



**FAMETRO – FACULDADE METROPOLITANA DA GRANDE FORTALEZA
CURSO DE DIREITO**

PATRÍCIA MARIA OLIVEIRA BENTO

**ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO
TRABALHO HUMANO**

FORTALEZA

2018

PATRÍCIA MARIA OLIVEIRA BENTO

**ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO
TRABALHO HUMANO**

Projeto de pesquisa apresentado à disciplina Pesquisa em Direito do curso de Direito da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO – como requisito para aprovação na disciplina, sob a orientação da Prof.^a Ms. Antonia Morgana Coelho Ferreira.

FORTALEZA
2018

B478e

Bento, Patrícia Maria Oliveira.

Estudo da terceirização à luz do princípio da valorização do trabalho humano./ Patrícia Maria Oliveira Bento. – Fortaleza, 2018.
50 f.; 30 cm.

Monografia – Curso de Direito da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO, Fortaleza 2018.

Orientação: Profa. Ma. Antônia Morgana Coelho Ferreira.

1. Direito - trabalho. 2. Terceirização. 3. Trabalho humano. I. Título.

CDD 344.01



Monografia de autoria de Patrícia Maria Oliveira Bento, intitulada “ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO”, apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza, defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:

Ms. ANTÔNIA MORGANA COELHO FERREIRA
Orientadora

Ms. DAVID DE ALENCAR CORREIA MAIA
Membro

Ms. PATRÍCIA LACERDA DE OLIVEIRA COSTA
Membro

FORTALEZA
2018

RESUMO

A terceirização é assunto polêmico no ordenamento jurídico brasileiro e na doutrina. Assunto em atual mutação, o assunto está intimamente ligado à (des)valorização do trabalho humano. Será realizado um estudo dos princípios justralhistas, de forma geral, buscando o conhecimento específico acerca das alterações legislativas realizadas e como podem impactar as relações trabalhistas, também fazendo uma comparação da nova legislação com a anteriormente vigente e com o entendimento jurisprudencial do TST, correlacionando as principais mudanças sofridas. Quanto às técnicas de pesquisa, utilizou-se a bibliográfica, realizada a partir da análise de material já existente, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Ainda utilizou-se a pesquisa jurisprudencial, a partir de análises de julgados e enunciados de Súmulas do TST. Para a fundamentação do presente estudo utilizou-se também da pesquisa documental, desenvolvida a partir da análise das legislações que tratam do tema, especialmente das leis nº 6.019/74, nº 13.429/17 e nº 13.467/17. Conseguiu-se verificar a precarização das relações laborais bem como a flexibilização das mesmas, evidenciando a necessidade de uma regulação mais eficiente sobre o tema.

Palavras-chave: Terceirização. Jurisprudência. Princípios. Flexibilização.

ABSTRACT

Outsourcing is a controversial issue in the Brazilian legal system and doctrine. Subject in current mutation, the subject is closely linked to valorization of human work. A study of the labor principles will be carried out, in general, seeking specific knowledge about the legislative changes made and how they may impact labor relations, also making a comparison of the new legislation with the previously in force and with the jurisprudential understanding of the TST, correlating the main changes suffered. As for the research techniques, the bibliographic was used, based on the analysis of existing material, consisting mainly of books and scientific articles. The jurisprudential research was also used, based on the analysis of judgments and sentences of TST Summaries. The documentary research was developed based on the analysis of the laws that deal with the subject, especially Laws 6,019 / 74, 13,429 / 17 and 13,467 / 17. It was possible to verify the precariousness of labor relations as well as the flexibilization of these, evidencing the need for a more efficient regulation on the subject

Keywords: Outsourcing. Jurisprudence. Principles. Flexibilization.

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional Pessoa Jurídica
CPC	Código de Processo Civil
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CF	Constituição Federal
OJ	Orientação Jurisprudencial
STF	Superior Tribunal Federal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SBDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais

INTRODUÇÃO	6
1. TERCEIRIZAÇÃO	8
1.1 Histórico.....	8
1.2 Conceito	10
1.3 Aspectos gerais.....	14
1.4 Evoluções legislativa e jurisprudencial da terceirização	15
1.5 Estrutura jurídica de uma empresa de terceirização.....	18
2. PRINCÍPIOS TRABALHISTAS NA TERCEIRIZAÇÃO	19
2.1. Princípio da Proteção.....	20
2.2 Princípio da Irrenunciabilidade	21
2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	22
2.4 Princípio da Boa-Fé	23
2.5 Princípio da valorização do trabalho humano.....	24
3. FALTA DE IDENTIDADE DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS	26
3.1 Análise jurisprudencial sobre a terceirização com enfoque no princípio da valorização do trabalho humano	28
3.2 O direito fundamental ao trabalho digno.....	38
3.3 Responsabilidade social e direito ao reconhecimento – Teoria crítica.....	39
3.4 Flexibilização trabalhista.....	42
CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

O tema a ser abordado neste trabalho girará em torno da terceirização no Brasil, suas recentes mudanças, os princípios do trabalho que foram identificados nesse instituto e uma análise jurisprudencial com enfoque no princípio da valorização do trabalho.

Este tema se torna relevante quando analisado o encaixando no contexto da crise (econômica e política) enfrentada no Brasil e suas consequências para a população brasileira. O país vê seus postos de trabalho diminuírem dia após dia, os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos serem ameaçados pelas recentes reformas trabalhistas e enfrentarem imensa incerteza no cenário político, onde existe um “troca troca de cadeiras” constante. Como encarar tamanha inconstância sem se fazer ligação direta com um dos princípios basilares do direito do trabalho que é a valorização do trabalho humano? Deve-se estar atento às mudanças e entendê-las de modo pleno.

A terceirização era matéria tratada pela súmula 331 do TST e o trabalho temporário na lei 6.019/74, mas ambos foram alterados pela lei 13.467/2017. As recentes mudanças podem ser vistas como demonstração da flexibilização trabalhista, uma vez que alargam as possibilidades de terceirização.

Diante disso, o propósito desse trabalho será a análise da terceirização como um todo, considerando-se a grande demanda de processos que tramitam no Judiciário Trabalhista. Serão analisados posicionamentos da doutrina e da jurisprudência, com intuito de verificar os argumentos utilizados por aqueles que defendem que as mudanças na regulamentação da terceirização trazem prejuízos, tendo em vista o princípio da valorização do trabalho.

Num primeiro momento serão abordados: o conceito de terceirização, o histórico, os aspectos gerais desse fenômeno e a evolução legislativa e jurisprudencial.

Por conseguinte serão apreciados mais princípios basilares do Direito do Trabalho, enfatizando apenas aqueles que são de maior relevância para o desenvolvimento deste trabalho. Será exposta, ainda, a conexão desses princípios

com o instituto da terceirização.

Posteriormente abordar-se-á a análise do instituto da terceirização a luz do princípio da valorização do trabalho humano.

Para isso, serão utilizadas pesquisas bibliográficas contendo legislações, doutrinas e jurisprudências que adotam teses contrárias e a favor à lei 13.467/2017. Será evidenciada a mudança de postura do empresariado em nosso país diante das novas formulações trabalhistas e como a nova formatação dos contratos de trabalho impacta diretamente em nossa sociedade

1. TERCEIRIZAÇÃO - HISTÓRICO

Para dar início ao conceito de terceirização, se deve pensar no significado deste termo de forma genérica, que se refere tão e simplesmente ao ato de incumbir a um terceiro a responsabilidade de executar determinado serviço.

A terceirização institui uma das mais importantes metodologias a serem utilizadas nos meios de produção, especialmente do ponto de vista de suas possibilidades quanto à utilização e implantação, visando o aumento e a qualidade da produção.

Surge na França, derivado do termo *intermediário* - *tâcheron* ou subcontratante -, no início do Século XIX (HARISON, 1997, p. 362). Notoriamente, a subcontratação se manifestou de forma marginal e se ampliou na França. A batalha contra tal mecanismo foi reforçada na década de 1840, estabelecendo sua extinção a elemental pretensão das greves no período. Isso resultou em lei que tentou, em 1848, sem sucesso, diante do vazio sobre o “trabalho por peça” e da intermediação coletiva, sistema de exploração denunciado por Marx (2013, p. 624). A simples subcontratação foi pontualmente extinta em 1848, mas a sua forma coletiva foi vastamente estimulada como forma de organização do trabalho (HARISON, 1997, p. 372). Assim, a cessação desta prática na França só aconteceu por meio da lei de 10 de julho de 1911.

Cláudio Dedecca (2009, p. 134) ressalva que a reestruturação dos dispositivos de regulação pública sobre o contrato de trabalho, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a instituição do salário-mínimo, aconteceu no período de vigência do governo de Vargas, com o propósito de viabilizar o modo de industrialização nacional, com a atividade estatal sobre a falta de harmonia do mercado de trabalho, visando reduzir a desigualdade social. Apesar dos esforços, a o estabelecimento da CLT e o implante do salário-mínimo, ambos objetivando uma maior segurança para o trabalhador, não tiveram força suficiente para modificar a natureza opressora do processo de contratação do trabalho no país.

Faz-se necessário dizer que na CLT, desde 1943, há previsão de contratação de potencial de trabalho através de subempreiteiro (art. 455), com o envolvimento do empreiteiro principal para cumprir as obrigações trabalhistas, no caso de subempreiteiro inadimplente (e não insolvente). A norma da subempreitada não é a preceito geral do

contrato de trabalho nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT, mantendo-se suplementar quanto à forma de contratação dos trabalhadores.

O processo de terceirização não é tão novo como se costuma falar. O fato é que sua verificação se deu de maneira mais intensa a partir do Século XX. Seu surgimento teve como importância a Segunda Guerra Mundial. Havia grande necessidade de armamentos e a oferta não era capaz de fornecer na mesma proporção da procura. (CASTRO, 2000, p.75)

As indústrias norte-americanas, predominantes no fornecimento de produtos bélicos, estruturadas na forma que se encontravam, não tinham capacidade para suprir demanda européia, particularmente dos países aliados na luta contra o nazismo. Para ampliar a produtividade, a saída foi modificar os moldes de produção, repassando atividades não essenciais a outras empresas. (FELÍCIO, *et al*, 2004, p.81).

Dessa forma, as empresas conseguiram focar seus potenciais, produzindo apenas o essencial, repassando a outras as atividades acessórias, de mero amparo à atividade-fim. Essa mudança de conduta permitiu que elas pudessem aprimorar a produção e reduzir os prazos de entrega. (CASTRO, 2000, p.75)

No Brasil, o fator fomentador da terceirização foi o ingresso das multinacionais, na década de 50, sobretudo, no Governo de Juscelino Kubitschek de Oliveira, com a abertura do mercado interno à competição estrangeira. Diversas empresas, cujo sistema de produção já era a terceirização. Como as multinacionais, eram superiores na capacidade de produção em comparação às indústrias locais, acabaram buscando formas de se tornarem tão competitivas como aquelas. Uma das formas encontradas foi terceirizar, reduzindo custos e focando em suas atividades principais.

A indústria automobilística e as atividades de limpeza e conservação foram destaques no início da terceirização no Brasil, pois tinham como foco principal a essência de seus negócios.

José Janguê Bezerra Diniz (1999, p. 102) explica ainda que “a terceirização acarreta uma diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários, além de provocar a redução do preço final do produto ou serviço”. Complementa o autor que a terceirização diminui a

a burocratização na estrutura organizacional da empresa, simplificando a estrutura empresarial, uma vez que os encargos e obrigações trabalhistas passam a ser de responsabilidade principal de outra.

