

FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM
Curso Bacharelado em Direito

Marcus Alexander de Carvalho Alcantara

TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS

Cachoeiro de Itapemirim – ES

2017

Marcus Alexander de Carvalho Alcantara

**TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado perante a banca examinadora como exigência parcial para a obtenção de grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do professor Ticiano Yazegy Perim.

Cachoeiro de Itapemirim – ES

2017

Marcus Alexander de Carvalho Alcantara

**TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

Cachoeiro de Itapemirim-ES, de setembro de 2017.

Professor Orientador: Ticiano Yazegy Perim

Professor Examinador:

Professor Examinador:

Dedico este trabalho A minha esposa, Milena Alves de Souza Alcantara, que desde o início esteve ao meu lado e que juntamente comigo sentiu as aflições, as dúvidas, os temores e as incertezas naturais daqueles que se aventuram em um curso de graduação. Mas que foi força motivadora a atravessar e a vencer estes obstáculos, nunca me deixando esmorecer.

AGRADECIMENTOS

A Deus que me permitiu chegar a esse momento, a minha esposa, filhos e demais familiares, pelo apoio e compreensão pelos momentos de ausência em razão dos estudos;

A FDCI, seu corpo docente, direção e administração, pelo apoio dispensado nos momentos de dificuldade, pelo respeito e empenho na busca da excelência para formar profissionais de caráter;

Ao professor Ticiano Yazegy Perim, pela orientação, apoio e confiança;

Aos Coordenadores Glória e Henrique Nelson, a Penha, a equipe da biblioteca, pela amizade e carinho.

“Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o patrão e o operário, é a liberdade que oprime e a lei que liberta.”

Abade Lacordaire

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O DIREITO DO TRABALHO	10
2.1 Formação histórica do Direito do Trabalho	11
2.2 Terceirização: evolução histórica.....	13
2.3 A terceirização no Brasil.....	15
2.4 Terceirização: Terminologia.....	18
2.5 Terceirização: Conceito.....	18
3 A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	21
3.1 Atividades-fim e atividades-meio	24
3.2 Natureza jurídica da terceirização	25
3.3 Instrumentos normativos existentes no Brasil	28
3.4 Efeitos jurídicos.....	30
3.5 Responsabilidade	32
4 PRECARIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	35
CONCLUSÃO.....	43
REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da terceirização tem se tornado um tema altamente controverso e melindroso, não só para juristas do direito do trabalho, mas também para empresários, sindicalistas, administradores, economistas, políticos e trabalhadores em geral.

Sendo a competitividade o grande fundamento para avançar frente a globalização e a crise econômica mundial, visto que, esses eventos e transformações tornaram o mercado interno mais frágil, exigindo maior produtividade por menores custos para aumentar a competitividade dentro dessa nova realidade.

Dessa forma, Carlos Henrique Bezerra Leite, retrata essas mudanças onde “[...] diversas empresas passaram a ver a terceirização como única forma de reduzir custos, mormente encargos sociais, procurando com tal prática, diminuir o quantitativo de empregados [...]” (2017, p.336) e ainda buscando número cada vez maior de parceiros, descritos como colaboradores autônomos.

Nesse embate encontramos ainda, sindicatos de categorias profissionais e trabalhadores autônomos, posicionando-se, contrários ao processo de terceirização, diante da possibilidade de colapso da categoria, diminuição do poder de negociação, redução de salários e vantagens decorrentes de acordos e convenções coletivas.

Isto posto, encontramos, a empresa prestadora de mão de obra, que coloca seus trabalhadores nas empresas tomadoras ou clientes. Ou seja, a tomadora contrata mão de obra através de outra pessoa, que serve de intermediadora entre o tomador e os trabalhadores, sendo que o liame empregatício se estabelece com a colocadora de mão de obra.

Conferindo relação jurídica distinta do vínculo trabalhista tradicional, assim, a relação passa a ser triangular ou trilateral, posto que na terceirização o empregado da empresa prestadora executa serviços para o tomador.

De forma sintética, verifica-se que a terceirização é a maneira usada pelas empresas (tomadoras) para redução da folha de pagamento, mas que impacta diretamente a classe trabalhadora de forma negativa.

O contrato de trabalho entre empregado e o empregador expõe um panorama diferenciado, pois tradicionalmente, a relação jurídica de emprego é bilateral, contendo apenas, como sujeito, a figura do empregado e a do empregador, que também é o tomador de serviço.

Diferentemente ocorre nos vínculos formados na terceirização, onde o vínculo entre o tomador (quem terceirizou as atividades) e a empresa prestadora decorre de outro contrato, de natureza civil ou comercial, e cujo objeto é a prestação de serviços empresarial.

Se, por um lado a terceirização é vista pelas empresas tomadoras, como uma solução hábil à redução de custos, e instrumento para melhorar o desempenho, pela especificidade da empresa fornecedora da mão de obra, em tese mais qualificada, e, por conseguinte avançando em eficiência, produtividade e competitividade na prestação de serviços, que correspondem aos objetivos tão almejados pela globalização.

Por outro lado, os trabalhadores que ficam sob a responsabilidade de empresas menores, estão mais expostos a violações como: exploração de trabalho análogo ao escravo, calotes de salários e dos direitos trabalhistas, riscos à sua saúde e jornadas excessivas, dentre outras.

2 O DIREITO DO TRABALHO

Podemos destacar que a maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal ou através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Assim vemos que seu principal conteúdo é o empregado e o empregador.

Ainda analisando pelo aspecto do direito coletivo do trabalho, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho.

Vólia Bomfim Cassar em sua obra *Direito do Trabalho* traduz de forma clara e sintética as principais características do Direito do Trabalho:

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Logo seu principal conteúdo é o empregado e o empregador. Sob o aspecto do direito coletivo do trabalho, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho [...], bem como nas formas de representação pelos sindicatos. (2011, p.5)

Merece ainda, destaque especial, para compreensão do tema que abordamos nesse trabalho, o caráter socializante do Direito do Trabalho que segundo Vólia Bomfim Cassar, “[...] vem inspirando todos os outros ramos do Direito, pois realça a finalidade social e o caráter coletivo do Direito, como outrora, com o individual e o patrimônio, abandonando o caráter privatista do direito comum.” (2011, p.7)

Dessa nova visão, a clássica inércia do Estado, foi de maneira pioneira rompida pelo Direito do Trabalho, para através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais a pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente.

Ainda em relação a esse caráter do Direito do Trabalho, Vólia Bomfim Casar destaca que:

Preocupado com a unificação mundial dos direitos mínimos do trabalhador, o art. 427 do Tratado de Versalhes (1919) determina a harmonização da legislação trabalhista entre os países, dando um caráter transacional ao Direito do Trabalho. Esta garantia mínima também toma conotação mundial na Declaração Universal dos Direitos do Homem. (2011, p.8)

Assim, podemos refletir que o Direito do Trabalho tem de buscar a cada momento formas e meios de se adaptar às realidades econômicas e sociais da época, mas, sem esquecer a figura do trabalhador que deve ser protegida.

2.1 Formação histórica do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho diante do cenário que se apresentou com o alvorecer da Revolução Industrial, e trazendo consigo uma crescente e desumana exploração do trabalhador se mostrou como produto da reação dessa classe trabalhadora oprimida e reduzida à condição de “coisa”. Destacando ainda, que o Direito do Trabalho, trouxe também em seu escopo, a possibilidade de regular essas atividades e suas relações.

