

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/ CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

CÍNTIA SINÁRIA GOMES DA SILVA SOUZA

**UMA ANÁLISE SÓCIOJURÍDICA DO PROJETO DE LEI 4.330:
COMENTÁRIOS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Campina Grande - PB
2015

CÍNTIA SINÁRIA GOMES DA SILVA SOUZA

**UMA ANÁLISE SÓCIOJURÍDICA DO PROJETO DE LEI 4.330:
COMENTÁRIOS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Trabalho monográfico apresentado à coordenação do Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos – FARR, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito pela instituição supracitada.

Orientador: Prof. Ms. Phillipe Cupertino Salloum e Silva

Campina Grande- PB

2015

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

S729a Souza, Cíntia Sinária Gomes da Silva.
Uma análise sociojurídica do projeto de lei 4.330: comentários acerca da
terceirização no Brasil / Cíntia Sinária Gomes da Silva Souza. – Campina
Grande, 2015.
68 f.

Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR -
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI.
Orientador: Prof. Me. Phillipe Cupertino Salloum e Silva.

1. Direito do Trabalho. 2. Projeto de Lei – Terceirização. I. Título.

CDU 349.2(043)

CÍNTIA SINÁRIA GOMES DA SILVA SOUZA

**UMA ANÁLISE SÓCIOJURÍDICA DO PROJETO DE LEI 4.330:
COMENTÁRIOS ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Aprovada em _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Phillipe Cupertino Salloum e Silva
Faculdade Reinaldo Ramos- FARR
(Orientador)

Prof. Ms. Rodrigo Silveira Rabello de Azevedo
Faculdade Reinaldo Ramos- FARR
(1º Examinador)

Prof. Esp. Jardon Souza Maia
Faculdade Reinaldo Ramos- FARR
(2º Examinador)

À minha família:

Meu pai Cícero Gomes (in memoriam)

Minha mãe Irací Ferreira, apesar de todas
as dificuldades, plantaram a semente.

Meu esposo José Alvelange e filha
Maria Eduarda, por seus afetos e apoio diário.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela bênção adquirida!! Por nos possibilitar, a cada novo dia, a oportunidade do aprendizado.

A todos de minha família que sempre estiveram ao meu lado.

A minha querida mãe, pelo ensinamento do real valor e propósito da existência, durante toda minha jornada.

Agradeço também a meu esposo José Alvelange por todo amor e eterna paciência e carinho necessário, especialmente a minha filha linda, Maria Eduarda com todo amor.

Aos meus amigos, Carminha, Luís Silva e Coreolano Ramalho, pela graça do incentivo diário durante a trajetória dessa pesquisa.

Agradeço ao meu orientador pelo apoio e compreensão, essenciais a elaboração desse trabalho.

Agradeço a todos os meus Mestres, indistintamente, pelo aprendizado adquirido no decorrer desses cinco anos.

“Desistir”... Eu já pensei seriamente nisso, mas nunca me levei realmente a sério; é que tem mais chão nos meus olhos do que o Cansaço nas minhas pernas, mais esperança nos meus passos, do que. Tristeza nos meus ombros, mais estrada no meu coração do que “Medo na minha cabeça.”

Cora Coralina

RESUMO

A presente pesquisa tem o objetivo de abordar a partir de um viés sócio jurídico o surgimento da terceirização nas relações de trabalho. Trata-se de um mecanismo de exploração da mão de obra e de gerenciamento empresarial que vem sendo adotado no mundo, tendo o Brasil seguido o modelo Taylorista. A terceirização vem se alastrando na gestão da força de trabalho, proporcionando a intensificação de exploração, submetendo os trabalhadores à condições inapropriadas de higiene e segurança, remuneração inadequada, abuso e violência não preservação ao princípio da dignidade da pessoa humana. A problemática do trabalho monográfico perpassa pela inexistência de lei específica legislando a terceirização que busca ser sanado mediante o projeto de Lei 4330 (PMDB-GO), buscando-se debater a sua constitucionalidade. Busca-se investigar quais princípios do Direito do trabalho e constitucionais podem ser violado em face da generalização da terceirização nas relações de trabalho proposto pelo projeto de lei em análise. Por fim, os dados da pesquisa foram obtidos através de artigos científicos de base críticas e manuais de Direito do Trabalho consagrados nas Ciências Jurídicas, de modo a contribuir para a revisão bibliográfica do objeto em questão.

Palavras-Chave: Projeto de Lei 4330; Súmula 331 do TST; Precarização; Flexibilização; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to address from a biased legal partner the rise of outsourcing in labor relations. This is a hand holding mechanism of work and enterprise management that has been adopted in the world, with Brazil following the Taylorist model. Outsourcing spreaded in the management of the workforce, providing the intensification of exploitation, subjecting workers to improper hygiene and safety, inadequate remuneration, abuse and violence does not preserve the principle of human dignity. The problem of monographic work permeates the absence of specific law legislating outsourcing that seeks to be resolved by the draft law 4330, is seeking discuss its constitutionality. The aim is to investigate what principles of labor law and constitutional may be violated in the face of widespread outsourcing in labor relations proposed by the bill under consideration. Finally, the survey data were obtained through scientific articles critical base and labor law manuals enshrined in legal sciences, in order to contribute to the literature review of the subject matter.

KEYWORDS: Bill 4330; Precedent 331 of the TST; precariousness; easing; Labour Law.

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CUT	Central única Dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FMI	Fundo Monetário Internacional
MPE	Ministério Público do Emprego
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR E A ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO NA MODERNIDADE.....	14
1.1 Relação de Trabalho.....	14
1.1.1 Empregador.....	14
1.1.2 Empregado.....	16
1.2 Origem da terceirização.....	16
1.3 Modelos de Industrialização: Taylorismo.....	18
1.4 Fordismo.....	19
1.5 Toyotismo.....	21
1.6 Neoliberalismo.....	22
2. REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E OS PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO.....	25
2.1 Terceirização.....	25
2.2 Princípios que norteiam o Direito do Trabalho	27
2.2.1 Princípio da Proteção.....	27
2.2.2 Princípio da Norma mais Favorável.....	28
2.2.3 Princípio da Condição mais Benéfica.....	28
2.2.4 Princípio do Não Retrocesso Social.....	29
2.2.5 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas.....	29
2.2.6 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.....	30
2.2.7 Princípio da Intangibilidade Salarial.....	31
2.2.8 Princípio da Primazia da Realidade.....	31
2.2.9 Princípio da Continuidade da Relação do Emprego.....	32
2.3 A terceirização no Brasil.....	32
2.4 A terceirização e sua regulamentação no Direito brasileiro.....	34
3. FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS EXISTENTES NA CLT E POSICIONAMENTO DA OIT, CUT E MPT FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO.....	38
3.1 Flexibilização Contratuais na CLT no Brasil.....	38
3.1.2 Contratos por Tempo Determinado.....	38
3.1.3 Contratos por tempo Parcial.....	39
3.1.4 Contrato Temporário.....	39
3.1.5 Trabalho Eventual	40
3.1.6 Contrato de Intermediação de Mão de Obra.....	40
3.2 Posicionamento da OIT, CUT, MPT e TST frente à Terceirização	41
3.2.1 Organização Internacional do Trabalho – OIT.....	41
3.2.2 Central Única dos trabalhadores – CUT.....	42
3.2.3 Ministério Público do Trabalho - MPT.....	44
3.2.4 Tribunal Superior do Trabalho – TST.....	45

4.	CONSEQUÊNCIA DO PROJETO DE LEI Nº 4.330 EM DECORRÊNCIA SÚMULAS DO TST	46
4.1	Projeto de LEI Nº 4.330, atualmente conhecido como PL 30.....	46
4.2	Súmulas Do TST frente à Terceirização no Direito Trabalhista....	50
4.2.1	Súmula 239 do TST.....	50
4.2.2	Súmula 257- Vigilante TST.....	51
4.2.3	Súmula 256 TST.....	52
4.2.4	Súmula 331 TST.....	53
4.2.5	Revisão da súmula 331 do TST em 2011.....	55
4.3	Inconstitucionalidade da Terceirização no Brasil.....	55
4.3.1	Decisão do STF sobre a responsabilidade da Administração Pública.....	56
4.3.2	Projeto de Lei em sua atividade fim.....	57
4.3.3	Princípio da Livre Iniciativa x Princípio dos Valores Sociais do Trabalho.....	59
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
	REFERÊNCIAS.....	64

INTRODUÇÃO

O objetivo do Direito do Trabalho é a subordinação. Relação de trabalho é toda prestação existente na atividade econômica do país. A CLT em seu art. 2º e 3º, dispõe sob a definição do que seja empregado e empregador.