Preleciona Sérgio Pinto Martins (2003, p.51) que “No Brasil a terceirização tem sido principalmente para a redução de custos, enquanto que em outros países a terceirização implica na transferência não só de funcionários, mas de material, equipamentos, instalações, etc”.

Todavia, tem-se que se ater ao fato de que esse fenômeno também gera desemprego, uma vez que as vagas são direcionadas para as empresas terceirizantes.

Seguindo este contexto em que se insere a terceirização, sustenta João Bosco Leopoldino da Fonseca (1999, p. 216):

O fato é que a busca por ganhos de produtividade acaba com o emprego, entendido como a relação tradicional de trabalho, estável e dependente entre empregado e empregador, criando uma demanda por trabalho, sem vínculo estável. O novo trabalhador não se enquadra mais no sistema fordista. A especialização é substituída pela generalização. A relação de trabalho tradicional tende a se reduzir, bem como o desemprego a aumentar. Essa situação traz uma contradição em si ao reduzir o emprego e o número de empregados, reduz a renda disponível para o consumo. Assim, desemprega-se para ganhar produtividade e lucrar mais (ou não perder lucro para a concorrência). Mas a consequência é a redução de consumo, queda nas vendas, perdas da lucratividade.

Preleciona Sérgio Pinto Martins (2003, p. 51) que “No Brasil a terceirização tem sido utilizada principalmente para a redução de custos, enquanto que em outros países a terceirização implica na transferência não só de funcionários, mas de material, equipamentos, instalações, etc”.

1.2 Conceito

A procura por incentivos competitivos faz com que organizações repute oportunamente a transmissão da responsabilidade pela efetuação de funções a terceiros (SOUZA, ET AL, 2011)

A terceirização pode ser descrita a partir de duas formas: a terceirização de atividades, correspondente ao processo que ocorre para fora da empresa e a

terceirização de serviços, que é aquela que ocorre para dentro da empresa. (PAIXÃO, 2006).

Na terceirização de atividades, a empresa tomadora terceiriza certas atividades para outras empresas, que sendo autônomas, se responsabilizarão por toda a dinâmica produtiva. Porém, havendo interdependência entre a empresa tomadora de serviços e a prestadora, há a configuração de grupo econômico para fins justralhistas, implicando na responsabilidade solidária das empresas pelos créditos dos empregados. (DELGADO, 2006, p.85).

Na terceirização de serviços, a empresa tomadora incorpora ao seu quadro o trabalho dos empregados contratados pela empresa terceirizante, sendo responsável pela produção de bens e atividades realizados por trabalhadores terceirizados. (DELGADO, 2006, p. 185). Quer dizer mesmo que o trabalhador exerça suas atividades laborais no mesmo local e se submeta as mesmas chefias que o empregado direto da tomadora, sendo empregado da prestadora de serviço, que tem a sua existência justificada apenas para a realização da intermediação de mão de obra.

É mister fazer a distinção entre terceirização e trabalho temporário, já que ambas são confundidas rotineiramente. A terceirização pode ser classificada como de duração determinada, em que se insere o trabalho temporário, ou de duração indeterminada, nos demais casos, conforme sugere Catharino (1997, p.76-82). Por sua vez, o Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (art. 2º, Lei 13.429/17).

A subcontratação ou terceirização, como é mais popular, não é algo novo no Brasil. A existência de terceiros em uma relação de trabalho era, até o final da década de 1980, uma atividade ainda muito limitada às situações nas quais as empresas necessitavam de substituição de trabalhadores (em período de férias, por exemplo), ou cumprir demandas eventuais e para serviços de segurança patrimonial.

O referido termo se relaciona à diversidade das atividades que passa a abranger, ou seja, à proporção que alcança na economia: de atividades meio ou periféricas, como conservação, limpeza, segurança patrimonial, alimentação, a atividades centrais do

processo produtivo, subcontratadas por uma gama cada vez maior de empresas.

A terceirização, no caso brasileiro, ultrapassou o método de especialização, concebeu-se no principal meio de redução dos custos do trabalho por possibilitar que as empresas imputassem a terceiros os encargos legais da contratação. Foi difundida nos anos 1990, no cenário político que batalhou por maior liberdade para as empresas demitirem e contratarem, validando a adoção dos contratos flexíveis de trabalho, regulamentados ou não. (CASTRO, 2000, p. 80)

Visa, dessa forma, agilizar, dar maior flexibilidade e fomentar a competitividade, vislumbrando a modificação de custos fixos em variáveis, viabilizando um processo produtivo melhor executado e aproveitado, possibilitando o investimento em novas ferramentas para desenvolvimento da empresa. (ROBORTELLA, 1994, p. 938)

Veja-se a conceituação de Maurício Godinho Delgado (2005, p. 428) para a terceirização:

O fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo de produtividade do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços 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 do labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

O significado de “terceiro” no acontecimento da terceirização não se restringe a seu sentido jurídico (um outro que é alheio a uma vinculação jurídica entre duas pessoas), mas ao significado usado no campo da administração de empresas: outrem, para quem é dissociada as atividades da empresa.

O fenômeno da terceirização evoluiu no Brasil isento de norma legislativa própria que abordasse os conflitos de ordem trabalhista. Nisto, proliferou-se a insegurança jurídica, despertando uma grande imprescindibilidade de regulamentação legal sobre a terceirização, visando conciliar o objetivo de avanço econômico com a preservação dos direitos trabalhistas.

Para Leoni Pereira, (2016, p. 113), “a terceirização é o fenômeno pelo qual uma empresa transfere suas atividades periféricas a outras empresas independentes e especializadas na realização dessas atividades”.

O modelo de contrato na terceirização é descrito por meio das palavras dos autores Marcelo Franco e Antônio Borges de Figueiredo (2016, p. 193), na:

Terceirização de serviços, esta contratação clássica cede espaço a uma contratação triangular, ou seja: O empregador paga o salário, mas o empregado presta o seu serviço a um terceiro (tomador do serviço), que paga um determinado valor ao empregador, fixado em um contrato de natureza civil.

A presença de um terceiro é o principal fato diferenciador entre a terceirização e os modelos habituais de contratos de trabalho, onde o empregador se relaciona diretamente com o empregado.

Segundo Sérgio Pinto Martins(2009, p. 176):

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceira, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

Diante da insegurança jurídica dos trabalhadores e do fato de a terceirização ser “uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento” (MABEL, 2004, online), era urgente a regulamentação deste instituto no país.

Embora a terceirização tenha sido recentemente regulamentada (como veremos mais adiante neste trabalho), a compreensão de que a nova lei traz de forma explícita a permissão para a terceirização ou não das atividades-fim de uma empresa não é assunto pacificado, o que gera conflitos na hora de sua interpretação.

Vejamos o comentário a seguir de Vólia Bonfim (2017, *online*):

Como não foi permitida expressamente a terceirização de atividade fim para as empresas prestadoras de serviços, continuamos a defender a prevalência da Súmula 331 do TST, que só permite a terceirização de atividade meio como regra geral. A lei é clara nesse sentido, pois quando o legislador quis permitir a terceirização **em atividade fim** o fez expressamente como na terceirização do trabalho temporário.

Comparando estes conceitos, constata-se que existe uma divergência no tocante à possibilidade de terceirizar ou não a atividade-fim de uma empresa. Desta forma, é fundamental salientar que a terceirização é capaz de burlar as barreiras legais estabelecidas, moldando novos parâmetros de relações, que do ponto de

vista normativo são insustentáveis. É o que ocorreu com o fenômeno chamado de quarteirização, que já existia antes mesmo de sua previsão legal na Lei nº. 6.19/74, que é um dispositivo viabilizador de modos de coordenação e gestão do trabalho terceirizado (prestado por empresa interveniente a tomador de serviços), por intermédio de uma quarta empresa.

1.3 Aspectos gerais

A natureza jurídica do sistema da terceirização é tema amplamente discutido, pois muitos doutrinadores constataam uma mistura de espécies de contratos, tais como o de locação de serviços, fornecimento de bens ou serviços, franquia, concessão, tecnologia, empreitada, etc. No entanto, a terceirização é essencialmente um contrato de prestação de serviços, que deve ser controlado de forma específica, pois seus aspectos são bem específicos.

Três tipos de relação jurídica são verificadas na terceirização: (i) relação de ordem civil - empresa prestadora dos serviços e empresa tomadora; (ii) relação de emprego - trabalhador e empresa prestadora; e (iii) relação de trabalho - trabalhador e empresa tomadora.

Alguns são as premissas com evidências de consequências efetivas para os trabalhadores, pendendo para o lado negativo o resultado final das implicações da terceirização. Um dos mais notáveis efeitos positivos é o da geração de empregos, alegação bem controversa, até mesmo pelo ponto de vista lógico. O mesmo argumento de produção apenas a partir da procura com a eliminação de estoques é usado com o próprio trabalhador, com efeitos desastrosos ao passar a ser visto como uma mercadoria.

Uma possível abertura de novos postos de trabalho pelo incentivo da atividade industrial é questionável, considerando que os empregados terceirizados de hoje são os empregados efetivos de outro momento, apenas suscetíveis a uma nova e alterada relação de trabalho. É o que argumenta Delgado (2009, p. 21-23) ao alegar que

terceirização não passa de crescimento da rotatividade de mão de obra com resultante aumento do nível de desemprego.

Precisamente, o mais afetado pela terceirização é o trabalhador terceirizado, que vê sua categoria profissional dilacerada, enfrentando intensas dificuldades de integração do empregado à empresa. Além disto, o terceirizado, em geral, exerce suas funções em condições mais precárias, sem acesso ao quadro de carreira da empresa, o que é desrespeito ao princípio da isonomia. É um acontecimento que atinge também os trabalhadores permanentes, que percebem seus salários sendo desvalorizados pela concorrência desleal que uma mão obra mais barata exerce.

1.4 Evoluções legislativa e jurisprudencial da terceirização

A evolução da terceirização no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos tem instigado o legislador, pois esse acontecimento tem crescido e se alargado sem a devida normatização específica a respeito do tema.

As primeiras normatizações da terceirização no Brasil foram a Lei n. 4.888/65 e os Decretos-Leis n. 1.212/66 e n. 1.216/66, sendo que a primeira cuida da representação comercial autônoma como forma de terceirização e os Decretos- Leis, da prestação de serviços de segurança bancária.

Logo após, foi editado o Decreto-Lei n. 200/67¹, que faz menção ao âmbito público. No *caput* do artigo 10² do Decreto-Lei, há a disposição de que a realização das atividades da Administração Pública Federal deverá ser largamente descentralizada.

Subsequentemente, foi criada a Lei n. 5.645/70, que, no artigo 3⁰³, parágrafo único, traz a descrição de quais seriam os serviços passíveis de descentralização na administração pública. A Lei n. 6.019/74 foi por demasiado tempo a principal regulamentadora do trabalho temporário, que é definido como aquele prestado por pessoa física, empregado de empresa de trabalho temporário, mas que presta seus

¹Legalizou realização da terceirização no âmbito da Administração Pública;

²Evidencia as formas da descentralização;

³Lei nº 5.645/1970, que trouxe em seu bojo algumas hipóteses em que a Administração Pública poderia destinar parcela de suas atividades (não finalísticas) para a iniciativa privada.

serviços a uma outra empresa, para atender às demandas transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou nos casos de acréscimo extraordinário de serviços.

