...) Não é possível, portanto, distinguir ou desvincular a atividade de call center da atividade fim da concessionária de serviços de telefonia. 31 3. Por outro lado, a Lei nº 8.987/95, que disciplina a atuação das empresas concessionárias e permissionárias de serviço público em geral, e a Lei nº 9.472/97, que regula as concessões e permissões no setor das telecomunicações, são normas de Direito Administrativo e, como tais, não foram promulgadas para regular matéria trabalhista e não podem ser interpretadas e aplicadas de forma literal e isolada, como se operassem em um vácuo normativo. (...); 9. É importante ressaltar, por fim, que decisões como a presente não acarretam o desemprego dos trabalhadores terceirizados, pois não eliminam quaisquer postos de trabalho. (...) 10. Assim, diante da ilicitude da terceirização do serviço de call center prestado pela reclamante no âmbito da empresa de telecomunicações reclamada, deve ser reconhecida a existência, por todo o período laborado, de seu vínculo de emprego diretamente com a concessionária de serviços de telefonia (...)

Nesse exemplo, fica clara a preocupação do judiciário trabalhista com a delicadeza dessa crescente realidade e a necessidade de uma visão crítica daqueles que tem o dever de dizer o direito, zelando pelo amparo a parte mais vulnerável das relações econômicas trabalhistas, como no caso as centrais de call centers em que a empresa desvincula-se totalmente de qualquer responsabilidade pelo operante de uma das atividades finalistas da empresa.

Torna-se clara a manobra de desvirtuar os encargos que incidem da relação de trabalho entre a empresa e seus fornecedores diretos do serviço, onde a terceirização caracteriza o personagem do terceiro mediador entre as partes do contrato. Essa manobra é muito bem vista pelos setores empresariais que visam ao máximo a redução de custos

operacionais e incorrem de estratégias, ao mesmo tempo que inovadoras para o mercado financeiro, um retrocesso ao mercado de trabalho, pois reduz a luz do direito as garantias já alcançadas pelo trabalhador operário que loca sua força de trabalho para a prosperidade de quem a paga.

O Brasil apesar de não avançar muito em relação a mudança de cenário para o efetivo amparo ao trabalhador, no que diz respeito a efetiva fiscalização e cobrança preventiva dos direitos aos empregadores, apresenta um judiciário trabalhista forte em relação as garantias já alcançadas, inclinado ao efetivo amparo e segurança das garantias trabalhistas, independente do grau econômico da relação trabalhista é ao trabalhador que as garantias são mais favoráveis.

Devido as passagens constantes de transformações sociais, advindas de mudanças do avanço científico, à evolução tecnológica, às crises econômicas, dentre outros acontecimentos, os quais geram uma série de conseqüências que, em longo ou curto prazos, interferem na vida cotidiana de todos os cidadãos, refletindo em diversas áreas do direito como um todo.

Em muitos casos essas questões chegam ao Poder Judiciário antes de serem analisadas e reguladas pelo Legislativo. Mesmo nessa situação, não pode o magistrado esquivar-se de reconhecer o direito, uma vez que a ausência da norma reguladora não significa a ausência do direito, pois o Poder Judiciário tem a legitimidade de declarar, conceder e negar direitos em nome da Justiça.

Não há dúvidas de que o Poder Judiciário, para acompanhar a dinâmica social de maneira satisfatória, necessita passar por um processo de modernização para resolver conflitos de natureza multidisciplinar, em que o bom senso e a boa vontade de fazer justiça preponderarão sobre a intenção de qualquer legislador. Em razão disso surgem opiniões conflitantes e polêmicas acerca dessa postura, ou seja, como instituição formal e tradicional, que aplica leis, e como poder político e democrático, que aplica a justiça de acordo com os princípios da Constituição Federal de 1988.