Nesse sentido Rubens Ferreira de Castro nos explica:

O Direito do Trabalho surgiu da necessidade de regular a evolução da sociedade em face do aperfeiçoamento das atividades econômicas, sendo que os primeiros sinais de trabalho por conta de outrem surgiram com a organização das comunidades já na Idade Média, estando suas origens ligadas à escravidão e à servidão. (2000, p. 15)

Para Amauri Mascaro Nascimento:

O Direito do Trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do Século XVIII e reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (1988, p. 4)

No final do século XVIII, os operários trabalhavam sem a proteção de um sistema de leis, e estavam desprotegidos na sua atividade laborativa e, conseqüentemente na sua condição de vida, pois colocavam em risco a saúde e vidas para trabalhar nas indústrias.

Em breve análise, o direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos interesses da classe trabalhadora, oprimida e explorada diante da explosão do mercado de trabalho ocorrido em virtude da descoberta da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente Revolução Industrial. Assim, a prática de que “contrato faz lei entre as partes” colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar toda e qualquer cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes. Mulheres e crianças também eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários miseráveis e longas jornadas, com descanso irrisório, seja diário, semanal ou anual.

Entende Maurício Godinho Delgado que:

O Direito do trabalho é produto do capitalismo, atado a evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômicas-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (2013, p. 47)

De acordo com Vólia Bomfim Cassar, a partir daí:

[...] nasce o Direito do Trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Tutelar, porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face da sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora ou Pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social, porque visa a melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. Alguns autores mencionam, ainda, a função conservadora, porque através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado

sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os impedindo os “avanços do direito do trabalho. (2011, p. 12)

Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, que levasse o Estado a deixar sua apatia e inércia natural e assumisse um papel paternalista, com intuito de impedir a exploração do trabalhador de forma vil.

2.2 Terceirização: evolução histórica

A terceirização encontra sua origem durante a II Guerra Mundial, momento em que os Estados Unidos se uniram aos países europeus para combater as forças nazistas e o Japão. Diante da necessidade de aumento da produtividade, principalmente da indústria bélica, com o objetivo de manter a oferta aos países em conflito, e por não conseguirem atender a demanda do mercado crescente, tendo como agravante da grande necessidade no aprimoramento de produtos e das técnicas de produção “[...] a saída encontrada [...] foi remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas”. (CASTRO. 2000, P.75)

Essa necessidade direcionou as indústrias a se concentrarem na produção industrial, fazendo com que as atividades de suporte fossem transferidas para terceiros, o que aumentou consideravelmente o número de mão de obra empregada na época.

Assim, antes da II Guerra Mundial apesar de existirem atividades prestadas por terceiros, estas não poderiam ser conceituadas como terceirização, pois conforme, Rubens Ferreira de Castro: “[...] somente a partir desse marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia [...]”. (2000, p.75)

Conforme Laurentys, até então, o modelo adotado era o *fordista*, utilizando-se de princípios de padronização e simplificação, sendo a produção realizada através do

aperfeiçoamento da linha de montagem, da mecanização e da elevada especialização do trabalhador. (2012, p.169)

Tal modelo incorporava a hierarquização do sistema produtivo, de modo a intensificar os laços de subordinação do trabalhador ao empregador, resultando em um padrão verticalizado de produção, onde a maioria das atividades necessárias para se alcançar o produto final eram realizadas dentro da própria empresa.

Assim, após a Segunda Guerra Mundial, surge no Japão um novo modelo de organização da produção capitalista, o *toyotismo*, caracterizado pela especialização flexível, onde se exigia do trabalhador uma multifuncionalidade, visto que, podia atuar com certa autonomia e poder de iniciativa na forma da realização do trabalho, passando a empresa a ser organizada de forma horizontal, onde as atividades eram centralizadas na atividade-fim da empresa, reunindo à sua volta prestadoras de serviço que se ocupavam das atividades meio.

Segundo esse contexto histórico, Alexandre Pimenta Batista Pereira e Larissa Martins de Souza, entendem que:

A terceirização surgiu no contexto do modelo toyotista e permitiu romper com a lógica bilateral dos pólos na relação de emprego, de modo a retirar o vínculo direto do terceirizado com a empresa tomadora. É prática adotada em diversos setores de produção econômica, com o principal escopo de reduzir custos e aumentar a produtividade. (2014, p.175)

A respeito do modelo taylorista/fordista e do modelo toyotista, Luciano Martinez traz o seguinte destaque:

O declínio do modelo *taylorista/fordista* de organização do trabalho foi motivada por uma concepção flexibilizadora dos processos produtivos. Surgiu um novo padrão organizacional, intitulado *toyotismo*. A produção em massa foi abandonada, emergindo, em nome da redução de custos, a idéia da produção vinculada à demanda. (2016, p.278)

Estes eventos acabaram por desencadear uma verdadeira reformulação e reestruturação da engenharia empresarial da época. Destes acontecimentos, Luciano Martinez assim discorre:

[...] **empresas periféricas** passaram a contratar trabalhadores sem qualificação ou pouco qualificados para operações de curto tempo (trabalho temporário) ou para realização de serviços instrumentais; **empresas centrais** concentraram seus esforços na contratação de trabalhadores qualificados para a operação e fiscalização do processo produtivo final. Essas empresas periféricas associaram-se às empresas centrais e, mediante um processo que se convencionou chamar de **terceirização**, assumiram o papel de provê-las no que diz respeito aos serviços meramente instrumentais. (2016, p.278)

Dessa forma, o emprego de mão de obra terceirizada, passou a ser extremamente atrativa e vantajosa ao empresariado, pois gerava economia nos custos de produção, pois essa mão de obra era mais barata em relação à suas contratações diretas.

2.3 A terceirização no Brasil

No Brasil, a terceirização tem início por volta de 1950, e teria sido introduzida pelas multinacionais automobilísticas que objetivavam dedicar-se apenas a sua atividade fim, terceirizando as demais atividades.

Dessa forma, podemos identificar a terceirização como um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho de nosso país, mas, segundo Maurício Godinho Delgado, “[...] assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil.” (2011, p. 437).

Nos fins da década de 60 e início da de 70, têm-se as primeiras noções sobre serviços terceirizados sendo incorporados na legislação vigente tratando

especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia, pelas pressões e necessidades das empresas multinacionais que proliferavam naquele período.

Ainda no que tange o final da década de 60 e o início dos anos 70, Maurício Godinho Delgado discorre que: “[...] a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização (ainda que não designada por tal epíteto nessa época, esclareça-se). [...] tal referência dizia respeito apenas ao segmento público [...]”. Sendo esses positivados pelo “[...] Decreto-Lei n.200/67 (art 10) e Lei n. 6.019/70”. (2013, p. 437)

Os decretos-leis nº 1.212 e 1.216, ambos de 1966, autorizavam a utilização de serviços de segurança terceirizado. O decreto 62.756/68 legalizou a locação de mão-de-obra através de agências especializadas. O decreto 1.034/69 regulou os serviços de vigilância em bancos, diretamente ou através de empresas intermediadoras.

Na década de 70, passou-se a terceirizar o setor de serviços, principalmente, os serviços de limpeza e de segurança e conservação para estabelecimentos bancários. Elaborou-se a Lei 6.019/74, que trata do trabalho temporário. Posteriormente, veio a Lei 7.102/83, regulamentada pelo decreto 89.056/83, permitindo a terceirização de serviços de vigilância e de transporte de valores.

Dessa forma, podemos ver que a terceirização foi inserida em nosso país por pressões externas, decorrentes da nova visão que já proliferava nos países de maior desenvolvimento industrial e social.

Em razão do avanço da competição empresarial que se fundava na redução dos custos e visando conter abusos ao trabalhador, como a precarização dos salários e da segurança no desempenho da atividade laboral, o Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 1986, editou o Enunciado 256, na tentativa de conter o avanço da terceirização.