Na década de 80, a edição da Lei n. 7.102/83, regulamentada pelo Decreto n. 89.056/83, veio a permitir a terceirização do trabalho de vigilância e transporte de valores no setor financeiro. Foi alterada adiante pelas Leis de n. 8.863/94 e 9.017/95 abrangendo, também, os serviços de vigilância patrimonial de pessoas físicas e transportes de qualquer tipo de carga.

Em consequente, foi editada a Lei n. 8.949/94, introduzida no artigo 442, parágrafo único, da CLT, que versa sobre não haver vínculo empregatício entre a cooperativa e seus cooperados nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Posteriormente, foi editada a Súmula n.256 do TST, como entendimento de que seria ilegal a contratação de trabalhadores por empresa intermediária, formando-se vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis de n.6.019/74 e 7.102/83.

Rodrigo de Lacerda Carelli (2006, p. 106) explora a questão:

Assim, entendeu a mais alta corte trabalhista que a intermediação de mão-de-obra seria ilegal, porém cometeu um equívoco, pois não houve a separação entre a intermediação e terceirização, colocando como se fossem a mesma coisa o serviço de vigilância previsto na Lei nº 7.102/83 e o trabalho temporário da Lei nº 6.019/74, que trata de uma exceção à regra de proibição de intermediação de mão-de-obra, ao contrário do serviço de vigilância, quando, em sua regular maioria, é prestado autonomamente e não como empresa interposta.

De qualquer forma, não tratou o enunciado de terceirização na sua forma científica, já que diz “contratação de trabalhador”, o que indica intermediação de mão-de-obra, já que na terceirização regular não se contrata trabalhador, e sim serviços especializados a serem realizados autonomamente.

O doutrinador evidencia, ainda, que houve apenas a intenção de evitar o vínculo empregatício com a empresa.

A Resolução Administrativa n. 23/93 do órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Súmula n. 331, que cuida especificamente da terceirização, trazendo condições especiais.

A Lei 13.429, sancionada em 2017, veio modificar a lei 6.019/74. Já no preâmbulo, percebe-se que o legislador não apenas se ateve em regular o trabalho temporário e as empresas fornecedoras de mão de obra temporária, mas ampliou sua regulamentação a todas as demais empresas de prestação de serviços em geral, traçando, desta maneira, os institutos de intermediação de obra temporária e a intermediação de mão de obra de prestação de serviços em geral, o que, de certa maneira, poderá causar algumas confusões nos dois temas abordados.

Saliente-se a compreensão que houve a configuração de duas figuras de intermediação: a de provimento de mão de obra temporária (já regulado pela lei anterior) e a da empresa de fornecimento de mão de obra em geral, conduzida por esta nova Lei.

No tocante às Empresas de Prestação de Serviços: a Súmula 331⁴ do TST, determinava não ser ilegal a contratação de trabalhadores por empresa intermediária, a contratação de serviço de vigilância e limpeza e delimita a contratação de serviços especializados somente os vinculados à atividade-meio da tomadora. Todas essas contratações não poderiam existir sem pessoalidade e subordinação direta, o que deixaria configurada a Relação de Emprego, dada a presença dos fundamentos necessários a sua existência. Proibiu a contratação de trabalhadores temporários para substituição de trabalhadores em greve, exceto nos casos previstos em lei. As demandas provenientes de fatores previsíveis não são consideradas complementares. Determinou que empresa de trabalho temporário só poderá ser pessoa jurídica, abolindo, por exemplo, a figura do Empresário Individual (antes chamado de firma individual) e faz expressa menção à obrigatoriedade do registro junto ao Ministério do Trabalho.

Trouxe clara determinação de responsabilidade da empresa prestadora de serviço, encarregando-a da remuneração e direção (subordinação) de seus trabalhadores, o que era visto na antiga redação do art. 4º. O item mais inovador foi a quarteirização. O termo não está expresso, mas toma sentido quando a disposição legal permite a contratação de outra empresa para realizar o serviço de “administração de pessoal”, dentro de uma outra empresa que, por sua vez, fornece mão de obra para uma terceira envolvida.

4 Regulou o instituto da terceirização, juntamente com a 6.019 que regulava o trabalho temporário.

Apesar das empresas prestadoras de serviços temporários, como visto acima, necessitarem de registro no Ministério do Trabalho, as empresas fornecedoras de mão de obra em geral não necessitam do mesmo, bastando para estas apenas o registro na Junta Comercial e CNPJ. Passou a expressar claramente a definição de tomadora.

Torna a empresa contratante subsidiária na responsabilidade das obrigações trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, no período em que houver a prestação de serviços. Também, apresenta todos os itens que devem estar nesse tipo contrato de trabalho.

1.5 Estrutura jurídica de uma empresa de terceirização

A empresa de terceirização é pessoa jurídica de direito privado, assim sendo, sua constituição poderá ser por meio de contrato social (como a sociedade limitada), por estatuto social (como a sociedade anônima) ou como ato constitutivo (como a EIRELI) (artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974).

Como toda empresa, é necessário que a sociedade seja inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ, tenha seus atos constitutivos arquivados e seja registrada na Junta Comercial do Estado (artigo 4º-B, I e II da Lei nº 6.019/1974).

O artigo 4º-B, III da Lei nº 6.019/1974 estabelece em suas alíneas de a à e as regras em relação ao capital social da empresa:

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

(...)

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

- a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

A empresa de terceirização e a tomadora dos serviços de terceirização deverão estabelecer um contrato entre si que estipule, através de cláusulas, as condições da prestação do serviço.

2. PRINCÍPIOS TRABALHISTAS NA TERCEIRIZAÇÃO

De modo mais abrangente, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 180) refere que “princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2001, p.304), nos enfoques jusnaturalistas e juspositivistas, a definição de princípios é:

Os princípios, segundo a concepção jusnaturalista, são metajurídicos, situam-se acima do direito positivo, sobre o qual exercem a função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivas, uma vez que são regras de direito natural. Para o positivismo, os princípios estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são plasmados, cumprindo uma função integrativa das lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que delas derivam, restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que os fundamentos de direito positivo são alterados.

Consequentemente são pontos essenciais que animam e dão consistência jurídica aos relacionamentos de trabalho, levando os agentes, trabalhador e empregador, na mira comum, para o objetivo substancial, que é a busca da paz social.

Para o Direito do Trabalho, os princípios são preceitos centrais que se inferem do sistema jurídico para sustentar as normas como meio de integração de lacunas, que, uma vez consumadas, cumprirão um papel de grande relevância.

Entretanto, há princípios gerais de todo o Direito, cuja utilidade se dá, também,

no âmbito particular do Direito do Trabalho. Esses princípios disseminam todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo um papel significativo que é o de manter o poder normativo de uma sociedade política.

2.1. Princípio da Proteção

Diante do propósito do Direito do Trabalho, o princípio protetor é o mais valoroso, pois, considerando a supremacia econômica do empregador em relação ao empregado, a este lhe foi concedida uma superioridade jurídica como forma de equilibrar esta relação.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2005, p. 70), “o princípio da proteção foi criado para proteger e compensar a desigualdade real existente entre o empregado e empregador” Como exemplos, pode-se elencar a gratuidade no processo, tendo benefício somente aos trabalhadores e não aos patrões, e a inversão do ônus da prova, que favorece o trabalhador por meio de presunções.

Para Sérgio Pinto Martins (2003, p. 77), existem três pontos distintos neste princípio:

a) *in dubio pro operario*, na dúvida, a interpretação deve ser favorável ao trabalhador; b) aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, isto é, quando se interpreta duas ou mais normas jurídicas trabalhistas em relação ao mesmo conteúdo, deve-se aplicar a que seja mais benéfica ao trabalhador; c) preservação da condição mais benéfica ao trabalhador, que deve ser entendida como o fato de que as vantagens já conquistadas não podem ser substituídas ou modificadas por outras menos vantajosas. É o caso da aplicação do artigo 5º, XXXVI, da Constituição da República de 1988, que zela pelo direito adquirido do trabalhador como garantidor de algo que já conquistou.

A regra da norma mais benéfica se encontra no *caput* do artigo 7º da CF/88, quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. No entanto, o princípio do *in dubio pro operario* é questionável sua aplicação ao processo do trabalho; havendo dúvida, não poderia decidir a favor do trabalhador sem antes verificar o ônus da prova no caso concreto, de acordo com o art. 818 da CLT.

2.2 Princípio da Irrenunciabilidade

Conhecido, também, como princípio da indisponibilidade, pois há a existência de uma relevância social que vai além da vontade das partes, e por ser de ordem pública, sua efetivação influencia a própria gênese da prestação jurisdicional.

Recorre-se ao entendimento de RODRIGUEZ (MORAES *apud* RODRIGUEZ, 2003, p.37) sobre a Irrenunciabilidade: “A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.

Para que exista a renúncia, o direito tem que ser certo e adquirido, pois inexistirá se o direito for disponível. Deve-se evidenciar que a renúncia é de direitos, não de bens ou coisas. É também rito de natureza unilateral, resultando em abandono ou desistência de direito existente. Do mesmo modo, o direito indisponível é irrenunciável.

Nas palavras de DELGADO (2008, p. 216), como: “Renúncia é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia”.

Em contraposto, a transação é ato bilateral, com bônus e ônus, ou seja, duas pessoas em comum acordo encerram determinadas obrigações litigiosas, pressupondo-se a existência de dúvidas quanto ao direito pleiteado. O acordo é considerado ato danoso pelo princípio da irrenunciabilidade, por impedir o acesso espontâneo do trabalhador a direito que lhe foi assegurado por lei.

Tanto a renúncia como a transação são atos nulos de pleno direito quando se voltam contra a saúde do trabalhador, a vida e as condições do trabalho.

Nos artigos 9º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, ficou destacada a irrenunciabilidade dos direitos mínimos do empregado, por se tratar de questão de ordem pública, isso porque a autonomia da vontade do trabalhador fica reduzida durante a relação de emprego.

Destaque-se, entretanto, que poderá existir renúncia a seus direitos por parte do trabalhador se estiverem juízo, contanto que a renúncia não lhe acarrete danos, podendo, neste caso, haver interferência do juiz do trabalho.

2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Vital a sua subsistência, a permanência do trabalhador no emprego é de suma importância, bem como para a prática empresarial.

Mauri Mascaro do Nascimento (2000, p.174) afirma que:

O princípio da continuidade da relação de emprego, que recomenda a preferência legal pelos contratos por prazo indeterminado, as limitações impostas aos contratos por prazo determinado e a inserção, nas leis e nas convenções coletivas, de diversas técnicas tendentes a disciplinar a dispensa do empregado, impedindo-a sem causa jurídica ou dificultando-a bastante.

Já Alice de Barros Monteiro (2016, p. 187) diz:

[...] que visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo.

A legislação criou obstáculos para o desfazimento de um contrato por simples manifestação de vontade. Pode-se elencar a indenização devida na despedida sem justa causa e o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, tratados no artigo 7º, incisos I e XXI, respectivamente, da Lei Magna. (MONTEIRO, 2007, p. 183)

Também, abrangeu-se a estabilidade provisória do empregado para o dirigente sindical, que tem duração desde a sua candidatura até um ano após o término do mandato, mas podendo se extinguir mediante falta grave, conforme o artigo 8º, inciso VIII, da CF/88; empregado eleito para cargo de direção da CIPA; e empregada gestante, cuja estabilidade vai da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Mauro Mascaro do Nascimento (2000, p.174) afirma que:

O princípio da continuidade da relação de emprego, que recomenda a preferência legal pelos contratos por prazo indeterminado, as limitações impostas aos contratos por prazo determinado e a inserção, nas leis e nas convenções coletivas, de diversas técnicas tendentes a disciplinar a dispensa do empregado, impedindo-a sem causa jurídica ou dificultando-a bastante.