E a respeito do fenômeno de terceirização no Brasil a Desembargadora Silvana Abramo²³, Diretora de Direitos Humano da ANAMATRA, (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), tece algumas considerações atinente ao projeto de lei 4.330/2004, o qual tenta regulamentar a terceirização no Brasil, e caso aprovado, em seu texto original deveria legalizar a prática de terceirização na atividade-fim das instituições tomadoras do serviço, fugindo a regra de entendimento já consagrada pela magistratura trabalhista na súmula 331.

Segundo a magistrada a terceirização é uma opção de organização empresarial para aumentar o capital e os lucros, que para os trabalhadores significa a precarização dos contratos de trabalho, com menores salários, alto risco de acidentes e doenças ocupacionais, falta de isonomia com os trabalhadores contratados todos diretamente pelos tomadores, são ainda sujeitos a falta de pagamentos de verbas decorrente da rescisão dos contratos, a falta de depósitos do FGTS e recolhimentos previdenciários, entre outros problemas.

Silvana Abramo pontua também que o PL 4.330/2004 de autoria do ex- deputado Sandro Mabel, significa grave retrocesso nas relações sociais trabalhistas, em termos dos ganhos de direitos dos trabalhadores, gerando danos para toda a sociedade. Uma consequência danosa apontada pela magistrada é o fato de tornar regra o trabalho precário, justamente o que nossa legislação trata como exceção.

Pela visão da desembargadora, ela acredita que deva ser rejeitado o projeto, pelos motivos abaixo expostos:

A constituição fixa como valor supremo o exercício dos direitos sociais, a igualdade e a justiça, e é absolutamente clara e expressa ao colocar como fundamento da nação a dignidade humana e a igualdade de todas as pessoas frente aos direitos sociais como destacados estão os direitos trabalhistas fundamentais e a regra estabelecida é a contratação direta entre o empresário e o trabalhador;

²³ A AMATRA-2 publica o artigo elaborado pela Associada, Desembargadora Silvana Abramo, atinente ao Projeto de Lei nº4330/04, que regulamenta a terceirização no Brasil. Disponível em: <http://www.amatra2.org.br/projeto-de-lei-n-433004---terceirizacao-/1181/noticias-exibir.aspx>. Acesso em: 18.12.2015.

As normas internacionais sobre o trabalho – as convenções da organização internacional do trabalho, especialmente a convenção nº 100, sobre a igualdade de remuneração, e a convenção nº 111, sobre a proibição de discriminação, também proíbem diferenças de tratamento entre trabalhadores em igual situação, ferir isso sugere um retrocesso de valores imensurável.

A terceirização é usada para aumentar e controle dos lucros das empresas mediante a relação dos seus custos com os pagamentos dos trabalhadores. De outra forma, a utilização de serviços terceirizados não tem interesse social econômico e deixa de ser fonte de lucratividade para as empresas que a utilizam, pois compram uma falsa idéia de desvinculação com encargos trabalhistas.

O PL 4.330/2004 pretende acabar com a separação jurídica entre atividade meio e atividade fim dado pela súmula 331 TST, autorizando qualquer forma de contrato de trabalho em serviços determinados e específicos, o que abrange qualquer tipo de atividade. Nesse sistema um mesmo trabalhador poderá trabalhar anos para determinada empresa, com contratos curtos e sucessivos com mesma empresa tomadora.

Essa realidade não é diferente do que já acontece com empresas de segurança e serviços gerais, atividade que possui legislação reguladora específica. No entanto, o alto índice de insatisfação decorre da credibilidade por parte das empresas que vivem abrindo falência e vezes não pagam corretamente os direitos trabalhistas, colocando os trabalhadores em situação insegura e em contínua redução de salários e outros benefícios que poderia obter as normas de sua categoria sindical.

Veja que mesmo a existência de uma legislação específica de proteção da atividade não garante um amparo e eficaz ao trabalhador. Isso compromete o projeto de nação definido pelos constituintes de 1988, ele não se compatibiliza nem com os princípios da constituição, nem com as normas garantidoras internacionais nem com a legislação trabalhista já existente no país.