Este enunciado tornou-se ao ver do empresariado, um obstáculo ao desenvolvimento econômico nacional, em virtude do rigor excessivo com que o citado Enunciado tratava os serviços terceirizados, onde, em 1993, o TST o revisou (para permitir a terceirização de determinados serviços) e, ato contínuo, elaborou o Enunciado 331, posteriormente alterado pela Resolução nº 96, de 11 de setembro de 2000.

Destarte, Maurício Godinho Delgado, ressalta que:

Tão importante quanto essa evolução legislativa para o estudo e compreensão do fenômeno seria o fato de que o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos de século XX, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, *independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico*. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar dos anos. (2013, p. 438)

Esse avanço do processo de terceirização no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas projetou um desafio à hegemonia da fórmula clássica empregatícia bilateral, expressa nos art. 2º, *caput*, onde “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e o art. 3º, *caput*, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Diante desse breve histórico, percebe-se que o fenômeno da terceirização, tem “produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país” (DELGADO, 2013, p.438), faltando apenas à compreensão exata da sua extensão e dimensão, no tange as transformações que dela decorrem, bem como seus impactos na vida do trabalhador.

2.4 Terceirização: Terminologia

Uma exceção às contratações consolidadas no direito brasileiro, ocorre quando prestadoras de serviços, são contratadas para a realização de determinada tarefa, este tipo de contratação denomina-se: terceirização. Onde o empregador delega funções a um grupo determinado, que realiza estas funções complementando as atividades da empresa contratante. Pode-se ver essa prática, tanto na iniciativa privada quanto no setor público.

A palavra terceirização vem sendo utilizada em larga escala, principalmente no meio empresarial, que constitui um neologismo oriundo do vocábulo terceiro, que tem o sentido conforme saber de Carlos Henrique Bezerra Leite: “[...] intermediário, interveniente, medianeiro.” (2017, pag.337).

Encontramos então, vários nomes empregados pela doutrina e pela jurisprudência para designar o fenômeno da terceirização, tais como: desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização, reconcentração, focalização, parceria (esta também chamada parceirização), horizontalização, prestação de serviço por interposta pessoa, contratos triangulares, colocação de mão de obra, intermediação de mão de obra, etc. Não obstante já se encontrar incorporada ao vocabulário jurídico a expressão “terceirização”.

2.5 Terceirização: Conceito

Terceirização não se trata, seguramente, de terceiro no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. Este novo sentido atribuído a palavra, foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Para Vólia Bomfim Cassar a Terceirização é:

[...] a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal. (2011, p. 510)

Luciano Martinez entende terceirização como:

[...] uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação. (2016, p.278).

Carlos Henrique Bezerra Leite, em seu Curso de Direito do Trabalho, descreve como:

[...] um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados." (2017, 338)

E por fim, o conceito de Maurício Godinho:

Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurtrabalhista que lhe seria correspondente. E o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador.(2013, p.436)

Vemos de forma clara que a partir dos conceitos descritos acima, podemos observar que a terceirização busca formalmente a quebra do aspecto de bilateralidade da relação de trabalho subordinado e na via de consequência desconsidera a relação de emprego que é formatada e definida pela legislação protetiva trabalhista, como uma relação de forma pessoal, não eventual, subordinada e onerosa.

Assim, a terceirização é uma forma de contratação onde uma empresa contrata outra empresa para realização de suas “atividades meio”, pois seu foco maior será a “atividade fim”, com vista ainda na economia e especialização.

3 A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Destacamos que uma das grandes discussões na nossa sociedade moderna tem sido a questão do desemprego, e suas implicações no mundo jurídico-trabalhista, bem como as possíveis soluções que norteiam este problema.

Dentro do tema proposto, na esfera trabalhista, que é o foco desse trabalho, podem-se observar as grandes transformações resultantes dos conflitos sociais e das exigências da globalização de mercados.

Assim, podemos perceber que o Direito do Trabalho vem sendo fortemente questionado, tendo em vista este fenômeno, a globalização, que estreitou e expandiu as relações comerciais entre os países, bem como o livre e rápido trânsito internacional de capital, bens e serviços. Desencadeando competição direta e acirrada entre empresas de diversos países, ultrapassando fronteiras, que deixaram de ser barreiras limitadoras de mercado.

Em virtude dessa nova modalidade de competição, surge a preocupação das empresas com elementos como produtividade e despesas de produção, diretamente impactada pelo custo da mão de obra.

Empresários alegam que o alto custo gerado pelos salários e as pesadas contribuições para benefícios trabalhistas e previdenciários, tornam seus produtos pouco ou nada competitivos.

Sobra a globalização, Vólia Bomfim Cassar assim escreve:

A globalização e a crise econômica mundial tornaram o mercado interno mais frágil, exigindo maior produtividade por menores custos, para melhor competir com o mercado externo. O primeiro atingido com essa urgente necessidade de redução de custos foi o trabalhador, que teve vários direitos flexibilizados e outros revogados. A terceirização é apenas uma das formas que os empresários tem buscado para amenizar seus gastos [...]. Daí porque dos anos 90 para cá a locação de serviços ou terceirização tem sido moda. (2011, p.511)

Ainda para Vólia Bomfim Cassar:

Num país onde o desemprego é alarmante e as condições de subemprego crescem a cada trimestre, reduzir os poucos direitos trabalhistas ou sonegar do trabalhador o vínculo com quem é seu real empregador é negar-lhe um mínimo existencial, uma vida digna. [...] a maioria dos trabalhadores terceirizados ou subcontratados são na verdade empregados das empresas tomadoras, disfarçados por contratos simulados com as cooperativas, associações ou empresas oportunistas. (2011, p.512)

SÜSSEKIND (2003, apud BOMFIM, 2011, p.512), assevera que:

Ainda que os contratos previstos no Código Civil hajam sido celebrados para tarefas estranhas às atividades normais da empresa contratante, caberá verificar-se, em cada caso, se os empregados da firma contratada trabalham, de fato, subordinados ao poder de comando da referida empresa. Em caso afirmativo, haverá nítida simulação em fraude à lei trabalhista (art. 9º da CLT), configurando-se o contrato realidade de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores formalmente vinculados à firma contratada (art. 442, combinado com os arts. 2º e 3º da CLT).

Ante todo esse quadro, insurge as necessidades dos empresários em colocar no mercado produtos e serviços mais competitivos e com melhores preços, daí, a primeira área de corte é justamente a mão de obra, quer pela redução de salários de funcionários, quer pela utilização de mão de obra mais barata, ocorrendo por meio de locação de serviços ou terceirização dessa mão de obra.

Quando analisamos os fundamentos do Direito do Trabalho, notamos que a terceirização se mostra incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Frente aos desafios da globalização e dos déficits das políticas em matéria de crescimento e emprego, a OIT instituiu o Trabalho Decente como o

objetivo central de todas as suas políticas e programas. A noção de Trabalho Decente abrange a promoção de oportunidades para mulheres e homens do mundo para conseguir um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. O Trabalho Decente é o eixo central para onde convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT:

- a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho;
- b) promoção do emprego de qualidade;
- c) extensão da proteção social;
- d) fortalecimento do diálogo social. (ONUBR – Nações Unidas no Brasil)

Ainda merece destaque, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD):

Em 4 de maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana, em Brasília, o Governo brasileiro lançou oficialmente a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), elaborada em consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores. Desde então, as áreas de atuação da OIT no Brasil tem se articulado em torno das três prioridades da Agenda, quais sejam:

- Gerar Mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento;
- Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas;
- Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática. (ONUBR – Nações Unidas no Brasil)

Volia Bomfim Cassar a respeito do Direito do Trabalho e a flexibilização:

Os defensores da corrente neoliberalista, sob o argumento de que é o excesso de encargos trabalhistas que dificulta a gestão empresarial e o crescimento econômico do país, têm insistido na tese de que a negociação coletiva deve prevalecer sobre as correspondentes leis, mesmo quando a empresa não estiver em crise, vulnerando a hierarquia dinâmica das fontes formais de direito do trabalho, em que prevalece a norma mais favorável ao trabalhador, e revogando ou reduzindo, pela vontade coletiva dos

sindicatos, direitos arduamente conquistados e constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

Somos a favor da flexibilização dos direitos trabalhistas nos casos de necessidade, isto é, para manutenção da saúde da empresa. A modernização da lei trabalhista também é necessária, mas não a revogação de direitos ou o retrocesso de direitos sociais. (Cassar, 2016)

Percebe-se que há necessidade de mudanças, adequações e até mesmo modernização na legislação trabalhista no que diz respeito às diversas modalidades de flexibilização, mas estas mudanças devem ser pautadas pela proteção do trabalho e do trabalhador, a fim da busca por uma sociedade mais justa e paritária.