O princípio da continuidade da relação de emprego possui moderada importância na ordem *justralhista* brasileira. Um exemplo dessa presunção favorável ao trabalhador é a Súmula n. 212 do TST, que dispõe que:

Ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

No mesmo propósito são os artigos 10 e 448⁵ da CLT, que regulam os casos em que há sucessão de empregadores.

2.4 Princípio da Boa-Fé

Princípio ligado intimamente a um dos objetivos fundamentais da Constituição da República do Brasil, que busca constituir uma sociedade livre, justa e solidária.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2005, p. 68) expressa que o princípio da boa-fé “tem por escopo impor aos litigantes o respeito mútuo, a ética e a boa conduta moral, para que a prestação jurisdicional ocorra de maneira pacífica e justa, a fim de se alcançar a paz social.”

A boa-fé presume uma conduta de retidão e honradez, cuidando para que ato praticado por alguma das partes não prejudique a outra, causando-lhe prejuízos irremediáveis, nem confunda a interpretação de quem decidirá a lide.

Antonio Bonival Camargo (2000) trata o termo boa-fé, diferenciando-o no campo do direito civil e do direito trabalhista. No primeiro, alega ter conotação passiva, visando salvaguardar aquele que foi influenciado a erro; já na área trabalhista, sustenta sua amplitude ativa, pois a conduta do homem é sugestionado pelas pretensões da retidão, do comportamento honrado, isto é, não tem o intuito de invadir os limites do direito alheio, os quais estão fincados no campo da moral do ser humano.

Garante o doutrinador (2000, p. 88):

A boa-fé de assento no direito do trabalho é a intenção pura, não só a de que se está operando dentro da linha do direito, como a de uma proposição de vida contratual honesta, intenção essa como proposta primeira e inabalável devendo perpassar e animar os dois pólos da contratação. A boa-fé assim entendida deixa de ter o sentido antigo de mero refúgio ou subterfúgio de um ato doloso

⁵ Dispõem, respectivamente, que qualquer alteração na estrutura jurídica não afetará os direitos adquiridos por seus empregados e que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

ou danoso, cuja intenção não correspondia aos efeitos alcançados, mas um propósito firme de honradez; um propósito inalterado de, a proposta firmada no contrato, ser uma proposta onipresente por todos os minutos contratuais, de uma postura digna do trabalhador e tal qual, ou mais, do próprio empregador, proposta de vida saudável e obediência fiel aos princípios norteadores desse caminho e proposta de vida.

Como o verificado, a boa-fé é componente essencial, não só para o direito do trabalho, como também para todo o ramo do direito, pois, sem esse preceito, uma relação não há de se perpetuar, ante a falta de confiança e segurança de ambas as partes.

2.5 Princípio da valorização do trabalho humano

Segundo Eros Grau (2006, p.132): “o direito não se interpreta em tiras, aos pedaços, e um texto de direito isolado, destacado, desprendido do sistema jurídico, não expressa significado normativo algum”.

O Direito do Trabalho Tradicional passou a ser considerado um privilégio.

Vejamos:

O contrato a termo deixou de ser exceção. Foram criadas novas formas de trabalho como: trabalho a tempo parcial, trabalho em domicílio, trabalho temporário, trabalho por prazo determinado, suspensão temporária do contrato de trabalho, *job sharing* (emprego compartilhado), tele trabalho e a terceirização, que vem sendo utilizada em larga escala, contribuindo para precarizar o trabalho e para fraudar a legislação trabalhista. (SOUZA, 2009, *online*)

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2004, p.07):

[...] tema de filosofia do trabalho cujas raízes primeiras estão no pensamento da Antiguidade e da Idade Média – do trabalho como um castigo dos deuses -, no Renascimento – com as ideias de valorização do trabalho como manifestação da cultura -, e, mais recentemente, nos preceitos constitucionais modernos – do trabalho como direito, como dever, direitodever ou, ainda, como valor fundante das sociedades políticas.

O princípio basilar deste trabalho, essencial na ordem constitucional do Estado Democrático Brasileiro, uma vez que a Constituição tratou o trabalho como algo fundamental ao ser humano, seja individual ou coletivamente.

A Carta Magna, no *caput* do art. 170, diz que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano”. Neste mesmo pensamento, Claudia Rodrigues (2003, p. 12 e 13) enfatiza que deve se dar atenção à dimensão do trabalho como o mais importante veículo a enobrecer o homem, pois o labor é meio de assegurar um mínimo de poder social para os membros menos favorecidos da massa capitalista e que são desprovidos de outros meios lícitos para sua sobrevivência.

O legislador constituinte proclamou, no artigo 6º da Carta de 1988, que são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, como também a assistência aos desamparados e ao idoso. Da mesma forma, conferiu direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, conforme dispõe o artigo 7º da Lei Maior, de forma a garantir melhores condições de vida social.

Tem ênfase na Ordem Econômica e Financeira, insculpida no Título VII, artigo 170 da Constituição da República, cujo argumento está fincado na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, de modo a objetivar a todos uma existência digna, observados os princípios da soberania nacional, da propriedade privada, da função social da propriedade, da livre concorrência, da defesa do consumidor, da defesa do meio ambiente, da redução das desigualdades regionais e sociais, da busca do pleno emprego, bem como o tratamento dado às pequenas empresas aqui constituídas.

Óbvio que o processo de globalização vem modificando as relações trabalhistas, demandando uma necessária revisão do Direito do Trabalho, mas não se pode cogitar em sua total desregulamentação. (CASSAR, 2008, p.28-30)

Logo, o Direito do Trabalho deve preservar a sua essência, que é a valorização do trabalho humano, o qual deve ser objeto de enobrecimento pelo Estado, em proteção ao trabalhador, responsável que é pela sua própria vida e pela sua história, como também pelas suas variabilidades e pelo desenvolvimento de toda a sociedade.

Concluindo, fosse apenas uma discussão acadêmica restrita à comunidade jurídica, a Constituição Federal não teria amparado a norma de que a ordem social tem

por base o primado do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça social. (ZANOTI, 2013, p.12-13)

3. FALTA DE IDENTIDADE DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

No capítulo anterior, ao se abordarem os princípios trabalhistas presentes na terceirização, exaltou-se o princípio da valorização do trabalho humano como sendo o basilar nas relações de trabalho, no tocante ao desenvolvimento do indivíduo em seu meio econômico e social.

O trabalho puramente dito não torna os trabalhadores aceitos em determinado meio, nem pessoas mais realizadas. É necessário que exista identificação com o labor exercido, bem como condições de trabalho e reconhecimento pela sociedade.

Observando um pequeno povoado na Inglaterra, Winston Parva, Norbert Elias (sociólogo alemão) notou que a comunidade local era dividida em dois grupos, que o autor definiu como sendo os estabelecidos e os *outsiders*. “Os estabelecidos” é a expressão utilizada para representar determinados indivíduos que ocupam posição de poder e prestígio e que formavam um grupo social. São considerados superiores, a cúpula da sociedade local, que tem a identidade social baseada na tradição, na autoridade e na influência. Em contrapartida, os *outsiders* são um “conjunto heterogêneo e difuso de pessoas unidas por laços sociais menos intensos que unem os estabelecidos”.(NORBERT, 2000, p.7).

A formatação descrita acima pode ser percebida não apenas nessa comunidade específica, mas como uma constante universal nas relações humanas. No processo de terceirização de serviços, a disparidade entre os trabalhadores se mostra mais evidente, já que as empresas terceirizadas atuam dentro do espaço da empresa primeira, expondo a situação contratual distinta dos trabalhadores.

Modificando o cenário e partindo para as empresas tomadoras de serviço, quando se inserem os trabalhadores terceirizados neste contexto, junto aos trabalhadores com regime padrão de contratação, percebe-se a secção dos trabalhadores em dois grupos: um grupo central (podemos interpretar como os estabelecidos), composto por trabalhadores qualificados e detentores de empregos formais e estáveis; e um grupo

excluído (os *outsiders*), composto por terceirizados, temporários, autônomos e subcontratados em geral, que prestariam serviços em condições precárias e sem segurança no posto de trabalho.

Essa divisão entre os trabalhadores resulta num processo de estigmatização organizacional a partir da distinção criada nos locais de trabalho entre trabalhadores diretos e terceiros, seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceiro é considerado menos importante, seja pelas desigualdades de salário, qualificação, jornadas e condições de trabalho. (CUT-DIEESE, 2014)

Os trabalhadores terceirizados usam fardas, crachás e até formulários diferentes daqueles utilizados pelos funcionários formais da empresa. O que cria uma espécie de barreira que impossibilita os mesmos de se identificarem como parte da empresa na qual prestam serviços. Eles mesmos passam a se identificar como subcategoria em seu local de trabalho. Tal comportamento se reflete na vida pessoal destes trabalhadores. (DUTRA, 2017, p.221). Como adotar postura digna na sociedade se em seu espaço laboral eles não são reconhecidos como parte da instituição?

Portanto, na situação dos precários, a afirmação identitária é bastada seja pela baixa retribuição que o trabalho lhe empresta, seja pelo parco reconhecimento que as atividades desempenhadas de modo precário proporcionam, seja, ainda, pela dificuldade de estabelecimento de vínculos sociais sólidos a partir desse tipo de trabalho. (DUTRA, 2017, p.221)

Assim como não existe uma identificação destes trabalhadores com o meio em que laboram, não existe sindicato específico para representá-los, uma vez que a rotatividade dos mesmos é grande, eles vão se enquadrando sucessivamente em categorias diferentes, não permitindo que criem laços com nenhuma outra categoria. (DUTRA, 2014, p. 222)

A exclusão do trabalhador da categoria econômica vinculada à atividade econômica do beneficiário final de sua mão de obra, o tomador de serviços, constitui veículo de fragilização social do trabalhador terceirizado, pois inviabiliza sua reunião em torno do sindicato legitimado para a defesa dos seus "reais" interesses, frustrando-lhe as relações de cooperação e de solidariedade e a própria identidade de classe, com séria perda de conquista de direitos voltados "à melhoria de sua condição social" (Constituição, art. 7º, caput). (DELGADO, 2014, p. 109)

No entanto, as dificuldades ainda vão além da falta de identificação dos terceirizados. As duas categorias, os trabalhadores “periféricos” e os trabalhadores “centrais” acabam desenvolvendo uma rivalidade, já que os primeiros vêem os segundos como empecilho para obtenção das vantagens trabalhistas e os segundos vêem os primeiros como ameaças aos seus postos de trabalho. Desta forma, não há uma consolidação entre as duas categorias, o que impacta diretamente nos resultados obtidos pelas empresas. (Ibidem, p.222).

Portanto, além de toda a falta de benefícios e estrutura para os trabalhadores terceirizados, existe a discriminação no ambiente de trabalho, transformando-os em uma subcategoria.

3.1 Análise jurisprudencial sobre a terceirização com enfoque no princípio da valorização do trabalho humano

Analisada a terceirização, deve-se fazer uma análise jurisprudencial sobre o tema, em conjunto com uma breve menção das responsabilidades nas relações de trabalho inseridas neste modelo, para que seja possível entender os impactos deste mecanismo na sociedade brasileira.