Esse trabalho trata do fenômeno da terceirização, mais antes iremos abordar uma diferenciação entre empregado e empregador contido nos art. 2º e 3º da CLT.

A terceirização teve incidência inicial nos Estados Unidos com início a Segunda Guerra Mundial.

Analisaremos nesse contexto as formas de modelos de industrialização, tais como o taylorismo que fala da divisão manual de chão de fábrica e intelectual, assim como o fordismo que sua essência era produzir de forma continua a um valor baixo custo, o toyotismo primava pela concentração de uma estrutura de vários serviços na atividade fim, objetivando então uma mão de obra mais em conta, sem a preocupação de todos os encargos trabalhistas intensificaram as formas de flexibilização no Direito Trabalhista, onde muitas indústrias repassaram para empresas menores demandas supostamente inalcançável diante da escassez de tempo.

Abordaremos a política do neoliberalismo que foi marcado por mudanças na organização da produção fazendo com que tivesse uma ampliação maior da terceirização, a política do neoliberalismo trouxe um aumento de desemprego obrigando o brasileiro a investir em novos equipamentos.

A Terceirização cresce no cenário brasileiro com uma grande flexibilização e precarização nas relações de trabalho. Trazendo emprego informal para os trabalhadores no país, sua expansão vem ameaçando os Direitos Trabalhistas que foram conquistados por conta das lutas históricas travadas pelos movimentos sindicais e sociais, de forma a diminuir custos e aumentar a produtividade das empresas.

No segundo capítulo, abordaremos definições sobre a terceirização, adotada por vários doutrinadores e especialistas, pois atualmente a terceirização não tem nenhuma legislação específica em lei. Em seguida, serão apresentados, sucintamente, alguns dos princípios que rege o Direito do Trabalho. Analisaremos a terceirização no Brasil, sua primeira aparição foi nas fábricas multinacionais de automóveis, onde foram entregues suas peças a outras empresas com estratégia de

ganhar agilidade na produção. Nos dias de hoje são poucas as empresas ou até mesmo parte da burocracia estatal que não ramificam seus serviços às empresas terceirizadas.

A Terceirização no momento é regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro mediante súmula de nº 331 do TST, que dispõe em seu parágrafo III a contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza, na atividade meio e vedando qualquer contratação por empresa interposta na atividade fim, salvo em casos de emprego Temporário.

O terceiro capítulo trata de tipos de contratos que foram aceitos e regulamentados pela Lei como forma lícita de contratação, mas que deixa claro a existência de flexibilização no Direito do Trabalhador. Contudo mostra nesse capítulo posicionamentos feitos pela OIT, CUT, MT e TST frente à terceirização.

Diante disso, tramita no Congresso Nacional um Projeto de Lei de nº 4.330 que tenta legalizar a extensão da prática às atividades finalísticas das empresas, trazendo em sua redação que a responsabilidade das empresas deve ser subsidiária e não solidária. Importa questionar, inicialmente, quem são os prováveis beneficiários desse projeto de lei caso seja aprovado pelo Congresso; o que impede a responsabilidade das empresas ser solidária; Caso esse Projeto de Lei seja aprovado, quais normas constitucionais estarão violadas.

O Projeto em análise tem sido alvo de muita discussão de forma que se questiona sua sintonia com princípios da Constituição Federal, que infligi e confronta os Direitos Constitucionais. Assim, pretendem-se analisar súmulas do TST que foram documentadas e abriram brechas para a degradação do Direito do Trabalhador. Entre elas a súmula 331 do TST que atualmente regulamenta a atividade meio e veta a atividade fim.

Por fim, este estudo se dirige ao exame do Projeto de Lei 4.330 de forma crítica de como surgiu à terceirização, quais os males trazidos pelo Projeto de Lei de nº 4.330 com vistas já que se esbarra com princípios constitucional, mostrando os pontos de precarização, flexibilização chegando assim à inconstitucionalidade dessa lei caso venha ser aprovada.

1 – RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR E A ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO NA MODERNIDADE

1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

O objetivo do Direito do Trabalho é a subordinação. O empregado presta serviço de forma subordinada ao seu empregador. O empregador controla, dirige a prestação de serviço do empregado. O trabalho subordinado é regulamentado pela CLT.

Todas as atividades e prestação existente em uma atividade econômica do país são consideradas relação de trabalho.

Os serviços de Empreitada, Trabalho Avulso e Transportador Rodoviário Autônomo se caracterizam como trabalhadores. Esses trabalhadores, porém não possui vínculo de emprego, porque não são subordinados ao empregador, por isso que não são regulamentados pela CLT. Possuem uma relação própria indiferente do da relação ou vínculo de empregado que é regulamentado pela CLT.

1.1.1 EMPREGADOR

Para que seja reconhecida uma relação de emprego é preciso preencher alguns requisitos. Como a Pessoaalidade; Onerosidade; O Risco da Atividade Econômica deve ser Assumido pelo Empregador; Não Eventualidade na Prestação de Serviço e a Subordinação.

Relação de trabalho é gênero da relação de emprego, vínculo de emprego que está regulamentado pela CLT.

A empresa é o conjunto de atividade organizada e dirigida à criação de riqueza pela produção de bens ou de serviços, desenvolvida por uma pessoa natural (empresário) ou jurídica (sociedade em empresarial). O empregado está vinculado à empresa, (empreendimento) e não aos seus proprietários. Colaborando com isso o art. 448 da CLT dispõe da seguinte redação:

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Porque o empregado está vinculado a empresa e não ao proprietário da empresa. A empresa poderá ser de forma individual pelo empresário ou coletivo por uma sociedade empresária. Assim sendo podemos afirmar que o empregado pouco importa se a empresa é constituída por uma empresa ou uma sociedade empresária, ou até mesmo se a empresa está ou não legalmente constituída.

O empregado é vinculado a empresa e não ao proprietário da empresa. Por isso, que o art. 2º da CLT, dispõe:

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.

Para afirmar que o empregado está vinculado a empresa e não ao proprietário da empresa. O empregador por natureza assume os riscos da atividade econômica. O empregador produz um produto ou comercialização e realiza uma prestação de serviço, isso é a atividade do empregador. O risco do empregador poderá obter lucro ou prejuízo, o empregador não poderá transfere risco do seu negócio para seus empregados.

O art. 2º também dispõe que o empregador acolhe e permite o acesso do empregado na empresa. Esse admite está ligado ao art. 443 da CLT:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

O contrato de emprego é oneroso, o empregador paga os salários ao empregado, remunera pela prestação de serviços.

O empregado é subordinado ao empregador, o empregador exerce o seu poder de direção sob o empregado. O empregador organiza a atividade do empregado e edita norma disciplinares para os empregadores. O empregador tem poder de direção de dirigir o empregado.

O contrato de trabalho empregado é pessoal, o empregado não pode ser substituído na prestação do serviço. Se o empregado fortalece o contrato de trabalho é extinto. A personalidade refere-se a empregado e não ao empregador.

1.1.2 EMPREGADO

O requisito primordial para caracterizar o empregado é ele ser pessoa física e prestar serviço de forma não eventual. O contrato de emprego é um pacto sucessivo, de duração e não se exaure em única prestação. A eventualidade decorre de um episódio, de uma ocasião e de uma situação. Não será considerado empregado a pessoa que prestar serviço de forma eventual.

O trabalho não precisa ser cotidiano ou diário, pois a CLT não exige que o trabalho seja realizado todos os dias, mas é preciso ser não eventual. A pessoa que trabalha duas ou três vezes por semana em horário determinado, sob a dependência do seu empregador e mediante salário, será considerado empregado. O empregado possui o poder de direção art. 3º da CLT.

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

O empregado deve prestar o serviço sob a dependência e subordinação do empregador. Dizer que o empregado é dependente do empregador é o mesmo que afirmar que o empregado é subordinado ao empregador.

Subordinação e a obrigação que o empregado tem de observar as normas disciplinares impostos pelo empregador no mesmo âmbito da empresa. O empregado fica sob a direção e disposição do seu empregador. Por isso podemos afirmar que o contrato de emprego é a prestação de serviço subordinado. O art. dispõe mediante salário, pois o contrato de emprego é oneroso.

O empregado tem obrigação de assalariar o empregado, conforme o art. 2º da CLT. O empregado tem direito de receber o salário e em contraprestação prestar serviço ao seu empregador.

1.2 ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO

Aquele que prestar serviço a título gratuito não será considerado empregado, porque obrigatoriamente o empregado presta seu serviço mediante salário.