É incompatível que trabalhadores que realizem mesmas tarefas lado a lado recebam diferentes salários, e é isso que acontece entre trabalhadores contratados diretamente e os terceirizados. Também não é concebível que empresas existam e atuem sem vínculos trabalhistas em suas atividades ao menos principais, como a exemplo, os hospitais sem contratos direto com médicos e enfermeiros ou escolas com professores.

Do ponto de vista das empresas que usam a terceirização para simples colocação de mão de obra, o sistema só é vantajoso se houver sonegação e rebaixamento de direitos trabalhistas, porque se os salários dos terceirizados e demais direitos trabalhistas deles forem exatamente iguais aos dos empregados diretos, a empresa tomadora terá que pagar para a prestadora o mesmo valor que paga aos empregados diretos, acrescidos do valor relativo ao pagamento a empresas prestadoras, seus gastos e lucro.

Nessa lógica, esse sistema só há lucro para as duas empresas se os valores pagos ao trabalhador forem menores do que os pagos aos trabalhadores diretos. A diminuição de salários diminui além de ferir o princípio constitucional da igualdade, diminui a arrecadação da previdência social e a capacidade de compra dos trabalhadores, afetando o mercado interno e criando situação econômica muito desfavorável aos pais.

A autorização de trabalhador terceirizado em qualquer atividade, seja nas auxiliares não vinculadas ao objetivo central da empresa, as atividades meio, seja nas atividades fim estabelece duas classes de trabalhadores, e acaba com a estrutura de representação sindical dos trabalhadores, debilitando as entidades que lutam por melhores condições de trabalho, vez que não haverá mais trabalhadores metalúrgicos, ou comercial, mas simplesmente prestadores de serviços.

Como se não bastasse, nas empresas terceirizadas estão os casos mais graves de trabalho degradante. A criação e manutenção de empresas terceirizadas que fraudam a legislação e se mantêm com grandes contratações com empresas que estabelecem verdadeira cadeia de produção de quatro, cinco outras prestadoras, sem se responsabilizar pelas condições em que trabalham milhares de pessoas, inclusive imigrantes, muitas vezes vítima do tráfico internacional de pessoas.

A jurisprudência trabalhista também já cristalizou o que se entende por atividade fim e atividade meio. Por essa razão juízes trabalhistas através de sua Associação Nacional, ANAMATRA ingressaram em ação que tramita perante o STF, para que esse conceito não seja alterado e não seja permitida a terceirização da atividade fim nas empresas. Concluindo, o projeto 4.330/2004 tem benefícios imediatos para mercado financeiro e prejuízo para os trabalhadores e dessa forma toda sociedade. Por esses motivos os juízes do trabalho não podem aceitar a redução dos direitos dos trabalhadores com a aprovação do projeto 4.330/2004 e lutam pela manutenção dos parâmetros objetivos fixados pacificamente pela jurisprudência do TST, na súmula 331.

3.2 A súmula 331 e a Necessidade de Proteção ao Trabalhador Terceirizado

Ao rever a súmula 256 que ainda se aplica nos casos de vínculo empregatício com a administração pública, anteriores à Constituição da República de 1988, o que ocorreu na súmula 331 do TST foi um pouco mais de flexibilidade às contratações de mão de obra pelas empresas, resguardando para tanto que a atividade principal da empresa seria desempenhando por empregados diretamente contratados, desde então, sempre aparecem estratégias empresariais para driblar essa restrição.

Por este motivo, o ponto de vista jurídico é de sempre analisar a fundo a forma de vínculo das atuais contratações, os cuidados devem ser redobrados, porquanto a adoção de mão de obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora dos serviços em caso de caracterização da fraude há a implantação da responsabilidade subsidiária quando inadimplente a empresa prestadora dos serviços.