No campo jurídico, a responsabilidade se divide em dois grandes blocos, os quais vêm desafiando juristas e estudiosos. Trata-se da responsabilidade civil e da penal. Na primeira hipótese, há a preocupação com a reparação do prejuízo material ou moral sofrido pela vítima; na segunda, há uma violação da norma penal, cujo objetivo é punir o agente pelo dano ocasionado à vítima, com o fito de restabelecer a paz social.

A forma de se diferenciar a responsabilidade civil da penal é pela exclusão, ou seja, se ao fim de uma relação processual não for aplicada a norma penal, por exclusão, se estará diante da responsabilidade civil.

Acentuam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa (1998, p. 22):

Muitas vezes, a responsabilidade civil e a responsabilidade penal são coincidentes, ensejando as respectivas ações civil e criminal. Assim, a vítima

busca a reparação dos danos sofridos, enquanto a sociedade, muitas vezes representada pela vítima, modernamente, pretende recuperar a pessoa delincente e prevenir outros delitos.

São duas modalidades de responsabilidade nas relações de trabalho: a solidária e a subsidiária.

Encontra-se a previsão da responsabilidade solidária nos artigos 264, 265 e 942, do Código Civil. A solidariedade não pode ser pressuposta, decorre da lei ou da opção das partes. Havendo solidariedade passiva, o credor pode exigir a dívida de qualquer um dos devedores. Mesmo que apenas um devedor pague o débito em sua totalidade, este poderá cobrar dos demais devedores as partes do débito que são de responsabilidade dos demais.

No Direito do Trabalho, a responsabilidade solidária se encontra prevista nos artigos 2º, §2 da CLT, que disciplina os casos das entidades integrantes do grupo econômico e art. 455 do mesmo diploma legal, que se refere ao empregado.

Segue jurisprudência que aborda o princípio da valorização do trabalho humano:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA A&C CENTRO DE CONTATOS S.A. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ISONOMIA SALARIAL - PEDIDO DE SALÁRIO EQUITATIVO DECORRENTE DE ILICITUDE EM TERCEIRIZAÇÃO (ATIVIDADE-FIM). ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO . A impossibilidade de se formar o vínculo de emprego com ente da Administração Pública, ante a inexistência de concurso público (art. 37, II e § 2º, da CF, e Súmula 331, II, do TST), não configura óbice ao direito do trabalhador às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumpre função idêntica no ente estatal tomador de serviços, conforme jurisprudência que se consolidou no âmbito desta Corte Superior, a teor da OJ 383 da SBDI-1/TST. Tal entendimento harmoniza a vedação constitucional ao reconhecimento de vínculo empregatício com entidades estatais sem concurso público (art. 37, II e § 2º, CF) com o princípio isonômico (art. 5º, 'caput' e I), afastando-se os efeitos perversos e discriminatórios resultantes da terceirização. Harmoniza-se, também, com a valorização do trabalho humano, enfatizada, entre outros, nos arts. 1º, IV, 3º, III e 170, caput. In casu , verifica-se que a parte Reclamante exercia funções de tele atendimento via call center , para atendimento de clientes da CEMIG. Dessa maneira, não há como assegurar o processamento do recurso de revista, uma vez que o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. B) RECURSO DE REVISTA DA CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A. 1) ENTIDADES ESTATAIS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTENDIMENTO FIXADO PELO STF NA ADC Nº 16-DF. SÚMULA 331, V, DO TST. PRESCINDIBILIDADE DE COMPROVAÇÃO DE CONDUTA CULPOSA NO CUMPRIMENTO DAS

OBRIGAÇÕES DA LEI 8.666/93 EXPLICITADA NO ACÓRDÃO REGIONAL NA HIPÓTESE DE COMPROVADA ILICITUDE NA TERCEIRIZAÇÃO (ATIVIDADE-FIM). RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇO (ENTIDADE PÚBLICA). IMPOSSIBILIDADE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ISONOMIA

SALARIAL. OJ 383/SBDI-1/TST . Em observância ao entendimento fixado pelo STF na ADC nº 16-DF, passou a prevalecer a tese de que a responsabilidade subsidiária dos entes integrantes da Administração Pública direta e indireta não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada, mas apenas quando explicitada no acórdão regional a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666, de 21.6.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. Contudo, não se verifica a necessidade de comprovação da culpa in vigilando quando demonstrada nos autos a existência de ilicitude na referida terceirização, ou seja, nas hipóteses em que o ente público contrata empresa interposta para prestar serviços na sua área-fim, bem como nos casos de fraude nos procedimentos licitatórios. No caso concreto, o Tribunal Regional consignou ter havido terceirização ilícita, uma vez que o labor da parte Reclamante foi realizado na atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Esclareça-se que, em que pese a terceirização ilícita não ter o condão de produzir o efeito do reconhecimento de vínculo empregatício com entidade da Administração Pública, ante a vedação expressamente assentada na CF (art. 37, II e § 2º), dá ensejo à responsabilização subsidiária da tomadora de serviços pelas parcelas inadimplidas pela prestadora de serviços (Súmula 331, II e V/TST). Depreende-se do acórdão recorrido que a CEMIG deu causa aos prejuízos sofridos pela Autora, ante a tentativa de ambas as Reclamadas burlarem o cabedal de disposições legais inerentes à relação empregatícia, incidindo em subjetividade mais intensa, perversa e grave do que a própria culpa. Noutro norte, a impossibilidade de se formar o vínculo de emprego com ente da Administração Pública, ante a inexistência de concurso público, não configura óbice ao direito do trabalhador às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumpre função idêntica no ente estatal tomador de serviços, conforme jurisprudência que se consolidou no âmbito desta Corte Superior, a teor da OJ 383 da SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 2) TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ISONOMIA SALARIAL - PEDIDO DE SALÁRIO EQUITATIVO DECORRENTE DE ILICITUDE EM TERCEIRIZAÇÃO

(ATIVIDADE-FIM). ÓBICE DA SÚMULA 126/TST . A impossibilidade de se formar o vínculo de emprego com ente da Administração Pública, ante a inexistência de concurso público (art. 37, II e § 2º, da CF, e Súmula 331, II, do TST), não configura óbice ao direito do trabalhador às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumpre função idêntica no ente estatal tomador de serviços, conforme jurisprudência que se consolidou no âmbito desta Corte Superior, a teor da OJ 383 da SBDI-1/TST. Tal entendimento harmoniza a vedação constitucional ao reconhecimento de vínculo empregatício com entidades estatais sem concurso público (art. 37, II e § 2º, CF) com o princípio isonômico (art. 5º, caput e I), afastando-se os efeitos perversos e discriminatórios resultantes da terceirização. Harmoniza-se, também, com a valorização do trabalho humano, enfatizada, entre outros, nos arts. 1º, IV, 3º, III e 170, caput. In casu , verifica-se que a parte Reclamante exercia funções de tele atendimento via call center , para atendimento de clientes da CEMIG. Assim, não há como se analisar as alegações em sentido contrário, quanto à atividade exercida, sem que, para isso haja necessário

revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta instância extraordinária de jurisdição, conforme o teor da Súmula 126./TST. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. (TST - ARR: 17611020125030011 1761-10.2012.5.03.0011, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2013)

Na decisão acima, temos um caso em que a terceirização existiu com a participação de um ente público. A empresa prestadora dos serviços terceirizados não cumpriu com suas obrigações trabalhistas. Embora não possa ser reconhecido o vínculo empregatício, por não ter existido requisito essencial, que seria o concurso público, a tomadora de serviço foi responsabilizada subsidiariamente pelos danos causados à trabalhadora, uma vez que permitiu que o labor da mesma fosse exercido em uma atividade-fim (o que não era permitido por lei) e a reclamante ainda teve seu salário equiparado ao de funcionários públicos que exerciam a mesma função no ambiente laboral.

Lamentavelmente, muitas vezes, como no caso real acima, a classe trabalhadora nem compreende que está sendo controlada de forma opressiva e conduzida como melhor convém ao empresariado. Isso porque as empresas que atuam desta forma focam em países de terceiro mundo, em que as leis não são postas em prática, sendo possível explorar as pessoas em virtude da situação crítica do país e da ausência de direitos humanos.

É sobre essa sustentação que muitos definem o conceito de economia, partindo do preceito de que aquele que tem mais, pode mais, e aquele que tem menos, deve se submeter às condições de vida e de trabalho impostas por aqueles que detém o poder. Veja-se outra decisão:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE FIM DA TOMADORA. DANO MORAL COLETIVO CONFIGURADO. A precarização do trabalho via terceirização ilícita atenta sim, contra a valorização do trabalho humano e afasta a possibilidade da existência digna e da justiça social. Dano moral coletivo configurado. (TRT-4 - RO: 00200135020165040801, Data de Julgamento: 19/05/2017, 9ª Turma)

Mais uma terceira decisão judicial, orbitando na mesma esfera terceirização/valorização do trabalho humano:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA 1) TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. INGERÊNCIA DA EMPRESA

TOMADORA DE SERVIÇOS. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. DECLARAÇÃO, PELO TRT, APENAS DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. MANUTENÇÃO DA DECISÃO DE ORIGEM EM OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO PROCESSUAL DO NON REFORMATIO IN PEJUS. 2) RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EFEITOS. SÚMULA 331, VI, DO

TST. Segundo a Súmula 331, I/TST, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo com o tomador dos serviços, salvo nos casos elencados nos incisos I (trabalho temporário) e III (conservação e limpeza, vigilância, atividades-meio do tomador) da referida súmula (desde que não havendo pessoalidade e subordinação direta nos casos do inciso III, acrescente-se). Nesse quadro, a terceirização de atividade-fim - exceto quanto ao trabalho temporário - é vedada pela ordem jurídica, conforme interpretação assentada pela jurisprudência (Súmula 331, III), independentemente do segmento econômico empresarial e da área de especialidade profissional do obreiro. Locação de mão de obra em atividade-fim é medida excepcional e transitória, somente possível nos restritos casos de trabalho temporário, sob pena de leitura interpretativa em desconformidade com preceitos e regras constitucionais decisivas, como a dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, além da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Esclareça-se que a subordinação jurídica, como elemento componente da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), pode se evidenciar quer em sua dimensão subjetiva (intensidade de ordens), quer em sua dimensão objetiva (realização de um dos fins do empreendimento do tomador), quer em sua dimensão estrutural (integração do obreiro na organização, dinâmica e cultura do tomador de serviços). Configurada a irregularidade do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Enfatize-se que o TST realizou, na primeira semana de outubro de 2011, audiência pública sobre o tema, em que se evidenciou o risco social de se franquear a terceirização sem peias, quer em face das perdas econômicas para os trabalhadores terceirizados, quer em face da exacerbação dos malefícios à saúde e segurança no ambiente laborativo, em contraponto às regras e princípios insculpidos na ordem jurídica legal e constitucional. Na presente hipótese, foi consignado pelo Tribunal Regional que havia ingerência da empresa tomadora de serviços na prestação dos serviços de transporte de mercadorias realizados pelo Reclamante, ficando evidente a presença da subordinação jurídica a caracterizar a ilicitude da terceirização, o que ensejaria o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços (Súmula 331, I, do TST). Contudo, em razão da delimitação do pleito, verifica-se que o TRT não declarou a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços, tendo sido declarada tão somente a responsabilidade subsidiária da referida empresa. Dessa maneira, considerando-se que se trata de recurso interposto pela Reclamada, e tendo em vista a impossibilidade de reforma do julgado nesse aspecto, esta Turma mantém a decisão de origem, em observância ao princípio processual do non reformatio in pejus. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista, uma vez que o agravo de instrumento interposto não desconstituiu os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1) PRELIMINAR DE NEGATIVA DE

PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2) CONFIGURAÇÃO DE REVELIA E APLICAÇÃO DE PENA DE CONFISSÃO FICTA. SÚMULA 377/TST. Nos termos da Súmula 377/TST, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, exceto quanto à reclamação de empregado doméstico ou contra micro ou pequeno empresário. Na presente hipótese, o Tribunal Regional consignou que a empresa fez-se representar em audiência por seu contador. Não esclarece, contudo, se tal contador fazia parte efetivamente do quadro de empregados da empresa, deixando subentendido tal dado. Assim, não há como se analisarem as alegações em sentido contrário sem que, para isso, haja necessário revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta instância extraordinária de jurisdição, conforme o teor da Súmula 126/TST. Portanto, não há como se alterar o acórdão recorrido, tendo em vista que , de seu detido cotejo com as razões de recurso , conclui-se não haver a demonstração de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas a, b e c do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido.