A origem da terceirização se deu no contexto da II Guerra Mundial com o aprofundamento da crise capitalista onde os Estados Unidos teve uma forte

participação em parceria com países europeus nas atividades da terceirização suporte à produção dos armamentos que passava para outras empresas prestadoras de serviços, para aumentar a produção de todos os produtos que estavam vinculados a conflitos militares, observaram que seria mais fácil se trabalhassem em conjunto.

Promovendo assim, contrato de fornecimento, subcontratação, desverticalização, parceria, descentralização, filiação, exteriorização do emprego, entre outras para colidir com as forças nazistas e, posteriormente com o Japão. Acarretaram-se mudanças no modelo intitulado como “fordismo”, onde concentrava como modelo único de produção. Segundo Meireles:

(...) a terceirização encontra sua origem durante a II Guerra Mundial, quando os Estados Unidos aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas e também o Japão. As indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção. (MEIRELES, 2007).

Nesse período havia uma excessiva procura por armamentos e a oferta existente no mercado necessariamente não supria com a grande demanda. Neste momento, a terceirização surge como ferramenta neste processo de transformação produtiva, além de resolver o conflito também se ampliou para outras áreas.

Dessa forma canalizaram atividades as indústrias bélicas, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas aos negócios em que atua na atividade fim, contratando outras empresas para as *atividades meio* o que ocasionou o aumento na produção de armamentos, tornando o processo de produção mais horizontalizado. Para Felício e Henrique (2004) apud Severo (2014):

(...) o fato social que desencadeou o fenômeno da terceirização se postulou no período da Segunda Guerra Mundial. Havia nesse período uma grande procura por armamentos e a oferta existente no mercado não parecia capaz de suprir tamanha demanda. Assim, as indústrias norte-americanas, visando ao aumento de produtividade e, conseqüentemente, à supressão da demanda apresentada, decidiram modificar seu modelo de produção (Felício e Henrique, 2004).

Cumprе ressaltar que antes da II Guerra Mundial já existiam esse tipo de atividades prestadas por terceiros, mas só foi autorizado no Direito Social após esse marco histórico, introduzido assim na sociedade e na economia. Assim Martins também afirma:

Tem-se uma ideia de terceirização no período da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Verificaram que poderiam delegar serviços a terceiros, que

seriam contratados para dar suporte ao aumento da produção de armas (MARTINS, 2012, p. 02).

Assim, com a demanda em massa as indústrias bélicas direcionam seus serviços secundários a terceiros, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos, enxugando organograma, reduzindo o número de cargos, gerando competitividade e conseqüentemente agilizando a tomada de decisões. Essa delegação acarretou em uma mudança no modelo de produção tradicional, ganhando outros moldes na terceirização.

Para tanto ocorreram transformações no direito do trabalhador com fragmentação dos modelos industriais.

1.3 MODELOS DE INDUSTRIALIZAÇÕES: TAYLORISMO

Faz-se necessário, portanto, remontar à primeira metade do século XX, época em que o taylorismo e o fordismo eram os modelos de produção utilizados pelo sistema capitalista, chegando-se, posteriormente, à superação desses modelos pelo taylorismo.

O Taylorismo como ficou conhecido, foi idealizado pelo engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor em 1911 que publicou a teoria “*Os princípios da administração científica*”.

Essa teoria de Taylor consistia em uma divisão de etapas de modelo de produção intelectual e manual, com intensificação da divisão do trabalho, concebendo meios para a capacidade dos homens e máquinas atingisse sua ênfase máxima nas tarefas ultra - especializada. Acreditava que estudando técnicas sistemáticas de trabalho e oferecendo treinamento aos trabalhadores, aumentaria consideravelmente a produção com menos custos e melhor qualidade. Portanto, o trabalhador que produzisse mais em menos tempo receberia prêmios como incentivos, provocando exploração na classe trabalhadora. Com a especialização do trabalhador, poderia aperfeiçoar a produção das empresas, economizando movimentos desnecessários, padronizando a produção, reduzindo a jornada de trabalho. Segundo Harvey:

(...) a base da teoria “taylorista” seria o que precisava para o aumento da produtividade do trabalho “através da composição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento (HARVEY, 2000, p. 121)”.

Taylor mediante estudos e práticas adquiridas de dentro da indústria, onde se desenvolveu profissionalmente e criou um método para os trabalhadores agilizarem a produção, usando um modelo cronometrado para cada trabalhador. Esse modelo cronometrado para cada trabalhador ficou bem conhecido e exposta por Charles Chaplin, em seu crítico filme “Tempo Modernos”. Chegando ao mesmo entendimento Druck:

Este é o tempo em que os homens que vivem do trabalho precisam ser transformados ‘cientificamente’, a fim de que possam cumprir um papel chave na base alguns técnica e mecânica da produção industrial. Para estudiosos, o taylorismo representa um tipo de mecanização sem a introdução da maquinaria; ou seja, trata-se de ‘subsumir o trabalho ao capital’, através da expropriação do conhecimento dos trabalhadores, o que pode ser viabilizado pelo controle efetivo do capital sobre o trabalho, realizado na forma da ‘gerência científica’ e que tem como um dos fundamentos centrais a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual (DRUCK, 1999, p.41).

Outro método importantíssimo na teoria de Taylor foi à utilização da separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, com a expropriação do conhecimento dos trabalhadores, onde o trabalho manual seria explorado pelos trabalhadores de chão de fábrica enquanto o trabalho intelectual seria transferido para pessoas letradas.

1.4 FORDISMO

O segundo modo é um modelo de produção Fordista, que surge depois da aplicação do Taylorismo, interpretação adotada por um empresário norte-americano Henry Ford (1863-1947), que desenvolveu um sistema de organização de trabalho industrial, que era responsável pelo segmento desse modo de produção a partir de 1914, a exemplo do filme, numa situação de crise, “Tempos Modernos” foi introduzido equipamentos como esteira na linha de produção a fim de intensificar essa linha de produção em toda jornada de trabalho, enquanto os operários permaneciam parados, quanto mais simples a função melhor seria para esse tipo de modelo fordista, o intuito era produzir cada vez mais, para ganhar na produtividade. Assim Careli explica:

A principal engenhosidade de Ford, que permanece até hoje, mesmo nas fábricas ditas “toyotizadas”, é a linha de montagem contínua. Como afirma

Denise Pires (1998, P. 33), “Ford toma como inspiração o processo contínuo de produção existente nos matadouros e cria a linha de montagem (movingassemblyline), onde faz uso da mecanização associada e parcialmente automatizada, já antevista por Marx, em O Capital. O controle sobre o trabalho humano não precisa ser feito pela determinação e controle direto do gerente, mas é feito automaticamente pela máquina. A esteira (conveyorbelt), que leva o trabalho até os homens, resolve a questão do controle dos tempos e movimentos que agora são determinados pelo ritmo de funcionamento das máquinas, diferente do Taylorismo, em que o ritmo é baseado no rendimento individual (...) E conclui brilhantemente que com a linha de montagem, o trabalho vai aos homens, ao invés dos homens ao trabalho (CARELI, 2014,p.29-30).

O fordismo é baseado em produzir muito no valor baixo pra que seja vendido para o maior número de possível de consumidores, ou seja, a maioria das atividades necessárias para se alcançar o produto final era realizada dentro da própria empresa, incorporando a hierarquização do sistema produtivo, de modo a intensificar os laços de subordinação do trabalhador ao empregador. De acordo com Severo a terceirização:

(...) foi à gênese da transição do modelo taylorista/fordista para o modelo de produção que encontramos atualmente. Ela surge para amparar as indústrias norte-americanas que não estavam conseguindo suprir a procura por produtos bélicos no final do século XX (SEVERO, 2014, p.139).

Enquanto para os empresários o fordismo foi muito assertivo, para os trabalhadores ele gerou alguns problemas como, por exemplo, trabalho repetitivo, exigindo dos operários grandes esforços de acompanhamento, o sistema de produção que reduzia as tarefas realizadas por cada operário ao mínimo possível, trazendo desgastes, além da falta de visão geral sobre todas as etapas de produção e baixa qualificação profissional. O sistema também se baseava no pagamento de baixos salários como forma de reduzir custos de produção.