A partir de 1993, o TST, por provocação do Ministério Público do Trabalho, que, com base no art. 37, II, da CF, solicitou a revisão da Súmula 256 e passou a ampliar de forma as hipóteses de terceirização. Assim, o TST cancelou a Súmula 256 e editou a Súmula 331, cuja redação sofreu inúmeras alterações, estando atualmente com o seguinte teor:

Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação- Res. 174/11, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011). I-A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei 6.019, de 03.01.1974). II-A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (CF/88, art. 37, II). III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V -Os entes

integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI –A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Embora a Súmula nº 331 do TST tenha exercido enorme impacto sobre a disciplina da terceirização no âmbito da Administração Pública brasileira, na medida em que estendeu expressamente aos entes públicos submetidos à Consolidação das Leis do Trabalho a possibilidade de contratar, por meio de terceirização e sem concurso público, a prestação de serviços em atividades meio ou de apoio e em que também proclamou que, no caso dos entes públicos e por força do artigo 37 da Constituição, a ilicitude da terceirização praticada não autorizaria o reconhecimento de vínculo de emprego, no aspecto de sua responsabilidade patrimonial pelos débitos trabalhistas das empresas fornecedoras de mão de obra inadimplentes, os entes públicos tomadores daqueles serviços, desde logo, buscaram obter tratamento diverso do dado às empresas privadas. Isso se deu, exatamente, pelo disposto no § 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666, diploma legal promulgado, no mesmo ano daquela profunda alteração do referido entendimento jurisprudencial predominante.

Em relação as empresas que prestam serviços terceirizados, Kardec e Carvalho (2002), afirma que ocorre uma baixa integração entre a contratada e a contratante, onde acaba gerando uma falta de parceria na relação, o que acaba refletindo no cotidiano dos trabalhadores terceirizados, que, como afirma Brito e Marra (2010), se sentem excluídos na organização. Salienta também que a falta de fiscalização no país possibilita o descumprimento de obrigações trabalhista por parte das empresas contratadas, gerando com isso uma precarização do trabalho, e incidência de acidentes entre trabalhadores terceirizados.

No âmbito internacional, a OIT aprovou, em 19 de junho de 1997, a Convenção nº 181 da OIT, a consentir que agências de emprego fossem instituídas inclusive para “serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de colocá-los à disposição de uma terceira pessoa, singular ou coletiva, adiante designada empresa utilizadora, que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução”. Seguiu-se assim, a ratificação da citada norma internacional por vários países e a resistência de outros muitos a essa regra mais permissiva da terceirização.

Embora o artigo 4º da Convenção 181 da OIT autorize os estados-membros a vedar a terceirização de menores e em circunstâncias específicas e justificadas junto à OIT, a proibi-la no âmbito de certas categorias de trabalhadores ou de certos setores de atividades econômicas, é fato que a intermediação do trabalho ganhou, com a citada convenção internacional, inegável e talvez inesperado fôlego normativo.

A prática da terceirização deixou a OIT preocupada, com isso a organização publicou a Recomendação nº 188 de 1997, conclamando os estados-membros a adotar medidas necessárias e apropriadas à eliminação de condutas antiéticas por agências privadas de emprego com leis punitivas e a proibição da terceirização para substituição de empregados em greve, a proibição de propaganda enganosa de oferta de trabalho, a intermediação de trabalho de risco, abusivo ou discriminatório.

Conclusão

No Brasil, os últimos vinte anos têm demonstrado a necessidade de transformação do mercado de trabalho, fazendo crescer uma modalidade diferente de contratação, a terceirização. Essa modalidade tem se tornado um forte recurso estratégico das empresas para gestão e redução de custos com a força do trabalho, geralmente impulsionada por um momento de crise do mercado financeiro.

A terceirização nada mais é do que a transferência a terceiros de atividades que agregam competitividade empresarial, ou seja, entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve na produção da empresa, há outra empresa cujos recursos provêm da primeira, e os recursos são adquiridos a partir da intermediação da força de trabalho. É uma relação baseada na parceria, juntamente com o processo de gestão, como aspectos fundamentais para o sucesso da aplicação da locação de mão de obra.