(TST - ARR: 1318004920095020037, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014)

Em determinado momento da história brasileira, surgiu à revolução industrial, e todo o trabalho antes realizado pelo homem passa a ser desvalorizado, tendo sido substituído por máquinas, gerando, assim, o desemprego em grande escala, conforme esclarece Ferreira Filho (2008, p. 42).

A classe trabalhadora se viu numa situação de penúria. Ou mesmo de miséria. Não mais havia a proteção corporativa, o poder político se omitia – de acordo com a interpretação corrente de seu papel – o trabalho era uma mercadoria como outra qualquer, sujeita à lei da oferta e da procura. E a máquina reduzia a necessidade de mão-de-obra, gerando a massa dos desempregados. E, portanto, baixos salários.

Sendo pilar principal para a dignidade humana, o trabalho, tanto em sua forma precarizada como na ocasião de sua escassez, impossibilita que o indivíduo evolua socialmente e economicamente, impactando diretamente o meio em que vive.

O trabalho sempre foi um elemento importante de definição das civilizações, já que determina a organização social das comunidades, sua cultura, seus costumes e suas ideias, de modo a criar instrumentos materiais de usos característicos. Em todas as investidas humanas faz-se presente a capacidade do trabalho humano, o que pode ser notado considerando-se desde o esforço pela conquista da terra e da civilização até a busca de melhores condições de vida. Não é por outra razão que, no prólogo da sua obra intitulada “A condição humana”, Hannah Arendt relata que o homem encheu seu coração quando olhou para os céus para contemplar uma de suas obras. Mas, o aspecto mais

interessante dessa observação é a interpretação deste evento feita por Arendt, que o considerou como o primeiro passo dado pelo homem para a libertação humana de sua prisão na terra. A autora, assim, mostra o quanto os homens estão à frente da técnica, afirmando que a ciência apenas realizou aquilo que os humanos já haviam antecipado em sonhos. (SILVA, 2007, p.141).

É possível perceber que uma grande parte da coletividade ainda se encontra refém, refém da ignorância, por não ter tido conhecimento ao seu alcance, sem ter tido oportunidades, escravos de uma economia que opta pelo lucro acima de tudo e que, muitas vezes, faz do ser humano uma máquina de produção, não lhe garantindo qualquer condição confortável para o labor. Eis a realidade da sociedade brasileira atual, que tem se aproximado de um passado infeliz, com um conceito retrógrado de trabalho.

Eis a última jurisprudência:

TERCEIRIZAÇÃO - ILEGALIDADE - EXERCÍCIO DE ATIVIDADE BANCÁRIA -

A acelerada modificação nas relações intra e interempresariais, derivada do novo modelo produtivo pós-fordista, apresenta ao hermeneuta diversas facetas acerca da vinculação empregado X empregador. Alterado o modelo produtivo também se transforma a relação de trabalho, visto que esta é naturalmente a consequência daquele. As empresas modernas estão em busca da descentralização e da especialização de atividades, expulsando cada vez mais de suas dependências determinados segmentos, particularmente os de serviços, que são abraçados por empresas terceiras, tudo ao fundamento de que essa nova ordem de mercado possibilita maior agilidade produtiva, além de se alcançar uma melhor qualidade no produto final. Todavia, encontrar maior produtividade, lucratividade e qualidade total do produto por meio da terceirização de mão-de-obra, alterando-se, com essa re-engenharia, as tradicionais relações de labor, não pode e não deve significar a precarização dos direitos e garantias mínimos dos trabalhadores, que, em última análise, são os principais responsáveis pela produção. Diante da situação atual, é preciso que o intérprete, mais do que nunca, se valha dos princípios e das normas de Direito do Trabalho, ramo jurídico especialmente delineado para equilibrar a relação entre capital e trabalho, e não permita que a nova estrutura empresarial se apresente com roupagens hábeis ao enfraquecimento de antigas conquistas dos empregados. De conseguinte, verificado que os tomadores de serviço desrespeitaram os requisitos da intermediação da mão-de-obra, permitindo que o empregado, contratado por empresa interposta, realizasse, habitualmente, tarefas ligadas à sua atividade-fim bancária, deve ser assegurado o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador dos serviços, que responde pelas verbas legais e normativas asseguradas aos seus empregados, com responsabilidade solidária da empresa prestadora. Neste sentido, a Súmula Regional nº 49, originada de julgamento de Incidente de Uniformização de Jurisprudência: "SÚMULA N. 49: TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇO DE" TELEMARKETING ". INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. ILICITUDE.

RESPONSABILIDADE. I - O serviço de "telemarketing" prestado por empresa interposta configura terceirização ilícita, pois se insere na atividade-fim de instituição bancária (art. 17 da Lei n. 4.595/64). II - Reconhecida a nulidade

contrato de trabalho firmado com a prestadora de serviços (arts. 9º da CLT e 942 do CC), forma-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador, pessoa jurídica de direito privado, que responde pela quitação das verbas legais e normativas asseguradas aos seus empregados, com responsabilidade solidária da empresa prestadora. III - A terceirização dos serviços de "telemarketing" não gera vínculo empregatício com instituição bancária pertencente à Administração Pública Indireta, por força do disposto no art. 37, inciso II e § 2º, da Constituição Federal, remanescendo, contudo, sua responsabilidade subsidiária pela quitação das verbas legais e normativas asseguradas aos empregados da tomadora, integrantes da categoria dos bancários, em respeito ao princípio da isonomia. (RA 283/2015, disponibilização: DEJT: 22, 23, 28 e 29/12/2015, 7, 8 e 11/01/2016; republicação em razão de erro material: disponibilização: DEJT/TRT3/Cad. Jud. 27, 28 e 29/01/2016)."(TRT-3 - RO: 00102722220155030001 0010272-22.2015.5.03.0001, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma)

Acesso ao trabalho não é garantia de valorização do mesmo. Pessoas empregadas podem ser exploradas através do seu trabalho, demonstrando, assim, um retrocesso injustificado da valorização do trabalho. O trabalho humano, que é reconhecido como um valor social, capaz de dignificar o homem, fere o princípio da dignidade da pessoa humana. Acerca deste tema, Pierre Levy (2010, p. 41) menciona que:

Em princípio, as atividades de produção de bens e serviços deveriam ter por objetivo o enriquecimento do humano, o aumento de potência, no sentido que já demos a essa palavra. Por exemplo: aumentar as competências dos indivíduos e grupos, promover a sociabilidade e o reconhecimento recíproco, proporcionar as ferramentas da autonomia, criar a diversidade, variar os prazeres etc.

Partindo desta desvalorização do trabalho que, como resultado, acaba atingindo a dignidade do ser humano, se constata um aumento da desigualdade social. Tema sempre abordado no país, pois o quadro social parece ter congelado nesse ponto da desigualdade, visto que, este é um problema tão recorrente quanto perceptível nas mais variadas regiões, onde as diferenças das classes sociais se mostram.

Quando o trabalhador tem seus planos de crescimento profissional, social e pessoal frustrados pelo empregador existe o dano existencial. O trabalhador terceirizado, mais do que qualquer outro trabalhador, tem por inviabilizada a perspectiva de planejamento para o futuro. O empregador tem influência direta nisso, pois, habitualmente, não existe interesse por parte deste em qualificação da mão-de-obra terceirizada. E como visto em decisões judiciais ao longo deste capítulo, por diversas vezes estes trabalhadores têm de recorrer às vias judiciais para receberem seus direitos trabalhistas ao fim dos contratos de trabalho terceirizado.

A alta rotatividade e a intermitência dos empregos terceirizados também prejudicam o contínuo levantamento de depósitos do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), o que reduz a capacidade de poupança do trabalhador terceirizado, além de reduzir o gozo do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. (DELGADO, 2006, p.107).

A inadimplência trabalhista, o famoso “calote”, é um dos principais problemas vivenciados pelos trabalhadores terceirizados e, dependendo do caso concreto, pode ensejar a configuração de dano existencial, já que o trabalhador não possui recursos para pagar cursos profissionalizantes para sua especialização, não tem como adquirir a casa própria, se vê impossibilitado de custear atividades de lazer, não tem condições de realizar uma poupança de aposentadoria privada, ou para garantir uma boa educação aos seus filhos, enfim, encontra-se impedido de se organizar financeiramente e concretizar todos os seus projetos para o futuro.

No entendimento de Plácido Silva, o termo “dano” advém do latim *damnum* e significa todo mal ou ofensa que tenha uma pessoa promovido a *outrem*, da qual possa resultar uma deterioração ou destruição a alguma coisa dele ou gerar um prejuízo a seu patrimônio(SILVA, 2009, p. 238).

Para Sergio Pinto Martins (2008, p.18), em significado abrangente, dano: “É um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc.)”.

Júlio César Bebbber (2009, p. 28), um dos autores a empregar essa expressão para designar as lesões que implicam na falta de liberdade de escolha e impedem o projeto de vida que a pessoa estabeleceu para sua realização como ser humano, relata haver optado por classificar esse dano com o epíteto já transcrito justamente porque o impacto por ele causado” provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital”.

Nos danos dessa natureza o ofendido se vê privado do direito fundamental, constitucionalmente garantido, de, respeitando o direito alheio, usufruir livremente de seu tempo fazendo ou deixando de fazer o que bem entender. Em última análise, ele

retirado seu direito à liberdade e à sua dignidade humana (ALMEIDA NETO, 2005, p.48).

Giuseppe Cassano, citado por Amaro Alves de Almeida Neto (IDEM, p. 46), explica que por dano existencial "se entende qualquer dano que o indivíduo venha a sofrer nas suas atividades realizadoras (...)". Flaviane Rampazzo Soares (2009, p.49), por sua vez, julga que ele "abrange todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente - temporária ou permanentemente - sobre a sua existência".