3.1 Atividades-fim e atividades-meio

Segundo Luciano Martinez, a atividade-fim “[...] deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos [...]”. (2016, p.279)

É o seu objetivo a exploração do seu ramo de atividade expresso em contrato social. Podemos entender como aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. Luciano Martinez traz como exemplo: “[...] pode-se afirmar que a atividade-fim de uma escola é a prestação de ensino e de planejamento didático da educação”. (2016, p.279)

Por outro lado, a atividade-meio, para Luciano Martinez, “[...] é compreendida como aquela que se presta meramente a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles”. (2016, p.279)

Por conseguinte, a atividade-meio é aquela que não se relaciona diretamente com atividade-fim, é aquela que não é inerente ao objetivo principal da empresa, na verdade, trata-se de serviço necessário, mas que não tem relação direta com a atividade principal da empresa.

Dessa forma, tanto a doutrina como a jurisprudência definem a atividade-meio como aquela que não é atinente ao objetivo principal da empresa, sendo serviço necessário, mas que não guarda relação direta com a atividade essencial e inerente à sua própria existência, como a atividade-fim, que é aquela que caracteriza seu empreendimento, normalmente expresso no contrato social.

3.2 Natureza jurídica da terceirização

A natureza jurídica da terceirização é contratual, pois é celebrado contrato entre duas empresas, baseado no acordo de vontades, em que a primeira, a prestadora de serviços, prestará à segunda, tomadora de serviços, os serviços especializados de forma continuada.

Sendo denominado por alguns doutrinadores como Contratos de Atividade, não se tratando de um contrato trabalhista, mas de natureza civil.

Assim, o acordo contratual realizado entre as partes denomina a natureza jurídica da terceirização, onde de um lado encontramos a empresa contratante, denominada “Tomadora”, e do outro lado a empresa prestadora de serviços, a “prestadora” ou “fornecedora”.

Sergio Pinto Martins (2005, p.38) entende que não é uma tarefa fácil definir a natureza jurídica da terceirização, pois, “[...] dependendo da hipótese em que a terceirização for utilizada, haverá elementos de vários contratos distintos”. Discorre ainda o autor em sua obra, exemplificando alguns deles, como “de fornecimento de bens e serviços”; “de empreitada”; “de franquia”; “de locação de serviços”; concluindo que [...] “a natureza jurídica será do contrato utilizado ou da combinação de vários deles”.

Nesse sentido, esclarece Maurício Godinho Delgado:

Para o direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. [...] O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizam o direito do trabalho ao longo de sua história. (2013. p.436)

Ainda sobre a natureza jurídica da terceirização, ensina Evaristo de Moraes:

A terceirização, portanto, enquadra-se em uma das espécies contidas no gênero denominado “contratos de atividade”, entendidos como aqueles em que alguém se compromete a colocar sua atividade em proveito de outrem mediante remuneração. (2010, p.316)

Rubens Ferreira de Castro cita que a terceirização “[...] enquadra-se em uma das espécies contidas no gênero denominado “contratos de atividade”, entendidos como aqueles em que alguém se compromete a colocar a sua atividade em proveito de outrem mediante remuneração”. (2000, p.83)

O ordenamento jurídico brasileiro, especialmente em matéria trabalhista, possui uma série de normas pendentes de regulação definitiva, bom como uma série de outros regramentos cuja necessidade de adaptação não tem sido acompanhada pela atividade legislativa no Congresso Nacional e aos delineamentos da atual terceirização pela Súmula 331 TST.

Segundo Volia Bomfim Cassar:

Sob a influência da retratação do mercado interno, da globalização e da necessidade de redução de custos, a consequência foi flexibilizar as relações de trabalho, comportamento refletido na jurisprudência. Por esse motivo foi cancelada a súmula nº 256 do TST e outra editada (Súmula 331 do TST) em 1993, ampliando as hipóteses de terceirização. Foram incluídas as atividades de conservação, limpeza e outras ligadas à atividade-meio do tomador ou de mão de obra especializada, sempre com a ressalva da

inexistência de personalidade e subordinação direta com o tomador. (2011, p.522/523)

Ainda vale a pena mencionar que a resolução 986/2000 modificou a redação do inciso IV da súmula 331, onde passou a incluir de maneira expressa a responsabilidade subsidiária da Administração Direta, das Autarquias ou das Fundações, bem como das empresas públicas e das sociedades de economia mista. Desta forma o tomador deve responde de forma subsidiária

Súmula nº 331 do TST

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

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Desta forma, se a prestadora de serviços não efetuar o pagamento dos créditos salariais devidos ao trabalhador, a responsabilidade deve ser transferida à tomadora de serviços, responsável subsidiária.

3.3 Instrumentos normativos existentes no Brasil

Carlos Henrique Bezerra Leite traz de forma sintética às disposições legais que tratam da prestação de serviços por interposta empresa encontradas em nosso país no âmbito do Direito do Trabalho:

Lei 6.019, de 03.01.1974, que institui o trabalho temporário nas empresas urbanas, definindo-o como “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2º);

Lei 7.102, de 20.07.1983, que disciplina os serviços especializados prestados por vigilantes nas empresas de segurança para estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transportes de valores;

Lei 8.036, de 11.05.1990 (Lei do FGTS), que, no seu art. 12, considera como empregador a pessoa física ou jurídica que “figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independentemente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que eventualmente venha a obrigar-se” (§ 1º) e como trabalhador “toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador, ou tomador de mão de obra” (§ 2º).

Lei 8.949, de 09.12.1994, que acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da CLT, dispondo que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela”.

Lei 12.691/12, cujo art. 2º considera Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda e situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. O art. 7º da referida lei dispõe que a Cooperativa de trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a assembléia Geral venha a instituir: I – retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas; II – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários; III – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; IV – repouso anual remunerado; V – retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; VI – adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; VII – seguro de acidente de trabalho. (2017, p.340)

Quanto à constitucionalidade da Lei 12.690/12 e da Lei 8.949/94, Carlos Henrique Bezerra Leite, entende como duvidosa por: “[...] aparente ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, da relação de emprego protegida e da busca do pleno emprego [...]” (2017, p.340), além de se omitir ou se esquecer do princípio da vedação ao retrocesso social.