No capitalismo sucedeu uma explosão de trabalhos, durante o modelo fordista, que promoveu grandes lucros: é o sistema capitalista. Mas, também foi marcado por greves geradas pela contestação da nova geração de trabalhadores que se negava a produzir num ritmo de trabalho desumano. O período pós Segunda Guerra, seria marcado por essa crise, conhecida como a evasão dos operários industriais, além da organização sindical, que teve danosos reflexos na Europa e nos Estados Unidos, e um desinteresse generalizado pelo trabalho industrial: era o Fordismo. Porém, a rigidez desse modelo de gestão causou sua queda. Neste sentido, assevera Graça Druck:

É possível afirmar que a resposta à crise do fordismo não só não resolveu a crise como a aprofundou. Os processos de reestruturação produtiva e os novos padrões de gestão do trabalho e do Estado desenvolveram-se sustentados centralmente na flexibilização do trabalho. (DRUCK, 1999.p. 45).

Constituiu-se assim num modelo essencialmente concentrador de renda, baseado quase que exclusivamente na coerção- via Estado e via gestão do trabalho pelo capital. Aqui é abordada a alienação do ser humano no mundo, em uma tecnologia massacrante neste ambicioso mundo das indústrias, tornando a relação homem- máquina extremamente conflituosa.

1.5 TOYOTISMO

O modelo de gestão de produção industrial lançado no Brasil é o modelo Toyotista, que visava concentrar a sua estrutura com serviços na atividade fim, buscando assim uma mão de obra mais em conta não precisando se preocupar com os encargos trabalhistas que lhe era imposto, condições que envolvem a subjetividade do trabalhador nesse processo, desenvolvendo desta maneira trabalho completamente manipulado e subordinado a conveniência exclusiva da empresa e do capital.

Assim para HARVERY: “A atual tendência do mercado é reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando a coisa ficarem ruins” (HARVERY, 1992, P. 144).

Esse modelo de industrialização Toyotismo, ao contrário, adotou padrão horizontal de produção, ou seja, os fornecedores que ficaram na responsabilidade de se preocupar com os detalhes de produção de suas matérias-primas, matérias essas utilizadas nas linhas de produção. Criava-se, dessa maneira, uma rede de produtores e fornecedores, iniciando-se, nas indústrias, autoriza a terceiros a responsabilidade pela produção de um ou mais itens necessários ao seu funcionamento.

Nesse modelo de produção o trabalho é em equipe, faltando um dos empregados, prejudica toda produtividade do conjunto. Toyotismo é um sistema de preparação voltado para a produção de mercadorias. Criado no Japão, após a Segunda Guerra Mundial, pelo engenheiro japonês Taiichiohno, o sistema foi

aplicado na fábrica da Toyota (origem do nome do sistema). O Toyotismo espalhou-se a partir da década de 1960 por várias regiões do mundo e até hoje é aplicado em muitas empresas. Antunes aponta que:

Toyotismo ou onhonismo (de Onho, engenheiro que criou o modelo na Toyota) como é chamado, caracteriza-se pela flexibilidade e pela inovação em aproveitar da subjetividade do trabalhador para ajudar na produção. O toyotismo apropria-se intensamente da dimensão intelectual do trabalho que emerge do chão da fábrica que o fordismo desprezava. (ANTUNES, 1999, p. 206).

Em compensação estas técnicas não enriquece a classe operária, pelo contrário precariza ainda mais o trabalho, por adequar práticas como: a subcontratação e a terceirização, que agride e acelera as transformações do “mundo do trabalho”.

1.6 NEOLIBERALISMO

O Neoliberalismo nasceu logo depois da segunda guerra mundial, nas regiões da Europa e da América do Norte, onde imperava o Capitalismo. O neoliberalismo começa a ser colocada em prática a partir da grande crise capitalismo no modelo do bem estar social em 1973 após a guerra do Vietnã quando todo mundo capitalista avançava, caiu numa longa e profunda recessão cominando pela primeira vez baixas taxas de crescimento com altas taxas de inflação.

A partir daí as ideias neoliberais começaram a ganhar terreno. A raiz da crise pressuposta do fortalecimento neoliberal estava localizada no poder excessivo e nefasto dos sindicatos de maneira geral do movimento operário, que havia corroído as bases da acumulação capitalista com sua pressão parasitária para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais. Para Druck:

A ideologia neoliberal ganha força reorganizando o capital, privatizando, desajustando os direitos trabalhistas, flexibilizando, promovendo uma regeneração. "O projeto neoliberal dá nova direção e consegue articulares os países do centro redefinindo as suas relações com os países periféricos. Através das principais instituições financeiras internacionais – FMI e Banco Mundial" (DRUCK, 1999, p.27).

O neoliberalismo se constitui num movimento ideológico em escala verdadeiramente mundial, como o capitalismo jamais havia produzido no passado. Trata-se de um corpo de doutrina coerente, autoconsciente, militante, lucidamente decidida a transformar todo mundo a sua imagem, em sua ambição estrutural e sua

extensão internacional. A aplicabilidade das políticas neoliberais trouxe consigo consequências desastrosas para economia, mais foi nas políticas públicas e sociais que mais se evidenciou o retrocesso, principalmente nas questões de emprego, saúde, moradia e educação. As políticas neoliberais globalizantes começaram no Brasil no início dos anos de 1990, foi onde iniciou as reformas de estado, começou nesse período a desregulamentação econômica, a abertura de mercado e planificação de economia, a tentativa de diminuir a inflação galopante. Ocorrem nesse período igualmente as tentativas iniciais com as instituições internacionais principalmente a FMI.

Conforme Batista, o aumento do desemprego na década de 80 e a extensão da situação na década de 90 o trabalho brasileiro chegou a uma elevada inflação, e se aprofundou com a chegada do neoliberalismo, resultando em uma precarização de trabalhos podendo verificar também a ampliação do emprego informal, tomando como causador dessa retratação do Estado e das políticas públicas o governo Collor como o maior responsável pela má condição da ordem internacional. (BATISTA, 2010, p.40-41).

As reformas no Estado no governo (Collor) não foram bem sucedidas, nem mesmo a própria elite empresarial estava preparada para tais mudanças, muito menos a elite política do Brasil que se mostrou um tanto cética insegura com os rumos que as reformas dos Estados promovidas pelo governo poderiam desencadear. Começou a existir mobilização social, provindas de todos os setores da sociedade civil.

A teoria neoliberal, no prisma de ordenamento da economia, trouxe consigo a redução do Estado, com a sistemática privatização de sociedades de economia mista, o que afeta a estrutura da sociedade e o papel do Estado, cuja ineficiência, como gestor da economia, passou a ser propalada. Sem dúvida, nisso houve ideologia de redução de seu papel, pois formulou uma incapacidade de participar do mercado e subjacente a isso, a incapacidade de regulá-lo (CASTRO, 2014, p. 122).

Durante as reformas neoliberais governamentais não trouxeram os avanços econômicos e sociais desejados frustrando assim, boa parcela da população brasileira. Dentre as principais consequências das políticas neoliberais aplicadas em nosso país destaca-se o alto índice do desemprego, elevado aumento da dívida externa e interna, desregulamentação econômica, aventura de mercado, avanço de empresas multinacionais e a privatização das companhias estatais, como a dos setores de transportes, saúde, educação, energia e comunicações além de aumentos das tarifas públicas. Em decorrência de tais políticas no período aumentou a exclusão social no Brasil, uma das máximas do neoliberalismo era de que se devia maximizar os lucros e minimizar as despesas. Ao contrário do que seus defensores

abadiavam as políticas neoliberais trouxeram exceção econômica ingresso do capital externo, desemprego, aumento do trabalho informal, conflitos sociais, flexibilização dos direitos trabalhistas, precariedade e ao mesmo tempo os desmontes do sistema de seguridade social, Saúde e de educação.

As práticas neoliberais não fracassam apenas nas questões sociais sustentáveis em bases um tanto frágeis, a economia virtual e especulativa chamado capitalismo de casino, o modelo neoliberal tem enfrentado novamente uma crise sem precedentes uma das maiores do capitalismo em âmbito global, dos últimos tempos, a crise atual decorre exatamente do mercado financeiro. Compreendendo que:

Com a deficiência destes modelos, e acesso neoliberal, o governo brasileiro abre a economia do país e começa a elevar o processo de privatizações, praticando a política do Consenso de Washington. Com as negociações em torno da dívida externa isso para evitarem a falência, as indústrias se veem obrigadas a se adequarem a nova regra, para poderem competir no mercado.

2 – REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E OS PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO

No Brasil os direitos sociais trabalhistas suportaram vários impactos com a modificação do processo produtivo, a terceirização se apresenta como o grande causador dessa gama de ações que flexibiliza toda relação de trabalho, desse modo abre uma intermitente debate sobre a necessidade de regulamentar a terceirização.