Por conseguinte, estabelece Amaro Alves de Almeida Neto (2005, p.49):

(...) toda pessoa tem o direito de não ser molestada por quem quer que seja, em qualquer aspecto da vida, seja físico, psíquico ou social. Submetido ao regramento social, o indivíduo tem o dever de respeitar e o direito de ser respeitado, porque ontologicamente livre, apenas sujeito às normas legais e de conduta. O ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém. Tem a pessoa o direito às suas expectativas, aos seus anseios, aos seus projetos, aos seus ideais, desde os mais singelos até os mais grandiosos: tem o direito a uma infância feliz, a constituir uma família, estudar e adquirir capacitação técnica, obter o seu sustento e o seu lazer, ter saúde física e mental, ler, praticar esporte, divertir-se, conviver com os amigos, praticar sua crença, seu culto, descansar na velhice, enfim, gozar a vida com dignidade. Essa é a agenda do ser humano: caminhar com tranquilidade, no ambiente em que sua vida se manifesta rumo ao seu projeto de vida.

A espécie de dano ora em questão, segundo Flaviana Rampazzo Soares (2009, p.47), tem poder de impactar diversos setores da vida do indivíduo, como: a) atividades biológicas de subsistência; b) relações afetivo-familiares; c) relações sociais; d) atividades culturais e religiosas; e) atividades recreativas e outras atividades realizadoras, considerando-se que qualquer pessoa possui o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais, ou ao lazer, etc. Ademais, o próprio fato de o trabalhador terceirizado ter um nível remuneratório reduzido impacta no seu poder de compra e no seu planejamento financeiro, além de incidir, negativamente, sobre todos os direitos patrimoniais Da remuneração (décimo terceiro, férias, adicionais, gratificações, etc.), o que precariza substancialmente sua condição social.

Segundo Leite (2007, p. 76):

após o surgimento da economia de mercado, fora imposto um sistema econômico regulado por relações de mercado, de modo que, tanto a produção,

quanto a distribuição de mercadorias são submetidas à expectativa de que os atores se comportem com a única finalidade de realizar o maior lucro.

3.2 O direito fundamental ao trabalho digno

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo, por meio de seus instrumentos normativos e mecanismos de controle e monitoramento, assegurar a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, além de buscar o progresso material e desenvolvimento espiritual dos seres humanos a partir dos preceitos de dignidade, liberdade e igualdade (DELGADO, 2014, p.73).

Em 1998, a OIT introduziu o conceito de “decent work”, traduzido para língua portuguesa como trabalho decente (melhor entendido como trabalho digno), que é considerado o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos da organização: o respeito aos direitos do trabalho, em especial:

(i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, OIT, 1998)

O Brasil assumiu o compromisso pela promoção do Trabalho Decente perante a OIT em 2003, principalmente pela divulgação da Agenda Nacional do Trabalho Decente e a atuação no combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras. (Idem)

A terceirização de forma ilimitada retira do trabalhador a condição de sujeito que oferta e contrata sua mão de obra para impor a ele a condição de objeto de um contrato de serviços entre duas empresas, o que vai de encontro à primeira diretriz do Direito Internacional do Trabalho presente na Declaração de Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da OIT: o trabalho não é uma mercadoria.

A intermediação da mão de obra também ofende o princípio do trabalho digno, que pressupõe o recebimento de uma remuneração capaz de suprir as necessidades básicas de alimentação, moradia, saúde, segurança, bem como uma vida digna pautada pelo respeito e a possibilidade de participação dos trabalhadores nas decisões relativas às condições de trabalho.

Para Gabriela Neves Delgado (2006, p.235-236):

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, ou seja, em qualquer época e cultura o homem deve afirmar e consolidar, na universalidade do tempo e do espaço, considerada qualquer hipótese e circunstância, sua condição de ser humano. Além disso, por meio do trabalho, o homem deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social. [...]. Mas a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para seu exercício.

É pela consciência psicológica e moral que o homem fundamenta e constrói sua identidade enquanto ser humano, tornando-se verdadeiro representante de si, para melhor desenvolver suas potencialidades e direcionar sua própria história. Por meio de sua identidade, posiciona-se com autonomia na seara social, revelando sua condição jurídica de sujeito de direitos e deveres.

3.3 Responsabilidade social e direito ao reconhecimento – Teoria crítica

A Organização Internacional do Trabalho tem como meta não apenas a promoção de um trabalho digno, mas, também, a concretização da justiça social, que estabelece a necessidade do amplo acesso à justiça e aos direitos sociotrabalhistas. A justiça social está intrinsecamente ligada ao princípio da solidariedade social, que nas palavras de Daniel Sarmiento (2004, p. 338 - 339):

Implica o reconhecimento de que, embora cada um de nós componha uma individualidade, irredutível ao todo, estamos também todos juntos, de alguma forma irmanados por um destino comum. Ela significa que a sociedade não deve ser o locus da concorrência entre indivíduos isolados, perseguindo projetos pessoais antagônicos, mas sim um espaço de diálogo, cooperação e colaboração entre pessoas livres e iguais, que se reconheçam como tais.

No Direito do Trabalho, a solidariedade fundamenta o reconhecimento de uma eficácia horizontal dos direitos sociais e econômicos, ao propor que cada indivíduo é responsável pelo bem-estar dos demais. (SARMENTO, 2004, p. 338-339)

Axel Honneth (2003, p. 160-174) é principal representante da teoria crítica, que se desenvolveu analisando inicialmente o comportamento entre a mãe e um bebê, acompanhando a evolução desta relação para avaliar os limites de individualidade, fazendo pontuais ligações entre tal e a capacidade do indivíduo de desenvolver sua autoconfiança e sua autonomia para participação na vida pública. Estes seriam os dois primeiros níveis de reconhecimento.

Existem dois pontos de extrema relevância na análise honnethiana da segunda esfera do reconhecimento: (1) Qual é o tipo de auto-relação que caracteriza a forma de reconhecimento do direito? (2) Como é possível que uma pessoa desenvolva a consciência de ser sujeito de direito? O método utilizado por Honneth consiste em difundir o surgimento do direito moderno de tal forma que, neste fenômeno histórico, também seja possível encontrar uma nova forma de reconhecimento. Honneth objetiva, portanto, demonstrar que o tipo de reconhecimento característico das sociedades tradicionais é aquele baseado na concepção de status: em sociedades desse tipo, um sujeito só consegue obter reconhecimento jurídico quando ele é reconhecido como membro ativo da comunidade e apenas em função da posição que ele ocupa nesta sociedade. Honneth vislumbra na transição para a modernidade uma espécie de mudança estrutural na base da sociedade, à qual equivale também uma mudança estrutural nas relações de reconhecimento: ao sistema jurídico não é mais permitido atribuir exceções e privilégios às pessoas da sociedade em função do seu status. Pelo contrário, o sistema jurídico deve combater estes privilégios e exceções. O direito então deve ser geral o suficiente para dar importância a todos os interesses de cada participante da comunidade. A partir desta observação, a análise do direito que Honneth procura desenvolver consiste basicamente em explicitar o novo caráter, a nova forma do reconhecimento jurídico que surgiu na modernidade (Honneth, 2003, p. 178).

Na primeira fase do reconhecimento, o *amor* deve ser compreendido como todas as relações primárias, que são ligações emotivas fortes entre poucas pessoas, segundo o padrão de relações entre dois parceiros, entre amigos e entre pais e filhos. O *amor* é responsável por criar a medida da autoconfiança individual, que pode tornar-se base indispensável para a participação autônoma na vida pública. (ALBORNOZ, 2011, p.137)

O trabalhador terceirizado, ao muitas vezes realizar jornadas exaustivas de trabalho e não usufruir seu direito a férias, é impedido do convívio com todos aqueles que fazem parte das suas relações primárias, o que pode afetar tanto o seu reconhecimento intersubjetivo na rede afetiva, como sua participação na esfera pública. Na segunda esfera, o reconhecimento como sujeito de direito deve ser estendida, em igual medida, a todo homem na qualidade de ser livre, independentemente do grau de estima social. (Ibidem, p. 139)

Dito isso, é possível analisar a luta por reconhecimento do trabalhador terceirizado, que encontra dificuldades na construção de uma identidade social no meio ambiente de trabalho e busca se estabelecer como sujeito de direitos merecedor de proteção jurídica adequada. A teoria do reconhecimento proposta pelo autor possibilita pensar a identidade das pessoas, considerando os aspectos do amor, do direito e da solidariedade. O trabalhador terceirizado, ao muitas vezes realizar jornadas exaustivas de trabalho e não usufruir seu direito às férias é impedido do convívio com todos aqueles que fazem parte das suas relações primárias, o que pode afetar tanto o seu reconhecimento intersubjetivo na rede afetiva, como sua participação na esfera pública. Isso significa dizer que, por mais que o trabalhador terceirizado possa sofrer um desprestígio social ao realizar suas atividades laborais em condições inferiores aos trabalhadores diretamente contratados, é necessária a garantia de seus direitos fundamentais e a ampliação do sistema de proteção legal, a fim de proporcionar o verdadeiro reconhecimento na esfera jurídica.

Por fim, na terceira esfera, a solidariedade é baseada na estima social, que se entende como considerar as capacidades dos outros, significativas para a ação comum. Para Axel Honneth, apenas as relações sociais solidárias “podem abrir o horizonte em que a concorrência individual por estima social assume uma forma isenta de dor, isto é, não turvada por experiências de desrespeito”.(HONNETH, 2003, p.211)

No processo de terceirização, os vínculos de solidariedade entre os trabalhadores terceirizados é frágil, devido à dificuldade de organização coletiva em virtude de sua exclusão da categoria econômica vinculada à atividade econômica do tomador de serviços, do mesmo modo que a recorrente discriminação por parte dos outros trabalhadores.

Percebe-se que a terceirização, além de estar intrinsecamente vinculada à precarização do trabalho, obstaculiza o reconhecimento do trabalhador não só no meio ambiente de trabalho, mas também no âmbito de suas relações afetivas e em face da sociedade como um todo, ao afetar diretamente as esferas do amor, do direito e da solidariedade. O indivíduo só alcança a autorrealização e dá sentido à sua existência alicerçado no reconhecimento pelo meio que o circunda. Os seres humanos buscam o trabalho não apenas para garantir a sobrevivência, mas também como satisfação individual pela atividade realizada, a fim de conquistar a verdadeira autonomia no Estado Democrático de Direito.

3.4 Flexibilização trabalhista

Expõe Maurício Godinho Delgado, que flexibilização é:

A possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada (DELGADO, 2016, p. 67).

Henrique Correia, por sua vez, traz a seguinte definição:

Flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais (CORREIA, 2016. p. 66).

Aduzindo os conceitos supracitados, entende-se que a flexibilização trabalhista é a redução do caráter incontestável e indisponível de algumas normas trabalhistas, resguardando, no entanto, um núcleo essencial de proteção previsto na Constituição e em algumas normas infraconstitucionais. Mostrando-se como uma forma de suavização da intervenção estatal nas relações de trabalho.

Fundamental ressaltar que esse evento se diferencia da desregulamentação ou desregulação, quando há total ausência de legislação protetiva, não havendo qualquer

intervenção estatal nas relações de trabalho. Na flexibilização, apesar de branda, a intervenção continua a existir. (CORREIA, 2016).

Todavia, é concomitante ao processo de surgimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho, que nasceu da necessidade de proteger o empregado, parte hipossuficiente da relação, do poderio econômico do empregador. Destarte, busca-se compreender quais fatores geraram a necessidade desse fenômeno (DELGADO, 2016).