No que diz respeito a Lei 8.949/94, Vólia Bomfim Cassar assim arrazoou:

Na verdade, a intenção da Lei nº 8.949/94 foi a de proteger os assentamentos do Movimento dos Sem Terra, com o único objetivo de tranquilizar as relações laborais nas chamadas Cooperativas de Assentamentos, que era de produção, e no regime de mutirão, onde as pessoas prestavam colaboração, sendo uma cooperativa de trabalho. Ocorre que a *mens legis*, não foi respeitada, acarretando o surgimento de várias empresas sob o manto de sociedades cooperativas. A maior parte fraudulenta. (2011, p.534/535)

Ainda diante desse tema, se posicionou o Tribunal Superior de Trabalho:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESPROVIMENTO Não pode ser provido o agravo de instrumento quando a decisão recorrida, com base nos fatos e na prova produzida, entendeu não configurado o cooperativismo, mas sim a terceirização ilícita, e declarou o vínculo empregatício com a tomadora de serviços, com fundamento no Enunciado nº 331, I, do C. TST. Agravo de instrumento desprovido. \ (AIRR - 730984-05.2001.5.03.5555 , Relator Juiz Convocado: Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 29/08/2001, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 14/09/2001)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015 - DESCABIMENTO. 1. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR POR EMPRESA INTERPOSTA. COOPERATIVA. FRAUDE. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. Não viola a literalidade do parágrafo único do art. 442 da CLT a decisão regional que, com esteio na prova dos autos (art. 371 do CPC), reconhece relação de emprego entre pretense associado e tomador de serviços da cooperativa - assim contratada com intuito de burlar a legislação trabalhista, quando, efetivamente, preenchidos os requisitos essenciais ao negócio jurídico (arts. 2º, 3º e 9º da CLT). 2. APLICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVISTOS NAS NORMAS COLETIVAS DOS BANCÁRIOS. A declaração de irregularidade da terceirização de serviços e o respectivo reconhecimento do vínculo de emprego entre empregado e tomador de serviços implica a incidência da norma coletiva por este pactuada. 3. INTERVALO PARA DESCANSO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. HORAS EXTRAS. Nos termos da decisão proferida por esta Corte, em sua composição plena, no julgamento do processo IIN-RR-1540/2005-046-12-00, o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. A inobservância do intervalo previsto nesse dispositivo implica o pagamento das horas extras correspondentes ao período, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança das trabalhadoras. 4. DEVOLUÇÃO DOS DESCONTOS. IMPOSSIBILIDADE DE REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. O recurso de revista se concentra na avaliação do direito posto em discussão. Assim, em tal via, já não são revolvidos fatos e provas, campo em que remanesce soberana a instância regional. Diante de tal peculiaridade, o deslinde do apelo considerará, apenas, a realidade que o acórdão atacado revelar. Esta é a inteligência da Súmula 126 do TST. 5. RESCISÃO INDIRETA.

CONFIGURAÇÃO. O descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, apto a ensejar a resolução unilateral do pacto, há que se revestir de gravidade suficiente a ponto de traduzir efetivo obstáculo ao prosseguimento da relação empregatícia, situação caracterizada no caso dos autos. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 24181-83.2014.5.24.0001 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 02/08/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017)

Vólia Bomfim Cassar (2011, p.536), que em razão dessa prática, o Ministério do Trabalho publicou a portaria 925/95, a qual determina que ao fiscalizar as empresas tomadoras de serviço de sociedades cooperativas, os fiscais do trabalho, tanto no meio urbano como rural, verifiquem a existência de relação de emprego, estando presentes, será lavrado um auto de infração para punir os responsáveis, pela fraude à legislação trabalhista.

3.4 Efeitos jurídicos

Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p.344) aponta que a diferença basilar entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita, está na distinção que se faz entre prestação de serviço e a locação permanente de mão de obras. Pois quando a empresa tomadora passa a usar essa mão de obra, de forma quase que exclusiva, por vários anos, o que realmente se verifica não é uma verdadeira prestação de serviço, mas fornecimento de mão de obra de baixo custo.

Arion Sayão Romita (apud LEITE, 2017, p.344):

São lícitas as modalidades de contrato das quais não derivam prejuízos para o trabalhador nem fraude a legislação previdenciária. A mera exteriorização de serviços refletida em subcontratação de serviços e em interposição de empresas não pode ser acoimada de ilegal (...). Os serviços devem situar-se fora do âmbito das atividades essenciais e normais que constituem o objeto do comércio ou da indústria a que se dedica a empresa contratante.

Ainda, segundo Sérgio Pinto Martins (2005, p. 158):

[...] a terceirização, para que seja válida, exige que não estejam presentes os requisitos pertinentes à relação de emprego, senão vejamos: Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados.

Pelo que se pode notar, a terceirização quando lícita, ou não, produz efeitos jurídicos específicos, onde confirmada a ilicitude, desfaz-se judicialmente o fictício vínculo entre o trabalhador e a empresa interposta, tendo por reconhecido para todos os efeitos, a relação de emprego do mesmo com o efetivo tomador dos serviços, o empregador dissimulado.

De acordo com o procurador-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho em Minas Gerais, Helder Amorim (apud MENEZES, Lília, 2013, p.34):

[...] a terceirização produz repercussões deletérias que lhe são iminentes, dentre as quais a maior incidência de descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, tornando o trabalhador terceirizado muito mais vulnerável aos acidentes de trabalho e adoecimentos profissionais. No setor elétrico essa realidade mais se acentua, em face do maior grau de risco que a atividade apresenta, exigindo um trabalhador permanentemente capacitado, experiente e capaz de lidar com esses riscos de forma amadurecida, o que não é permitido pela alta rotatividade própria da terceirização.

Não há como abordarmos tema tão atual e de relevantes efeitos e consequências jurídicas e sociais, sem que façamos uma análise principiológica à luz do Direito do Trabalho, o que fazemos dentro da visão da Excelentíssima Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite Franca Decuzzi, que em acórdão proferido em Recurso Ordinário, da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no processo Nº RO-0000071-76.2015.5.17.0131, expressa:

Destarte, a comprovação de falha na fiscalização caracteriza omissão culposa do ente público, ensejando a sua responsabilidade subsidiária pelos créditos trabalhistas, com fundamento nos arts. 186 e 927, caput, do CC, **interpretados a luz dos princípios consagrados pela CF/1988 - dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.** (grifo nosso)

Não obstante, a terceirização tem produzido efeitos em diversas esferas do Direito do Trabalho, principalmente na relação econômica entre a produtividade, os custos e a qualidade do trabalho. Vejamos a opinião de Alice Monteiro de Barros quanto a esses cuidados jurídicos atinentes à Terceirização:

A terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão-de-obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora de serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora de serviços.

É portanto inegável o fato que a terceirização produz efeitos jurídicos que merecem análise profunda e cuidadosa, tanto na esfera empresarial quanto do trabalhador.

3.5 Responsabilidade

Quando a subcontratação for irregular, o vínculo se formará com o tomador, respondendo solidariamente, o tomador e o intermediador de mão de obra (*culpa in contrahendo, in eligendo e in vigilando*).

Vólia Bomfim Cassar assim explica:

O intermediador responde porque contratou o trabalhador, atraindo para si a responsabilidade trabalhista, por isso é chamado de empregador formal ou aparente. Quando é desfeita esta farsa e repassado judicialmente o vínculo empregatício ao tomador, real empregador, não poderá ser desprezada a responsabilidade, mesmo que não se pode premiar infrator da norma em seu proveito, o que é repudiado pelo direito. Logo o tomador responde porque é o real empregador e o intermediador porque é empregador aparente e porque praticaram, em conjunto, atos ilegais com o objetivo de fraudar e prejudicar os direitos trabalhistas do trabalhador (art. 9º CLT). (2001, p.538/539)

Para Vólia Bomfim Cassar a “[...] a responsabilidade decorre tanto da lei civil (arts. 186 c/c 927 c/c 942 do Código Civil) como da trabalhista (arts. 9º, 2º e 3º da CLT).” (2011, p.539)

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ([arts. 186 e 187](#)), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no [art. 932](#). (do Código Civil)

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (da CLT)

Conforme Vólia Bomfim Cassar (2011, P.539) “[...] a pedra de toque para se responsabilizar os contratantes é o art. 9º da CLT, que considera praticado em fraude à lei, todo ato que vise impedir ou desvirtuar a aplicação dos direitos previstos na CLT.”