2.1 TERCEIRIZAÇÃO

A definição para terceirização é uma relação muito complexa, pois há uma dificuldade tanto de interpretação como na regulamentação. Para Martins a terceirização respalda-se:

(...) na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários (MARTINS, 2014, p. 10).

O empresário busca diminuir seus custos, principalmente com a mão de obra, principalmente quando passamos por crises econômicas quando há desemprego na sociedade. Sobre o mesmo termo temos a definição de Oliveira apud Damasceno, onde enfatiza que:

(...) terceirizar é buscar racionalmente os melhores resultados em escala de produção, maior flexibilidade operacional e uma adequada redução de custos administrativos, juntamente com a concentração e a maximização de oportunidades para enfrentar o mercado (DAMASCENO, 2012, p6).

A terceirização é uma forma de segregação de mão de obra precarizada, péssimas condições de trabalho e preconceito vêm se consolidando na principal porta de entrada pra precarização e a informalidade.

Para Giosa a terceirização “é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua”. (GIOSA, 1997, p.14).

Na terceirização a entidade contrata serviços de terceiros que não tenham nenhum vínculo empregatício com o empregador, possibilita estabelecer um

processo de transferência de atividades meio da empresa. Na terceirização existe o contratante que é a empresa que vai contratar o serviço que também podemos chamar de tomador de serviço, já a contratada fica com a responsabilidade subsidiária.

Pinto Júnior traz o seguinte conceito: “é a técnica pela qual determinada empresa desconcentra suas atividades, atribuindo a execução de atividades secundárias a terceiras empresas, promovendo um enxugamento de sua estrutura organizacional” (JUNIOR, 2006, p.31).

As contratantes ganham cortando custos e as firmas prestadoras lucram com a mão de obra barata que gera a terceirização. As contratantes optam na escolha de uma empresa terceirizada pelo preço, baixo custo nos contratos desses trabalhadores utilizados tão somente como meio de aumento do lucro das empresas sem qualquer ganho concreto para os terceirizados ou para sociedade, como é o caso do pessoal de higiene e conservação, seguranças e algumas outras classes. Na compreensão da autora Tavares apud Batista:

A terceirização suscita o ressurgimento de velhas formas de trabalho precário, que conformam uma "nova" modalidade de exploração mediante relações informais, identificadas tanto na esfera da produção como da circulação de mercadoria (BATISTA, 2004, p.63).

Dos entendimentos, acima expostos, se pode extrair que não existe uma definição precisa para a técnica da terceirização, três sujeitos são relevantes, existindo uma variante alternativa, onde uma empresa contrata trabalhadores para trabalhar em outra empresa, chamada de tomadora não tendo qualquer responsabilidade com o trabalhador. Existe na terceirização uma contratação de trabalhadores por empresas interposta divididas por duas versões:

A primeira forma de terceirização é a chamada de descentralização produtiva, chamado de terceirização externa, que ao invés de concentrar dentro da fábrica todas as atividades, é transferido para outra empresa parceira o desenvolvimento de uma atividade e, portanto, ela vai ser a contratante da mão de obra relativa àquela parte do processo produtivo.

Além disso, tem a chamada terceirização interna que o mecanismo de contratação de trabalhadores para inserir dentro da empresa tomadora final de serviço através de uma empresa interposta.

2.2 PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO

São vários os conceitos dados aos Princípios no Direito do Trabalho, que acabam sendo afetados com as transformações ocorrentes devido à flexibilização do direito do trabalhador. Para Carriron:

Os princípios fundamentais de direito do trabalho são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo como pressuposto a constatação da desigualdade das partes, no momento do contrato de trabalho e durante seu desenvolvimento (CARRIRON, 2000, p. 64-65).

A CLT traz no seu Art. 8º a autorização para que os princípios possam ser usados no Direito do Trabalho pelas autoridades administrativas e pela justiça. Em síntese, o dispositivo legal afirma que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, serão orientadas, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, especialmente do direito do trabalho.

É indispensável, para o presente trabalho, trazer o conceito dos princípios basilares do Direito do Trabalho, reconhecido pela jurisprudência e estudiosos da área, reafirmando a autonomia dessa área de conhecimento. Entre os princípios angulares estão: princípio da proteção, da norma mais favorável, condição mais benéfica, não retrocesso social, imperatividade das normas trabalhistas, inalterabilidade contratual lesiva, intangibilidade salarial, primazia da realidade e continuidade da relação de emprego.

2.2.1 Princípio da Proteção

Existe um grande desequilíbrio econômico e social entre o empregador e empregado, o princípio da proteção faz desdobrar todos os demais princípios peculiares ao direito do trabalho, busca-se reduzir essa distância econômica financeira se atenuar a esse desequilíbrio que existe entre o sujeito do contrato empregado e empregador, reforçando peso de maior proteção jurídica ao economicamente e social mais frágil que é o trabalhador. Sustenta Castro que:

O princípio da proteção é o mais eminente dos princípios do Direito do Trabalho, porque envolve a própria finalidade de ramo do Direito. Ele assume o conteúdo de proteção do trabalhador, na medida em que se trata de um direito voltado para promover a igualdade jurídica diante da desigualdade econômica que marca as relações trabalhistas (...) (Castro, 2014, p.90).

Além do princípio da proteção fazer parte do direito individual figura também entre os princípios fundamentais do direito do sindicato, dos interesses coletivos dos trabalhadores.

(...) princípio da proteção - matriz de todos os outros- vai se deslocando, em vários momentos, do sujeito-empregado para o sujeito- empregador, a pretexto de que, protegendo-se este, é aquele que ganha. (VIANA, 2000, p. 176).

Também é denominado como princípio tutelar que em razão entre a disparidade de força entre capital e trabalho é necessário existir uma teia de proteção jurídica a parte hipossuficiente trabalhador visando atenuar o desequilíbrio existente no universo das relações de emprego e reduzir essa grande e manifesta distancia que existe entre o empregado e empregador.

2.2.2 Princípio da Norma mais Favorável

O princípio da Norma mais Favorável demonstra que a hierarquia das fontes trabalhistas é flexível ela não é rígida, porque tem o condão de beneficiar a parte menos favorecida ainda que advinda de patamar hierarquicamente inferior na comparação com outra norma. Pressupõe Rodrigues, (1996, p. 43) apud Castilho:

(...) tal princípio que, havendo duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto, será prioritária a aplicação daquela que for mais favorável ao trabalhador, independentemente dos clássicos critérios de hierarquia das normas jurídicas (2014 p. 21-22).

Será aplicada aquela norma que o conteúdo seja mais favorável ao trabalhador, quando há conflitos de normas jurídicas com vigência simultânea, pois é para que deriva o clássico princípio protetor.

2.2.3 Princípio da condição mais benéfica

As vantagens ao trabalhador não pode ser modificadas para pior, a condição mais benéfica tem aplicação de decisão a favor do empregado. Justificando as desigualdades entre pessoas que estão em situações divergentes. Como afirma Américo Plá Rodrigues:

(...) regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deva ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável (RODRIGUES, 2000 p. 131).

O princípio da condição ou cláusula mais benéfica analisa o trabalhador individualmente, protegendo-o, caso ele sofra alterações, só será válida para trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração.

2.2.4 Princípio do Não Retrocesso social

O princípio em análise, a ideia é impedir que determinados direitos uma vez implementados e reconhecidos, sejam por meio de alterações legislativa retirados do cidadão. O direito uma vez que se garantido, não pode o Estado vir posteriormente por meio de um ato legislativo e suprimir aquele direito que já foi reconhecido.

Uma vez que o Direito do Trabalho tem como função central a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, e o princípio da vedação do retrocesso visa à concretização de condições sociais dignas para o cidadão, ele ocupa um lugar destacado no conjunto dos princípios de direito individual e coletivo do trabalho (CASTRO, 2014, p. 96).

Este princípio se aplica ao Direito do Trabalho, garantindo ao cidadão proteção, aos avanços sociais conforme o princípio da dignidade da pessoa humana impossibilitando qualquer redução dos direitos sociais amparados na Constituição.

O princípio e não retrocesso social constitui uma forma de resistência ao Direito Flexível do Trabalho, que opõe os direitos sociais já alcançados como barreira à desconstrução da regulação social promovida pelo ideário do modelo neoliberalismo da abstenção do Estado frente às relações de trabalho (CASTRO, 2014, p. 97).

É uma grande conquista civilizatória, visando à garantia e progresso de conquistas alcançadas pela sociedade, uma vez que favorece e fortalece as estruturas da assistência social do Estado, é primordial reconhecer que todo cidadão é igualmente merecedor de respeito em sua expressão máxima.