Essa forma de contratação acaba sendo um importante instrumento de combate a momentos de crise e desemprego, mesmo assim a citada forma exige cuidado para que não se perca de vista a necessária proteção que o direito do trabalho deve dispensar aos trabalhadores. Por mais atrativa que seja a teoria da terceirização, a prática reserva diversas surpresas de comprometimento aos fundamentos vendidos, exatamente por se tratar de uma estratégia financeira a implantação dessa atividade revela grandes riscos.

Nessa perspectiva coube destacar que se o aprofundamento da terceirização que vem ocorrendo nas últimas décadas fosse efetivamente fruto de processos mais avançados da organização produtiva e de eficiência do mercado financeiro, a instituição do projeto de lei 4.330, não deveria causar tanta polemica e discórdia para o setor de proteção das garantias trabalhistas. Foi essa a conclusão da questão levantada no estudo. Deverão existir formas de regulamentação condizentes com a elevação do padrão trabalhista e de organização sindical?

Sobre a terceirização da força de trabalho e o existente ferimento de diversos princípios constitucionais trabalhistas, há certa necessidade da imposição de uma política de implantação do “salário equitativo”, não de desvalorização como se tem visto nas mídias, em que o salário de um empregado direto é considerado monstruoso comparado ao terceirizado prestador do mesmo serviço. Como se disse anteriormente, já que na realidade esse salário é

reduzido para previsão do lucro da empresa terceirizadora da mão de obra.

Diante disso, o trabalhador terceirizado vem perdendo muito em garantias trabalhistas, já que cada vez mais surgem empreendimentos que assumem a feição de concorrentes do sistema capitalista tradicional. Trata-se de empresas de economia social ou solidária, que se situam entre as instituições públicas e o mercado. Fundam-se na autogestão, na solidariedade e na democratização das relações de trabalho, ao mesmo tempo em que produzem resultados econômicos significativos, exploram uma mão de obra desvalorizada.

Cada vez mais o mercado vem fechando espaço a estabilidade do trabalhador e atribuindo a necessidade dele abrir mão de garantias trabalhistas alcançadas para continuar inserido nas vagas de trabalho existente. Por causa dessa realidade conclui-se que a existência de uma terceirização lícita e uma terceirização ilícita, nessa última, demonstrada a ilegalidade, caberia ação na justiça do trabalho. Podemos então compreender que não há como separar terceirização de intermediação de força de trabalho, essa intermediação garante que um trabalhador terceirizado ganhe em média, metade do que um trabalhador direto.

Em outra opinião é descrito que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais constituintes de uma expansão da dimensão pública das relações de trabalho, a intervenção do Estado no fortalecimento do reconhecimento das necessidades dos trabalhadores. E a observação dos direitos específicos dos trabalhadores como fundamentais, sendo essenciais ao bom desenvolvimento do País.

Por causa disso, a justiça do trabalho vem agindo de forma a intervir sistematicamente essa realidade de supressão de direitos e ilegalidade de contratos. O reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores foi sem dúvida um avanço pelo reconhecimento da necessidade da atuação do Estado na luta para proteção do trabalhador.

O avanço no debate de legalização do projeto da lei 4.330, que visa a liberação da prática da forma de terceirização para atividades fim das empresas, vem reconhecendo que essa forma de exploração da força de trabalho prejudica e muito a integridade do trabalhador. Espera-se assim uma atuação maior dos órgãos de proteção e representação do trabalhador no esclarecimento dessa atualidade e uma conscientização social de que as garantias ao longo do tempo alcançadas com tanta luta precisam ser consideradas.

Chega-se assim a conclusão de que a expansão da terceirização pretendida no Brasil baseia-se na redução de custos associada à forte precarização das condições e das relações de trabalho, o que deveria ser algo inadmissível para as instituições que buscam contribuir para a construção de um mundo estruturado nos valores da justiça, da liberdade e da igualdade, fatores, aliás, decisivos para a construção de uma verdadeira sociedade democrática. Não sendo outro o sentido da Constituição Federal de 1988 ao incluir os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho como pilares estruturantes da República brasileira.