Assim, o empregador que subtrai direitos trabalhistas de seu empregado, aos olhos da lei, comete ilícito, e da mesma forma, ocorre com o tomador de serviços que abusa do direito de terceirizar, pois deveria fiscalizar o cumprimento do contrato e escolher melhor as empresas intermediadoras de mão de obra, onde, de acordo

com o art. 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”, o abuso do direito equipara-se ao ato ilícito que é o fato gerador da responsabilidade civil (arts. 186 c/c 927 c/c 942 do Código Civil). (CASSAR. 2011, p.359)

Por esse motivo, e por ser posição histórica e social da Justiça do Trabalho, ao apreciar a matéria (terceirização), deve-se proteger o trabalhador, de forma que mesmo nos casos de “terceirização regular” o tomador responde subsidiariamente.

4 PRECARIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A nova redação da Lei nº 6.019/74, alterada pela Lei 13.429/17, sancionada no dia 31 de março de 2017, passa a regular tanto o trabalho temporário como a terceirização de serviços em geral.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

A terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos dispositivos constitucionais e legais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc. (2017, p.341)

Ainda a respeito da flexibilização, escreve Vólia Bomfim Cassar:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho através de leis, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma a possibilitar a manutenção da empresa e dos empregos. Em outras palavras, flexibilizar significa criar exceções, tornar menos rígida a lei trabalhista e reduzir direitos em determinadas situações. (Cassar, 2016)

Flexibilizar, é tornar maleável a rigidez dos direito trabalhistas, em outras palavras, redução ou supressão dos direitos trabalhistas previstos em lei, e nesse diapasão Volia Bomfim Cassar entende que:

A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do Projeto de Lei 6787/16, aprovado pela Câmara e hoje no Senado sob o número PLC 38/17.

O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho. (Cassar, 2017)

Corroborando a respeito da precarização apontamos as seguintes jurisprudências:

EMENTA: RECURSO DA RECLAMADA. UNICIDADE CONTRATUAL. Tratando-se de modalidade de contrato por prazo determinado, exceção ao contrato padrão (prazo indeterminado), devem ser observadas todas as formalidades estabelecidas à sua validade. Desvirtuação à finalidade da Lei 9.601/98 que não pode ser cancelada, sob pena de **precarização das relações trabalhistas e substituição paulatina dos empregados com contratos de trabalho por prazo indeterminado, com melhores garantias e direitos previstos em norma coletiva**, por contratos a termo. **Acórdão do processo 0000909-69.2012.5.04.0233 (RO) Data:** 01/12/2016 **Origem:** 3ª Vara do Trabalho de Gravataí **Órgão julgador:** 10a. Turma **Redator:** Rejane Souza Pedra **Participam:** Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, Vania Mattos (Grifo nosso).

Ainda o Desembargador Claudio Armando Couce de Menezes, DA 1ª Turma, relator do Processo: 0001289-74.2016.5.17.0012 ROPS, publicado em 17/07/2017, em seu relatório assim se manifesta no que tange a terceirização e a precarização que dela advem:

Importante lembrar que em 23 de agosto de 2013, dezenove Ministros do egrégio TST enviaram manifesto ao então Presidente da Comissão de Constituição e Justiça e da Cidadania da Câmara, demonstrando preocupação com as tendências do mercado de trabalho atual, relativamente ao uso imoderado da terceirização.

Na ocasião, inclusive, em debate perante a Câmara dos Deputados, acerca de tal relativização extremista dos direitos trabalhistas através da terceirização, o Ministro Alexandre Agra Belmonte deixou claro o repúdio majoritário da Corte Superior do Trabalho aos cruéis efeitos da intermediação ilícita de mão-de-obra.

Com efeito, a terceirização de forma desenfreada, como vem sendo praticada atualmente, representa um dos piores e maiores golpes contra os trabalhadores brasileiros, selando a face do capitalismo selvagem na economia e nas relações entre patrões e empregados. As mudanças na legislação trabalhista, contudo, não podem ocorrer de forma temerária, de modo a afetar negativamente a classe trabalhadora.

Não se pode admitir que a terceirização dos serviços tenha lugar nas atividades finalísticas das empresas, entendidas estas como aquelas atividades que dizem respeito ao desiderato social perseguido pela empresa e a que converge toda a sua estrutura econômica e organizacional.

Isto porque, os malefícios de tal permissão são certos e evidentes: precarização das relações empregatícias (inclusive com o recrudescimento de trabalho em condições análogas à de escravo), menores salários, menos benefícios, mais trabalho, maiores jornadas, diluição da idéia de classe/categoria e da ideia de representação sindical. (TRT 17ª R., ROPS 0001289-74.2016.5.17.0012, 1ª Turma, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 17/07/2017).

Em artigo conjunto publicado no site da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), o Desembargador João Batista Martins César

e o Juiz José Roberto Dantas Oliva, também retratam de forma contundente os desequilíbrios gerados pela flexibilização e a precarização dela decorrente.

A pretexto de modernizar as relações entre capital e trabalho e aumentar a oferta de empregos, promove-se desserviço à Nação, em autêntica tentativa de demolição dos até então sólidos pilares do Direito do Trabalho brasileiro, edificado sob princípios universalmente aceitos, dentre os quais se destacam o da Proteção e o da Primazia da Realidade, solenemente ignorados pelos que se autoproclamam arautos do progresso e do desenvolvimento, mas se esquecem de que, sem a preservação de direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana, qualquer evolução econômica será ilusória e efêmera.

[...]

Em vez de seguir tais orientações universais, o Congresso Brasileiro, envolto em investigações que lhe subtraem a necessária legitimidade para promover modificações tão profundas, em fúria reformista sem precedentes conhecidos, divorcia-se dos propósitos mundiais de dignificação do trabalho e do trabalhador, atenta contra a Constituição da República e contra Convenções Internacionais de proteção ratificadas pelo Brasil e, numa onda neoliberalista nunca antes tão exacerbada, busca aprovar a toque de caixa, mesmo contrariando a vontade da maciça maioria da população brasileira, alterações legislativas que, como propostas, representam inaceitável retrocesso social. Notadamente em momento de crise econômica, não se pode pensar em flexibilização desenfreada de direitos trabalhistas, a ponto de se permitir, por exemplo, que trabalhadores e sindicatos enfraquecidos, possam negociar para reduzir o patamar civilizatório mínimo estabelecido na Constituição e nas leis. Não se pode prescindir da intervenção do Estado para regular as relações de trabalho, pois, como advertia com razão o religioso francês Jean Baptiste Henri Dominique Lacordaire (1802-1861), nas relações entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, a liberdade escraviza e a lei liberta.

[...]

Referindo-se ao Direito do Trabalho (e à proteção dele derivada), Chaim Perelman enfatiza:

Quando as relações são econômica e socialmente desiguais, a liberdade conduz à opressão do mais fraco; buscar-se-á protegê-lo com leis imperativas, que limitam o campo de liberdade contratual: passar-se-á do regime de “autonomia da vontade” para a determinação de um estatuto do trabalhador elaborado no século XX por esse ramo essencial do direito social que recebeu o nome de direito do trabalho. Para evitar que uma igualdade de tratamento teórica aplicada a situações desiguais redunde em conseqüências iníquas, uma nova legislação social, visando a proteger o operário e o empregado, o favorecerá, em vários pontos de vista, de modo que se compense a desigualdade real entre os contratantes.