2.2.5 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Esse princípio está umbilicalmente relacionado com o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade, é como se fosse dois lados de uma mesma

moda, a imperatividade das normas trabalhistas informando que empregador não pode optar entre cumprir e deixar de cumprir uma norma trabalhista. As normas trabalhistas são cogentes são de observâncias obrigatórias e essas normas informam um conteúdo que é indisponível e irrenunciável em termos de direitos por parte dos trabalhadores.

Abdala afirma que o princípio da (...) imperatividade das normas trabalhistas, decorrente da sua natureza de ordem pública, aquela incidência se dará, ainda que não acordada expressamente, ainda que não pretendida pelas partes, pois que inderrogáveis e irrenunciável aquela (2008, p. 19).

Esses dois princípios imperatividade das normas trabalhistas e irrenunciabilidade ou indisponibilidades das normas trabalhistas tem como pano de fundo a noção de ordem pública e limitação da autonomia particular. As normas trabalhistas conforme o princípio da imperatividade tem caráter cogente obrigatório não podendo ser afastadas pela movimentação da vontade das partes, representa, restrição ou limitação da autonomia da vontade dos particulares empregada ou empregador sujeitos do contrato de trabalho.

2.2.6 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Não tem possibilidade de modificar o contrato de trabalho se tiver lesão aos trabalhadores, ou seja, se essa alteração houver perda de trabalho. Esse princípio tem ligação com o brocardo “Pacta sunt servanda” que os pactos têm que ser cumpridos, devido o vínculo das entidades sindicais as cláusulas dos contratos são passíveis de negociação entre empregado e empregador é este princípio que garante a não alteração dos contratos.

O artigo 486 da CLT trata da alteração o contrato individual de trabalho, o que foi pactuado no começo da relação, é uma cobertura que o empregado tem no contrato de trabalho para que as condições originais sejam mantidas. E caso venha a ser feita essa modificação que seja feito um termo relatando a data, informando a partir de quando é feita a mudança é importante que se crie um benefício. Essa alteração tem que ser homologada no sindicato de classe e assinada por todos para que futuramente não seja caracterizado como nulo. Ocorrendo de forma errônea será caracterizada como nulo.

2.2.7 Princípio da Intangibilidade Salarial

O presente princípio busca preservar o valor nominal e real dos salários controla os descontos salariais que poderão ser efetivados pelo empregador, em razão da natureza operariado caráter alimentar do salário. O montante em disponibilidade do salário em benefício do empregado também são elementos protegidos pelo princípio da intangibilidade salarial. Temos também o art. 7º da Constituição Federal de 1988 que assegura os salários:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (BRASIL, 2012).

O empregado tem uma garantia de que vai receber o salário contratado todo mês, sem sofrer alterações independentes do que esteja passando a empresa na qual ele trabalha. Salvo em caso seja acordado por convenção coletiva ou acordo coletivo feito pela classe este será permitido.

2.2.8 Princípio da Primazia da Realidade

Demonstra nesse princípio que os fatos adquiridos no Direito do Trabalho se tornam mais privilegiados do que os documentos, pois são as condições fáticas que tem existência concreta no contrato de trabalho.

O princípio da primazia da realidade passa a negar a si próprio em proporção crescente. E o que se dá, por exemplo, com a participação nos lucros: embora retribua o trabalho, a lei já não a considera salário, e - como se não bastasse - as convenções coletivas estipulam pagamentos fixos a esse título, com o respaldo dos tribunais. Outro exemplo, já lembrado, é o das centenas de “cooperativas” que infestam o mercado, apoiando-se em documentos que fantasiam relações de emprego. (VIANA, 200, p. 176).

O que é mais importante no Direito do Trabalho são os fatos, a realidade e a execução efetiva do contrato em detrimento dos documentos daquilo que tenha sido formalmente ajustado pra regular esse mesmo contrato, evitando fraude no contrato de emprego.

2.2.9 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Esse princípio define a regra geral de contratação no Direito de Trabalho que são os contratos por tempo indeterminado, se o contrato por prazo determinado é uma exceção passível de serem utilizados apenas nas três hipóteses prevista no art. 443 da CLT, quais seja contrato de experiência, serviços transitórios e atividades empresariais de caráter transitório são justamente do princípio da continuidade dos vínculos empregatícios. Conforme a súmula nº 212 do TST:

Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade. O 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 (BRASIL, 2012).

Os contratos são firmados para durarem indefinidamente no tempo, a sua delimitação temporal a celebração de contrato a prazo a termo por prazo determinado consubstanciado de exceção.

2.3 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

As empresas multinacionais na década de 1950, principalmente no setor automobilístico, foi onde começou ser difundida a terceirização no Brasil. Inicialmente a terceirização limitava-se com a atividade meio, com objetivo principal o enxugamento da estrutura da empresa e conseqüentemente a redução de custos. Segundo o entendimento ainda do autor Martins Sergio:

No Brasil, a ideia de terceirização foi trazida por empresas multinacionais por volta de 1950. Encontram-se seus primeiros passos nos decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966, que autorizavam aos bancos dispor de serviços de segurança bancária prestados por empresas particulares; no decreto-lei 63.756, de 1968, que regulamentou o funcionamento das agências de colocação ou intermediação de mão-de-obra, e no decreto-lei 1.034(10), de 1969, que tratou das medidas de segurança para as instituições financeiras (MARTINS, 2003, p. 16).

Situação que com o passar do tempo foi agravando-se ainda mais em decorrência da velocidade e a intensidade que tem assumido o processo de terceirização, pela falta de uma lei regulamentadora que pudesse controlar o crescimento da terceirização. Na síntese, Pochmann ensina:

Ao contrário da experiência dos países desenvolvidos, a terceirização no Brasil contém especificidades significativas. Na maior parte das vezes, a terceirização encontra-se associada ao ambiente persistente de semi-estagnação da economia nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista. Por conta disso, o sentido da terceirização vem se revelando um processo de reestruturação produtiva defensiva, mais caracterizada pela minimização de custos e adoção de estratégias empresariais de resistência (sobrevivência). (POCHMANN, 1999, p.24).

A partir da década de 1980, as empresas prestadoras de serviços aumentaram em massa a prática da terceirização com a locação de mão de obra, onde o que interessa para tomadora não é indivíduo sim sua força de mão de obra.

Antunes refere que a década de 1980 foi uma época de grande salto tecnológico, quando a automação, a robótica e a microeletrônica inseriram-se no universo fabril, nas relações de trabalho e de reprodução do capital. Nesse momento, emergem novas formas de organização do trabalho, com a produção em série e de massa sendo substituída pela flexibilização da produção e das relações de trabalho que deram origem às novas formas de produção em busca de lucratividade, consubstanciando o padrão que Harvey (1998) caracterizou como acumulação flexível (ANTUNES, 2000, p.17).

No Brasil, especialmente com o advento da Constituição Federal de 1988 as normas sofreram enfraquecimento, uma vez que houve uma ruptura da imperatividade da norma trabalhista com a diminuição dos direitos do trabalhador.

A terceirização resulta de uma estratégia dos empresários para combater a crise econômica, política e financeira, que se alastrava em todo Estado. Segundo Druck *“o recurso da terceirização é antes de tudo uma forma que o empresariado buscou para sair ileso da crise”* (1995, p. 20).

A norma asseguradora dos empregados vem sofrendo flexibilização dos direitos indisponíveis, a negociação coletiva é um exemplo, que vem com a finalidade de promover a proteção ao empregado por meio de sindicato.

A terceirização trabalhista baseia-se no modelo Toyotista, pois visa encurtar a sua estrutura com os serviços não essenciais e concentrar naquele que é sua atividade fim. Nesse sistema as empresas buscam uma mão de obra mais barata sem precisar se preocupar com os encargos trabalhistas que lhe eram impostos. Como exemplo tem-se a Nike e a Martel que terceirizaram a sua mão de obra em países subdesenvolvidos em busca de maior lucro (MIRAGLIA, 2008, p. 65 e 115).

A terceirização tem sido bastante favorecida no Brasil: Alguns fatores que contribui para o apadrinhamento pelo MERCOSUL, pois anula suscetivelmente as restrições às importações, o que permite que haja uma troca de peças e componentes; pela estagnação, tendo em vista que ela força as empresas a uma

diminuição de custos e que patrocina uma desmobilização da movimentação sindical, deixando oposição dos trabalhadores enfraquecida; por um conjunto de políticas de cunho neoliberal que gera a desregulamentação do mercado de trabalho e tornam a legislação um tanto quanto permissiva.