É possível constatar que a flexibilização, através da redução do intervencionismo estatal, surgiu e ganhou força como revide às consequências trazidas pela globalização, sendo subterfúgio para a manutenção das empresas e, conseqüentemente, proteção dos empregos. O Direito do Trabalho, nesse contexto, viu-se obrigado a abrandar algumas de suas disposições protetivas a fim de adequar-se às exigências impostas pela realidade econômica, política e social vigente (NASCIMENTO, 2014). O Ordenamento Jurídico trabalhista de um país é resultado de todas as lutas sociais realizadas por sua sociedade, que por sua vez reflete aspectos da globalização tecnológica, e dentre tais aspectos estão as consequências em relação à valorização do trabalho humano.

A Desembargadora do Trabalho, Vólia Bomfim (2016, *online*), ensina que:

A flexibilização não pode servir ao empregador como desculpa para ter lucro superior, para aumentar seus rendimentos. A flexibilização é um direito do patrão, mas deve ser utilizada com cautela e apenas em caso de real e comprovada necessidade de recuperação da empresa. Daí por que os princípios da razoabilidade, da lealdade, da transparência, da necessidade, devem permear todo o processo, sob a tutela sindical (art. 50, III, da Lei nº 11.101/2000).

Com a evolução mundial envolvendo a globalização e a tecnologia, o Estado reconhece que deve buscar novas formas para se posicionar diante das relações trabalhistas, deixando que a demanda do mercado se encarregue em grande parte da regulação destas relações, ignorando por completo as consequências prejudiciais que tal política produziu no século XIX. (ZANOTI, *online*)

A flexibilização *in pejus* de direitos trabalhistas, mesmo por meio de negociação coletiva, ainda que admitida pela Constituição Federal de 1988, é verdadeira exceção

no sistema jurídico. Portanto, não se pode concluir que a flexibilização integra os fundamentos, ou seja, a estrutura e a essência do Direito do Trabalho e muito menos os fundamentos da Constituição de 1988. (GARCIA, 2015)

Zanoti (2013, p. 12-13) diz que “a flexibilização das normas trabalhistas não pode pôr em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores, nem ser utilizado como mais um mecanismo do direito, mas como última solução a questões práticas de sobrevivência da empresa”.

Portanto, essa flexibilização nunca poderá ser um achatamento dos postulados tradicionais do Direito do Trabalho. Tal questão não se trata de mera discussão acadêmica, tanto que a nossa Constituição Federal não por acaso contemplou a proteção da dignidade humana e a valorização social do trabalho como condição fundamental do Estado Democrático de Direito. (PINTO, 2000, p.1494)

No ramo do Direito do Trabalho, a Constituição Federal, mesmo sendo norma superior, não tem prevalência hierárquica sobre as outras leis. Aplica-se no caso concreto, a norma que seja mais favorável ao empregado, não interessando a posição hierárquica no Ordenamento Jurídico, ou seja, nesse ramo do direito, prevalece o princípio da norma mais favorável em detrimento da norma menos favorável ao trabalhador, mesmo que a norma menos favorável seja a Constituição da República Federativa do Brasil. É mister demonstrar clara diferença entre flexibilização e desregulamentação, institutos que visam modificar padrões das normas trabalhistas, porém de formas distintas.

A flexibilização, conforme Delgado é “a atenuação do suposto rigor das normas jurídicas” (Apud. Carvalho, 2012). A regulamentação estatal das normas trabalhistas está presente, mas sem a mesma inflexibilidade e com intervenção mínima, deixando a negociação entre empregador e empregado com maior autonomia para negociar sobre as condições contratuais.

Já na desregulamentação, segundo Carvalho (2016, p. 06), considera-se que o contrato sem a interferência das normas do Estado ajudaria a manter o empregado por maior período de tempo, já que diminuiria o peso do valor da relação de emprego, ajustado entre as partes, e aumentaria o número de contratações. Ou seja, neste modelo existiria uma ausência total de intervenção.

CONCLUSÃO

O sistema capitalista fez com que o empresariado tomasse nova postura quanto ao método de produção. Com a entrada das multinacionais no Brasil, empresas locais se viram obrigadas a buscar alternativas de reduzir seus gastos, de maneira a se concentrarem em seu produto principal. Então, surge a terceirização como uma rota que viabilizou um processo produtivo mais célere, havendo a exclusão de etapas de atividade-meio, alcançando, assim, maior produtividade e qualidade em seus produtos.

Esse modelo de produção passou a ser utilizado, também, pelo Estado, mas passou de solução para problema, pois a relação, nesse caso, passou a ser triangular e não mais na forma clássica, consoante os artigos 2º e 3º, consolidados. A competitividade entre estas empresas terceirizadas fez com que muitas destas fechassem as portas sem antes cumprirem com suas obrigações trabalhistas.

A Ordem Econômica Brasileira se encontra disciplinada na Constituição Federal de 88, em seu art. 170, apresentando um rol de princípios que garantem a efetividade de uma ordem econômica, buscando assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Os princípios do direito do trabalho com influência direta na terceirização trazem boa reflexão sobre como as relações atuais de trabalho não os tem como norte. A flexibilização das relações de trabalho por vezes está precarizando as mesmas.

Pouco se pode atestar sobre a eficácia da nova regulamentação da terceirização e do trabalho temporário no país, uma vez que seus resultados jurisprudenciais só surgirão dentro de certo tempo.

A valorização do trabalho humano traz dignidade e perspectiva de vida e evolução social aos indivíduos trabalhadores, mas como fazer este princípio ter sua eficácia preservada em tempos que o mercado exige menos impessoalidade para maior geração de postos de trabalho?

Se faz indispensável ressaltar que, conforme se evidencia, a constituição oferece ao Estado o poder de intervir na economia para que haja o devido cumprimento das normas e princípios previstos na Carta Magna.

Para que qualquer instituto, seja novo ou já consolidado, seja eficaz no direito do trabalho, é necessário que exista a valorização do trabalho humano, como forma vital da manutenção da dignidade humana, fomentando o desenvolvimento social e econômico da sociedade.

Por fim, é necessário dizer que este trabalho não pretende esgotar o tratamento do assunto, principalmente por mudanças importantes ainda estarem sendo implementadas na legislação trabalhista brasileira.

REFERÊNCIAS

BONFIM, Vólia. Breves comentários à nova redação da Lei 6.019/74: Terceirização ampla e irrestrita. 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/03/24/breves-comentarios-nova-redacao-da-lei-6-01974-terceirizacao-ampla-e-irrestrita/>>. Acesso em: 25 set. 2017.

BEBBER, Júlio César. Revista do Direito do Trabalho, São Paulo, v. 35, 2009.

BRASIL. Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 13 de dez. de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%EAo_Compilado.htm>. Acesso em: 05 de dez. de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331. Disponível em: <http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK&s1=331&s2=bden.base.&pg1=NUMS&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/nspitgen_un_pix.html&p=1&r=1&f=G&l=0>. Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. ALTERAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>>. Acesso em: 02 dez. 2017.

BRASIL. TRABALHO TEMPORÁRIO NAS EMPRESAS URBANAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. **Lei no 6.019, de 3 de Janeiro de 1974.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 15 dez. 2017

BRASIL. ALTERA DISPOSITIVOS DA LEI Nº6.019, 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. **Lei Nº 13429 de 31/03/2017.** BRASÍLIA, Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13429-2017.htm>>. Acesso em: 05 set. 2017.

BRASIL. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Relatório técnico: o processo de terceirização e seus efeitos

sobre os trabalhadores no Brasil. Brasília: Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC-DIEESE, 2007

BRASIL. Decreto-lei Nº 200, de 25 de Fevereiro de 1967.: Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 11 out. 2017.

BRASIL. Lei Nº 5.645, de 10 de Dezembro de 1970.: Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências.. BRASÍLIA, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 11 out. 2017.

BRASIL. Lei Nº 7.102, de 20 de Junho de 1983.: Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BRASIL. Lei 8863/94 | Lei Nº 8.863, de 28 de Março de 1994: Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.. BRASÍLIA, Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/127482/lei-8863-94>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BRASIL. Lei Nº 13429 de 31/03/2017: 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, Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13429-2017.htm>>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. Lei Nº 13.105, de 16 de Março de 2015.: Código de Processo Civil.. BRASÍLIA, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 08 ago. 2017.

BRASIL. Tst. Acordão nº PROCESSO Nº TST-AIRR-804-19.2012.5.03.0137. TerceirizaÇÃO Ilícita. Ente Público. Empregada da Empresa Prestadora de Serviços e da Tomadora. Isonomia Salarial. OrientaÇÃO Jurisprudencial Nº 383 da Sbd1-1 do Tst. Brasília, . Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24175547/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8041920125030137-804-1920125030137-tst/inteiro-teor-111903369>>. Acesso em: 25 out. 2017.

BRASIL. Trt. Recurso Ordinário nº 00200135020165040801. AÇÃO Civil Pública. TerceirizaÇÃO Ilícita. Atividade Fim da Tomadora. Dano Moral Coletivo Configurado. Porto Alegre, . Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/460696509/recurso-ordinario-ro-200135020165040801>>. Acesso em: 25 out. 2017.

BRASIL. TST. Agravo de Instrumento 17611020125030011 1761-10.2012.5.03.0011 **Agravo de instrumento da A&C centro de contratos S.A. Recurso de revista. Terceirização Trabalhista. Isonomia Salarial - Pedido de Salário Equitativo Decorrente de Ilicitude em Terceirização (ATIVIDADE-FIM)**. Brasília. <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23900816/arr-17611020125030011-1761-1020125030011-tst/inteiro-teor-111833081?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 25 out. 2017.

BRASIL. TST. Recurso Ordinário 17611020125030011 1761-10.2012.5.03.0011 **Terceirização - Ilegalidade - Exercício de Atividade Bancária** Brasília. <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512959016/recurso-ordinario-trabalhista-ro-102722220155030001-0010272-2220155030001?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 25 out. 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Imprensa, 2000. Disponível em: <A terceirização no direito do trabalho>. Acesso em: 11 out. 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

DEDECCA, Claudio Salvadori. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo et al. Trabalho flexível, empregos precários?: uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: EDUSP, 2009.

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

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008. DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, 3º volume: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. – 23.ed., rev. e atual. de acordo com a reforma do CPC. – São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **Os Recursos no Processo Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 1999

FONSECA, João Bosco Leopoldino da. **Globalização e direito do trabalho**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Porto Alegre: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 1999.

HARISON, Casey. An organization of labor: laissez-faire and marchandage in the Paris building trades through 1848. *French Historical Studies*, v. 20, n. 3, p. 357-380, Summer, 1997.

LEITE, Kelen Christina. *Economia de Comunhão: a construção da reciprocidade nas relações entre capital trabalho e estado*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2007.

MARTINS, Milton. *Sindicalismo e Relações Trabalhistas*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, Sergio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 4. Ed. – São Paulo : Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MABEL, ShutterstockDisponível em: <<https://www.shutterstock.com/home>>. Acesso em 27 out. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho: flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa**. São Paulo: Ltr, 1994.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: contrato de trabalho*. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009. v. 6.

SOARES, Flaviana Rampazzo. *Dano existencial: uma leitura da responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais sob a ótica da proteção humana* / Flaviana Rampazzo Soares. – Porto. Alegre, 2007.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho; ZANOTI, André Luiz Depes. A dignidade da pessoa humana e a flexibilização das relações do direito do trabalho. *Revista Científica da Faculdade Dom Bosco, Cornélio Procópio: Faculdade Dom Bosco*. Ano 1, v. 1, 2013. p. 12-13. Disponível em: . Acesso em: 17 out. 2017.