É no sentido de compensar o desequilíbrio de forças (notadamente entre o capital e o trabalho) que o intervencionismo estatal se justifica, não apenas para proteger o trabalhador em geral, cunhado historicamente como hipossuficiente (social e economicamente, é sempre bom lembrar). Conforme sentenciou Ripert, “[...] a experiência demonstra que a liberdade não basta para as (CESAR E OLIVA, 2017)

A terceirização de mão de obras, que nada mais é que uma forma de flexibilização do trabalho, trás em si a “precarização das relações trabalhistas”, que acaba por tornar os trabalhadores prezas fáceis de exploradores.

A verdadeira harmonia entre capital e trabalho, só pode ocorrer com a comunhão de interesses que atenda tanto as necessidades do desenvolvimento econômico, como, também promova a dignidade do ser humano na cadeia de produção.

Em seu artigo: Conflitos e precarização no mundo do trabalho, Paulo Silvino Ribeiro, retrata de forma clara esses conflitos de interesses:

Considerando-se que a sociedade capitalista é dividida em classes sociais, como já dizia Karl Marx, é fato que essas classes têm interesses antagônicos. Esse antagonismo, obviamente, seria fundamental para se pensar a permanente luta de classes caracterizada na obra marxiana, tendo nos conflitos do mundo do trabalho a sua manifestação, uma vez que esses são decorrentes das relações sociais de produção características do sistema capitalista.

Mas qual a natureza desses conflitos pertinentes à produção da vida material, ou seja, ao cotidiano do mundo do trabalho? Para se pensar numa breve (porém, não suficiente) resposta, basta considerar o simples raciocínio: enquanto o operário visa melhores salários e condições de trabalho, os empresários visam aumento do lucro e expansão de suas empresas. (RIBEIRO)

Em entrevista no dia 30/08/2006, o então presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, José Nilton Pandelot, alertava como a crescente opção por terceirizar serviços se mostrava lucrativa às empresas, e ainda, o prejuízo que traria à cidadania brasileira:

Eu diria que a terceirização não é o futuro e sim a desgraça das relações de trabalho. Porque essa terceirização se estabelece na forma de precarização. Ela se desvia da sua finalidade principal. Não é para garantir a eficiência da empresa. É para reduzir o custo da mão-de-obra. Se ela é precarizadora, vai determinar uma redução da renda do trabalhador, vai diminuir o fomento à economia, diminuir a circulação de bens, porque vai reduzir o dinheiro injetado no mercado. Há um equívoco muito grande quando se pensa que a redução do valor da mão-de-obra beneficia de algum modo a economia. Quem compra, quem movimenta a economia são os trabalhadores. Eles têm que estar empregados e ganhar bem para os bens circularem no mercado. Pode não ser evitável, mas se continuar dessa forma, com uma terceirização que serve para a redução e a precarização da

mão-de-obra, haverá um grande prejuízo à cidadania brasileira e à sociedade de um modo geral. (PANDELOT, 2006)

No lançamento da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, em matéria vinculada ao site da Organização Internacional do Trabalho - Brasil, no dia 22 de agosto de 2017, a Presidente da República de Maurício, enfatizou a necessidade de se evitar a redução do trabalho a mera mercadoria:

No seu discurso durante o lançamento, a Presidenta da República de Maurício encorajou fortemente "todos os países e outras partes interessadas a apresentares recomendações abrangentes e novas ideias sobre como lidar com as oportunidades e os desafios do futuro do trabalho. Nós podemos conseguir isso 'colocando as pessoas em primeiro lugar', ao reconhecer que o trabalho é mais do que simplesmente uma mercadoria no mercado de trabalho, no espírito da Constituição da OIT, ou mesmo apenas um fator de produção". (OIT, 2017)

Outro ponto crucial são os efeitos relacionados à própria saúde psíquica e física do trabalhador terceirizado que se vê em condição inferior ao contratado diretamente pela empresa em que presta serviço. Giovanni Alves, no livro Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI, da Editora LTr, com Título: TRABALHO FLEXÍVEL, VIDA REDUZIDA E PRECARIZAÇÃO DO HOMEM-QUE-TRABALHA: PERSPECTIVAS DO CAPITALISMO GLOBAL NO SÉCULO XXI, descreve tais efeitos:

Podemos identificar alguns traços cruciais da nova morfologia social do trabalho que surge sob o capitalismo global e que implica o que denominamos de "precarização do homem-que-trabalha". Eles constituem um processo de conformação do sujeito humano, caracterizado pela *quebra* dos coletivos de trabalho, *captura* da subjetividade do homem-que-trabalha e *redução* do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria. (2011, p.39)

[...]

É a crise do homem consigo mesmo na medida em que ocorre a corrosão da sua autoestima pessoal. Sob a nova ordem salarial, deve-se "quebrar" a autoestima do "trabalho vivo" como pessoa humana, reduzindo-o a mera "força de trabalho" comprometida com os ideais do capital. É o que podemos denominar de *despersonalização* do homem-que-trabalha. É a redução da *pessoa* àquilo que o filósofo Martin Heidegger (em *Ser e Tempo*) denomina de *das Man* (segundo ele, *das Man* esquece-se de sua liberdade de escolha no mundo das possibilidades e passa a viver no "É", as propriedades que o mundo lhe atribui. "É", no conformismo da massa, mais uma "ovelha no rebanho") [...]

A crise de autorreferência pessoal decorre da intensificação da manipulação/ "captura" da subjetividade da pessoa que trabalha pelo

capital. Primeiro, *reduz* o homem, como ser genérico, à força de trabalho, como mercadoria. Segundo, *ameaça*, no plano imaginário, simbólico e real, as individualidades de classe com a demissão de sua força de trabalho. É um mote ideológico para *constranger* a auto-estima e abrir, no “espaço interior” da subjetividade humana, “brechas” para a emulação paradoxal de operários e empregados implicados no trabalho estranhado. (2011, p.53)

Algumas considerações finais merecem nosso destaque quanto à precarização das relações trabalhista, extraídas da Nota Técnica número 172 de março de 2017, com o título “Terceirização e precarização das condições de trabalho - Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes”, do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos:

Os dados obtidos a partir de recortes específicos na Rais revelam, de um modo geral, que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. Em síntese e considerando somente o ano de 2014, os dados obtidos revelam que:

- A taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes)
- Nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes, o percentual foi de 29,3%
- 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%
- Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais
- O percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%.
- Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639).

Dada a concentração dos vínculos de emprego em patamares muito baixos de remuneração, as diferenças observadas são bastante sensíveis na medida em que se avança para as maiores faixas de remuneração. Com efeito, os níveis salariais no Brasil são tão baixos em certas ocupações que as diferenças entre atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes decorrem, antes, de questões relativas às condições gerais de trabalho, determinadas pelo conjunto de direitos inscritos nas convenções coletivas do trabalho. (DIEESE, 2017)

Esses dados revelam os efeitos nefastos quando a terceirização é aplicada de forma irrestrita e quando mitigado o Direito do Trabalho e seu cunho regulador e equilibrador na balança das relações de trabalho, entre empregador, tomador de serviço e empregado, tanto nas suas formas lícitas e ilícitas.