2.4 TERCEIRIZAÇÕES E SUA REGULAMENTAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

Essa prática da terceirização tem sido apresentada negativamente para a categoria trabalhadora, onde seus direitos adquiridos estão sendo lesados pelos principais interessados que são do setor empresariado. Existe em tramitação um Projeto de Lei de nº 4.330 onde um dos principais danos desse projeto é negar a responsabilidade solidária do contrato de trabalho, que fragiliza ainda mais a relação do trabalhador terceirizado. Propondo que as empresas tenham responsabilidade subsidiariamente, empresas essas que muitas vezes não tem condições de adimplir com aquele contrato de trabalho, proporcionando assim que o trabalhador ileso fique em busca de seus direitos, que venham a demandar com processo na ceara trabalhista.

Essa aplicação do precedente n.38 e n.39 do TRT da 2ª Região presa pela responsabilidade solidária da tomadora dos serviços, precedente esse que é contra a precarização, visando que ao empregado é lançado o ônus para o recebimento das verbas trabalhistas.

O Precedente Normativo nº 38, TRT da 2ª Região institui que não se admite que seja discutida a responsabilidade de um devedor sobre um direito fundamental, pois uma de suas características é sua interrogabilidade. Contudo SILVA justifica seu entendimento que:

A responsabilidade das empresas envolvidas no contrato de terceirização tem que ser solidária, referente ao que dispõe os Precedentes Normativos de nº 38 e nº 39 do TRT2, infringindo o princípio Constitucional que é o da isonomia, levando a uma reflexão sobre a relação do trabalhador em detrimento da atividade precária que é a terceirização, enfatizando também, sobre a igualdade salarial de conforme demonstra o art. 461 da CLT, eliminando distorções existente entre ao trabalho exercido por cada trabalhador. (SILVA, 2015, p. 18).

O precedente nº 39 do TRT da 2ª Região abre brecha para o STF analisar sobre seu posicionalmente que foi deferido referente sua interpretação a responsabilidade subsidiária entre as empresas.

Assim ensina o precedente normativo nº 39 TRT da 2ª Região que na hipótese da responsabilidade não ser solidária na Justiça do Trabalho entre os contratantes referentes à contratação de terceirizados, existirá a ocorrência da iniquidade de beneficiar os empregadores com seus próprios erros. Em vista disso a responsabilidade dos contratantes, não pode ser outra senão solidária processo esse que não pode advir qualquer tipo de ônus ao trabalhador, essa imposição é constitucional onde não se admite que dois sujeitos explorem um direito fundamental, ao se tratar de protegido que é o hipossuficiente, respeitando o princípio constitucional da solidariedade.

Dentre todas as propostas de regulamentação da terceirização que, atualmente, estão em debate no Brasil, a de maior impacto pelo seu grau de liberação da terceirização para todas as atividades da empresa refere-se ao Projeto de Lei (PL) apresentado, em 2004, pelo Deputado Federal Sandro Mabel. O projeto, desde a sua origem, transforma a relação de emprego em relação comercial, isenta os empregadores de qualquer responsabilidade para com os direitos dos trabalhadores e derruba uma das poucas proteções impostas à terceirização, a Súmula 331 do TST, que impede a terceirização da atividade-fim da empresa. Admite a possibilidade de terceirização e impõe barreiras a qualquer possibilidade de caracterização de vínculo empregatício com as empresas contratantes, anistia as empresas de qualquer responsabilidade por terceirizações irregulares anteriores à lei, institucionalizando e legitimando a precarização do trabalho e os graves problemas por ela gerados (CUT, 2014, p.25).

A constituição de 1988 foi a primeira a trazer os direitos dos trabalhadores para o capítulo dos direitos fundamentais, tornando a relação de emprego direta com o beneficiário final da mão de obra é a garantia constitucional, porque a terceirização ao entrar na relação entre o trabalhador e o beneficiário de mão de obra ela rebaixa todo sistema de garantia do trabalhador diminuindo a remuneração. É na redução da remuneração que há a vantagem lucrativa da empresa tomadora e a margem do lucro da terceirização. Aumentando a jornada de trabalho naturalmente.

O Projeto de Lei 4.330 busca regulamentar todas as áreas de serviços, não fazendo qualquer tipo de restrição a terceirização. Autorizando esse tipo de atividade tanto no setor privado como no setor público.

Entre 2004 e 2006, o PL recebeu pareceres favoráveis da CDEIC (Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio) e CTASP (Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público). Em 2011, foi criada a Especial na Câmara dos Deputados para analisar o projeto, assumindo a relatoria o Deputado Roberto Santiago que, em novembro de 2011, apresentou o Substitutivo. (CUT. 2014.p. 25).

A terceirização nas atividades fins é vedada pela súmula 331 do TST, sendo autorizada a atividade meio que é considerada como serviços complementares daquela empresa, não permitindo nenhuma relação de subordinação e pessoalidade por parte do tomador de serviço.

O Substitutivo manteve a essência do PL 4330 ao permitir a terceirização em todas as etapas do processo produtivo e não reconhecer a responsabilidade solidária da tomadora de serviços. Substitui o conceito de atividade fim e meio por empresa especializada, permite sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros e mantém a responsabilidade subsidiária nos aspectos relacionados à saúde e segurança, bem como em relação ao inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte do prestador de serviços. (CUT, 2014, p 26)

Informa Silva que o Direito do Trabalhador se resguarda sobre o direito da personalidade onde muitos especialistas gostam de tratar como Direito a Humanidade, reconhecido por diversas ordens jurídicas, inclusive na esfera privada dos direitos humanos, empregando que as empresas devem respeitar os direitos fundamentais de cada trabalhador para que não se torne inválido juridicamente pela violação aos direitos fundamentais. (2015, p. 30).

No congresso Nacional existem vários projetos de lei e alguns deles tentam abolir qualquer limite à terceirização.

(...) a CUT, através do Deputado Vicentinho apresentou o PL 1621/2007, proibindo a terceirização na atividade fim e estabelecendo a responsabilidade solidária, o acesso à informação e a representação sindical. O projeto sequer foi apreciado. (CUT, 2014, p. 196).

O desejo constitucional de integração do trabalhador a empresa, é o próprio conceito do art. 8º da CF, de categoria econômica que é um conceito mais do que jurídico é um conceito sociológica, é o vínculo de solidariedade que colaboram entre trabalhadores que laboram em regime de emprego para numa mesma atividade econômica, a terceirização quando invade o espaço central da empresa ela desconecta o trabalhador da sua categoria profissional, jogando esse trabalhador a sindicato despeço que não condizem com o vínculo de solidariedade que é próprio da atividade econômica do tomador de serviço, desnatura assim um direito de coalizão profissional e sindical pra lutar por melhores condições de trabalho, conforme o art. 7º da CF.

Esse é um problema que prejudica o trabalhador e a representação sindical, o projeto trata esse assunto de uma forma que se torna confusa e difusa de saber

quem é esse trabalhador terceirizado. Ao invés do projeto regulamentar ele está desregulamentando a terceirização. Fragilizando ainda mais os direitos trabalhistas.

Continuando com o mesmo pensamento:

É necessário traçar um histórico, ainda que breve, da terceirização na ordem jurídica brasileira. Ela foi prevista primeiramente para a Administração Pública, pelo Decreto-Lei nº 200/67, com o objetivo de “melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle”, através do repasse contratual de “tarefas executivas” a empresa privada “suficientemente desenvolvida e capacitada” art.10,§7º. (PORTO, 2014.p.154).

A previsão dessa contratação indireta foi delimitada pela Lei nº 5.645/70, que, em seu art. 3º, parágrafo único, previu um rol de atividades de apoio instrumentais, isto é, de atividades-meio, que poderiam ser terceirizadas pelos entes públicos. Criou-se, portanto, um parâmetro objetivo para a autorização da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro, isto é, as atividades meios consideradas meramente instrumentais para a execução da atividade finalística da pessoa jurídica, possibilitando a flexibilização de direitos trabalhista das pessoas enquadradas enquanto terceirizadas. A seguir, será analisado o posicionamento da OIT, CUT MPT e TST em relação à terceirização.

3 – FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS EXISTENTES NA CLT E OS POSICIONAMENTOS DO TST, OIT CUT E MPT EM RELAÇÃO À TERCEIRIZAÇÃO.