Por fim, não há como lutar contra a implementação de políticas voltadas ao crescimento financeiro e estabilidade do mercado. Mas, há como continuar a luta por melhorias e crescimento da proteção ao trabalhador que tem sua força de trabalho explorada para o enriquecimento de poucos.

Referências Bibliográficas

ABRAMO, Silvana. Porque Dizemos Não ao PL 4.330/2004. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330> Acesso em 05/02/16.

AMORIM, Helder Santos. A Terceirização no Serviço Público: À luz da nova hermenêutica constitucional. Editora LTr. São Paulo, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6ª Ed. Editora LTr. São Paulo, 2010.

BELKACEM, Rachid. “La normalization du recours au travail intérimaire en France et en Allemagne ou l’émergence d’une forme nouvelle de rapport salarial”. TEF. Travail-EmploiFormation. Bruxelles. 2000.

Disponível em: <http://livrozilla.com/doc/751879/terceiriza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-e-na-fran%C3%A7a>

BOMFIM, Vólia Cassar. Direito do trabalho. 9ª Ed. Método. Rio de Janeiro, 2014.

BRITO, Valeria da Gloria Pereira. Trabalhadores Terceirizados e Construções Sociais da Identidade de Exclusão. RCA. Êneo 2010.

Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2012v14n32p77>

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8ª Ed. LTR. São Paulo, 2009.

DIEESE. Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. Convênio SE/MTE Nº. 04/2003-DIEESE, 2007.

Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>

DRUCK, Graça. Crise Global, Terceirização e a Exclusão no Mundo do Trabalho. Caderno CRH: Centro de Recursos Humanos da UFBA. Salvador, 1993.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004

FILGUERIRAS, Vitor. DETRAE - Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho. Matéria disponível no endereço: <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/trafico-de-pessoas/ungift.html>

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 9ª Ed. Forense. Rio de Janeiro, 2015.

KARDEC, Alan; CARVALHO, Claudio. Gestão Estratégica e Terceirização. Qualitymark/Abraman. Rio de Janeiro, 2002.

KREIN, José Dari. Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil. As Formas de Contratação Flexível no Brasil.(Tese de Doutorado em Economia Aplicada). Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2007.

Disponível em: <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/necat/article/download/2785/3313>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 5ª Ed. Saraiva. São Paulo, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: Teoria geral do direito do trabalho. Volume I. Ed. LTr. São Paulo, 2011.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. A Logística da Precarização : terceirização do trabalho na Honda do Brasil. São Paulo; Expressão Popular,2004.

MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7ª Ed. Atlas. São Pulo, 2005.

POCHMANN, Márcio A. Transnacionalização da Terceirização na Contratação do Trabalho. Ed. Idéias. Campinas, 2007.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. Malheiros Editores. São Paulo, 2011.

SOARES, Ismar de Oliveira; FERRAZ, Luci Melo. Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais. Gestão da Comunicação: Terceiro Setor, Organizações Não

Governamentais, Responsabilidade Social e Novas Formas de Cidadania. Atlas. São Paulo, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Flexibilização do Direito do Trabalho: Alcance e Objeto. Revista Síntese Trabalhista. Porto Alegre, 1999.

TESSARO, Ivan José; ANTÔNIO, André Simionato Doenha. *Críticas ao Projeto de Lei da Terceirização (PL 4.330/2004)*. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/criticas-ao-projeto-de-lei-da-terceirizacao-pl-4-330-20...> Acesso em 04/01/16.

Artigo Agenda político-institucional 2010. Anamatra. Brasília, 2010. Matéria disponível no endereço: <http://www.anamatra.org.br/uploads/magazine/00002168.pdf> Acesso em 03/08/2015.

Julgado TST – Terceirização Ilícita. Redator Designado Ministro: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 8/11/2012. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-2938-> Acesso em 03/02/2016.

Relatório da Confederação Nacional da Indústria de 2009. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/2013/08/1,1827/relatorio-anual.html> Acesso em 06/01/2016.