A Ministra Delíne Arantes, do Tribunal Superior do Trabalho, no Congresso Nacional dos Advogados Brasileiros (IAB) em João Pessoa na Paraíba, na sexta-feira, dia 01/09/2017, fez duras críticas as alterações promovidas na CLT pela Lei 13.467/2017, que entrará em vigor no próximo dia 11 de novembro: "[...] Na contramão dos movimentos democráticos, a lei, aprovada às pressas, promoveu mudanças em 96 dispositivos da CLT, para instaurar a desregulamentação da proteção social do trabalhador e a redução dos seus direitos [...]". (Brasil 247, 2017)

Nesse mesmo Congresso o ex-presidente do Conselho Federal da OAB, Cezar Brito, afirmou que para ele "[...] a nova lei piora o sistema e agrava a exploração, seguindo o pensamento neoliberal moderno, que consiste em não conceder direitos, pagar cada vez menos e explorar cada vez mais. (Brasil 247, 2017)

Ainda menciona que a: "[...] a intenção dos que impuseram essa reforma trabalhista é retornar aos tempos da Idade Média e abolir os direitos [...]". Cezar Brito, Chamou essa reforma de "[...] Consolidação das Lesões Trabalhistas [...]". (Brasil 247, 2017)

Para João Bosco Leopoldino da Fonseca, professor titular de Direito Econômico da Faculdade de Direito da UFMG, em seu artigo Globalização e Direito do Trabalho, publicado pela Revista TST, em seu volume 65 de 1999, já abordava os impactos dos avanços tecnológicos e da globalização no emprego, bem como a necessidade de adequação da legislação trabalhista:

Que fazer? Impedir a evolução tecnológica em nome da proteção do maior número de empregos? Deixar de investir em Pesquisa e Desenvolvimento é voltar as costas para o futuro. A evolução tecnológica está aí como um fato inevitável e inegável. Não adianta, com o salmista, dizer "super flumina Babilonis illic sedimus et flevimus" Talvez haja algo mais substancial a fazer do que simplesmente deplorar e chorar as "cebolas do Egito". Se não há mais como construir pirâmides, talvez seja possível descobrir um novo mundo a construir. E esse novo mundo deverá reger-se por novas leis, novo ordenamento jurídico, através dos quais, aí sim, deverá procurar-se sempre preservar a dignidade da pessoa humana, observando mandamento ético que vem atravessando os tempos e que se incorpora na atual Constituição Federal. (1999, p.215/216)

A legislação trabalhista não pode furtar-se a premissa do equilíbrio paritário de armas entre os sujeitos no âmbito dos contratos da terceirização de mão obra, afim de que o trabalhador não seja reduzido à condição de mera mercadoria.

Ante as exposições e análises aqui apresentadas, percebemos que o avanço legislativo para a utilização de mão de obra terceirizada de forma irrestrita, possui regras que vão de encontro aos anseios do empresariado, mas que, ignora significativamente os direitos do trabalhador e sua dignidade como pessoa humana.

CONCLUSÃO

O presente trabalho demonstrou que a terceirização surgiu com o intuito de delegar serviços especializados e que não faziam parte da atividade-fim da empresa, para que a mesma pudesse dedicar-se exclusivamente o tempo às suas atividades essenciais, isto é, as suas atividades-fim.

Outra explicação para o seu surgimento se deu ao processo de globalização da economia e à busca pela redução de custos de produção com aumento de produtividade com fins de tornar a empresa mais competitiva.

Diante dessa prática amplamente disseminada e cada vez mais recorrente no universo empresarial, se tornam inevitáveis os reflexos no âmbito do Direito do Trabalho, que levou a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, na tentativa de coibir os abusos arbitrados aos trabalhadores e o combate ao que foi chamada de terceirização ilícita.

Nesse contexto de precarização das relações trabalhistas, foi votada e sancionada no dia 31 de março do presente ano, a nova redação da Lei 6.019 de 1974, alterada pela Lei 13.429/17, passando a regular tanto o trabalho temporário como a terceirização de serviços em geral.

A pressa em sua aprovação, de acordo com muitos juristas, magistrados e doutrinadores, fez passar um texto pobre e questionável quanto a sua constitucionalidade. Tem-se como exemplo quanto a sua falta de clareza, o fato da não definição do que é atividade-fim e atividade-meio.

A aceitação da terceirização irrestrita meramente como uma moderna forma de administração empresarial, torna-se um equívoco com drásticas consequências ao direito do trabalhador e um ato atentatório a sua própria dignidade como ser humano, trazendo de volta os idos tempos da Revolução Industrial, onde o trabalhador não passava de mera mercadoria.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Breves Comentários às Principais Alterações Propostas pela Reforma Trabalhista**, 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 30/ago/2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Tendências do Direito do Trabalho e flexibilização de suas regras**, 2016. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/10/03/tendencias-do-direito-do-trabalho-e-flexibilizacao-de-suas-regras/>> Acesso em: 30/ago/2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CESAR, João Batista Martins e OLIVA, José Roberto Dantas. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25458-reforma-ou-demolicao-trabalhista>> Acesso em: 31/ago/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho - Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes – Nota Técnica 172/2017**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 02/set/2017.

FONSECA, João Bosco Leopoldino da. **Globalização e Direito do Trabalho**. *Rev. TST*, Brasília, vol. 65, n. 1, out/dez 1999. p. 217. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/86096/014_fonseca.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 07/set/2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Dialética, 2005.

MENEZES, Lília. Título: Cultura da prevenção. Labor, Brasília, nº 2, inverno. 2013. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9d52fab5-0fb1-43e1846566847f783996/Labor2.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=9d52fab5-0fb1-43e1-8465-66847f783996> Acesso em 27/ago/2017.

MORAES, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso do Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

OIT – Organização Internacional do Trabalho: Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_571065/lang--pt/index.htm>. Acesso em 02/set/2017.

ONUBR – Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>> Acesso em: 30/ago/2017.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista e SOUZA, Larissa Martins de. Acerca da dicotomia *atividade-fim* e *atividade-meio* e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista.

Disponível em: < https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/201/ril_v51_n201_p175.pdf>
Acesso em: 04/set/2017.

Repórter Brasil - "A terceirização é a desgraça das relações de trabalho". Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2006/08/a-terceirizacao-e-a-desgraca-das-relacoes-de-trabalho/>>
Acesso em: 02/set/2017.

Revista do CAAP (Centro Acadêmico Afonso Pena). Paulo Henrique Barros de Laurentys – A PANE NO SISTEMA DE PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR:<<https://www2.direito.ufmg.br/revistadocaap/index.php/revista/article/view/309/298>> Acesso em: 04/set/2017.

Revista Eletrônica Brasil 247, "BRASIL NÃO PRECISA DE REFORMA TRABALHISTA", AFIRMA MINISTRA DO TST. Disponível em: <<https://www.brasil247.com/pt/247/brasil/315388/%E2%80%9CBrasil-n%C3%A3o-precisa-de-reforma-trabalhista%E2%80%9D-afirma-ministra-do-TST.htm>> Acesso em: 06/set/2017.

RIBEIRO, Paulo Silvino. "Conflitos e precarização no mundo do trabalho"; *Brasil Escola*. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/conflitos-precarizacao-no-mundo-trabalho.htm>>. Acesso em 02/set/2017.

Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI/ André Luís Vizzaccaro-Amaral, Daniel Pestana Mota, Giovanni Alves, (organizadores). – São Paulo: LTr, 2011. Disponível em: < <https://www.google.com.br/search?q=TRABALHO+E+SA%C3%9ADE%3A+A+PRECARIZA%C3%87%C3%83O+DO+TRABALHO+E+A+SA%C3%9ADE+DO+TRABALHADOR+NO+S%C3%89CULO+XXI&oq=TRABALHO+E+SA%C3%9ADE%3A+A+PRECARIZA%C3%87%C3%83O+DO+TRABALHO+E+A+SA%C3%9ADE+DO+TRABALHADOR+NO+S%C3%89CULO+XXI&aqs=chrome..69i57.2071j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>> Acesso em: 02/set/2017.

Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região – ES. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/701964903/?pq=KHtwcmVjYXJpemHDp8Ojb30p&fmt=2>> Acesso em: 31/ago/2017.

Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região – RS. Disponível em:<
http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:gCAOIQtKckJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57672063+precariza%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATAOUMENTO:20160831..20170831++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>
Acesso em: 31/ago/2017.