Nesse capítulo abordaremos algumas formas de flexibilização existentes dentro do Direito do Trabalho como formas contratuais previstas na CLT. E analisaremos as concepções adotadas pela OIT, CUT, MPT e TST em decorrência do fenômeno da terceirização que vem se expandindo no Brasil reproduzindo inseguranças em toda relação de trabalhista.

3.1 FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAIS NA CLT NO BRASIL.

Quanto às formas de contratos existentes na CLT, o intuito nesta pesquisa é demonstrar que a precarização e a flexibilização no Direito do Trabalho já vem se constituindo há bastante tempo.

3.1.2 Contratos por tempo determinado

O presente contrato de trabalho se esbarra com o princípio da continuidade da relação empregatícia.

A Lei nº 2.959, de 17 de novembro de 1956, dispõe que o contrato de obra certa possui natureza de contrato a termo, no qual o empregador necessariamente precisa exercer a atividade em caráter permanente, tendo o referido pacto laboral vigência vinculada ao término da obra para a qual o empregado foi contratado. Com o término da obra, extingue-se o contrato e o trabalhador fará jus às parcelas de décimo terceiro salário, férias (proporcionais ou inteiras), saldo de salário e liberação o FGTS depositado para saque. Não terá direito a aviso prévio e nem multa de 40% sobre o FGTS, por se tratar de contrato por tempo determinado. Caso o empregado seja demitido sem justa causa, antes do fim da obra para a qual foi contratado, terá direito a 40% de FGTS1. (CUT. 2014.p.14)

Esta prevista no art. 443 da CLT, esse contrato pode ser feito três maneiras a primeira são serviços cuja natureza justifica a pré-transitoriedade do prazo, são serviço de pouca duração são chamados de trabalho de hora certa, quando o trabalhador é contratado para fazer aquele serviço. Segunda situação são de atividade empresarial transitória, ocorrer, por exemplo, quando existem empresas que só trabalha em determinadas épocas do ano. A terceira situação é o contrato de experiência é feito para que a empresa possa conhecer o empregado e o

empregado a empresa. O próprio tomador do serviço contrata diretamente o funcionário, isso ocorre por meio de uma empresa prestadora de serviço.

3.1.3 Contrato a Tempo Parcial

O contrato a Tempo Parcial se enquadra a uma forma de trabalho flexível, pela jornada sensivelmente mais curta, o empregado que tem esse tipo de trabalho recebe valores de acordo os horários exercidos.

A Medida Provisória nº 2076-33/2001 incluiu na CLT os artigos 58-A, 130-A e 476-A, dispondo sobre o contrato a tempo parcial. A referida MP assim caracteriza tal contrato: “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”, já “O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral”.

Esse tipo de lei veda o empregado de fazer horas extras, caso contrário vai burlar a lei, não poderá exceder a vinte cinco horas semanais.

3.1.4 Contrato Temporário

O contrato temporário é quando uma pessoa física presta serviço a uma empresa de caráter transitório. A uma norma que o empregado temporário recebe o mesmo valor do empregado efetivo da empresa, onde isso na prática não se cumprir.

O empregado contratado por uma empresa de trabalho temporário é colocado por esta a serviço de um terceiro tomador de seu trabalho, para atender à necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviço, por período não superior a 90 dias (Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974). Deve-se ressaltar que a Lei Nº 7.102, de 20 de julho de 1983, permite que os serviços de vigilância sejam executados por meio de contrato com interposta empresa. (CUT. 2014.p.15)

Essa norma traz insegurança ao trabalhador, pois não traz uma certeza de que o trabalhador vá continuar no emprego. Está lei prevê uma hipótese de uma terceirização lícita onde uma empresa prestadora de serviço vai contratar aquele. Não existindo aqui o aviso prévio e nem a multa dos 40% sobre FGTS e o 13º salário. Em caso de emergência o empregador poderá contratar esse mesmo trabalhador por mais um tempo. A empresa tomadora é solidariamente responsável com a empresa fornecedora, no caso desta entrar em falência.

3.1.5 Trabalho eventual

Esse tipo de trabalho não possui caráter de permanência, exerce sua atividade de vez em quando, por curto espaço de tempo cujo exercício não se integra na finalidade da empresa, o trabalho eventual não gera vínculo de emprego porque não trabalha com habitualidade, todo dia.

É aquele prestado ocasionalmente e com curta duração, não se fixando o trabalhador em uma fonte de trabalho determinada, como o volante rural (“boia-fria”), que trabalha cada dia para uma fazenda; ou o chamado “chapa”, que faz a carga e descarga de mercadorias de caminhões para os caminhoneiros, e os diaristas, que fazem os serviços de limpeza ou faxina doméstica sem caráter de permanência. (CUT, 2014.p.16).

Esse trabalho não fará jus ao adicional de periculosidade conforme a súmula 364 do TST.

3.1.6 Contrato de intermediação de mão de obra

O direito trabalhista não permite a intermediação de mão de obra, o que se verifica nessa relação é que fere os princípios basilares do direito do trabalho e a dignidade do trabalhador, o qual passa a serem tratados os trabalhadores como mercadoria.

O contrato de trabalho estabelece-se, em princípio, diretamente entre o trabalhador e aquele que recebe a prestação do serviço. A lei brasileira admite a intermediação de forma excepcional, quando a contratação for provisória e destinada a substituir um empregado permanente da empresa, impedido temporariamente de exercer suas atividades, ou quando houver uma demanda extraordinária, mas temporária, de mão-de-obra, em razão de um acréscimo momentâneo de trabalho. O intermediário é, portanto, a pessoa que se interpõe ou intermedeia a relação de trabalho, nos casos permitidos pela Lei Nº 6.019/74. (CUT. 2014.p.16).

A intermediação de mão de obra conhecida também como trabalho temporário abre possibilidade das empresas que necessitam nos casos imprevisíveis ou previsíveis de contrato de trabalho.

3.2 POSICIONAMENTOS DA OIT, CUT, MPT E TST FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO

Frente à discursões existente em decorrência a modalidade de atividades que a terceirização vem desenvolvendo, é feito uma análise mostrando qual o posicionamento que o da CUT, OIT MTP e TST, vem adotando em decorrência dessa prática que só vem aumentando na sociedade.

3.2.1 Organização Internacional do Trabalho- OIT

Nesse cenário surge à declaração da OIT sobre os princípios e os direitos fundamentais do trabalho que foi aprovado em 1998, com ela compromete os países membros a respeitar os princípios ligados à dignidade do trabalhador independentemente ou não a ter ratificado as convenções.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Recomendação n. 198, de 2006, sobre a relação de trabalho, trata da política nacional de proteção dos trabalhadores. Nesse sentido, afirma que a natureza e o alcance da proteção outorgada aos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho devem ser definidos pela legislação ou prática nacionais, ou ambas, de forma clara e adequada a assegurar uma proteção efetiva dos trabalhadores (CASTRO, 2014, p. 150).

A Organização Internacional do Trabalho OIT foi criada em 1919 no Tratado de Versalhes, como uma instância internacional de promoção da justiça judicial, originalmente os países membros da sociedade das nações estavam vinculados a organizações internacional do trabalho, em período entre guerras à medida que o pacto da sociedade das nações vai ruindo.

A Organização Internacional do Trabalho vai reforçando seu caráter de entidade técnica e independentes dos influxos políticos da ordem internacional, por mais que essa organização internacional do trabalho tenha aspectos e abordagem que tocam o mundo político internacional ela em si é um órgão técnico se baseia em estudos técnicos buscando promover dentro dos padrões estabelecidos pelo especialista nessa área um nível de proteção internacional aos trabalhadores.

A organização internacional do trabalho ela vem nesses quase 100 anos, criando notável papel de promoção de normas proteção quer no âmbito internacional quer uma dinâmica de criação de normas estingando a construção de norma

nacional, e isto tem promovido um arcabouço de contraponto as tendências de ranque social num cenário de capital globalizado.

Romita apud Castro faz a oportuna observação de que ratificar o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Brasil incorporou ao seu ordenamento jurídico o princípio de liberdade sindical, o que acarreta o repúdio à noção de categoria como elemento básico da formação dos sindicatos (Castro, 2014, p. 150).

Um desses princípios é a Liberdade Sindical- a convenção de nº 87 tem como finalidade organizações de sindicatos tanto de empregados como de empregadores ela deve derivar da vontade dos associados não podendo se submeter a qualquer constrangimento quer da entidade estatal quer dos seres patronais,além disso, ela preconiza a organizações desses trabalhadores se dê baseado nas vontades do associado, ou seja, ela estabelece o critério voluntarista e não o critério preestabelecido no ordenamento jurídico como forma de agremiação das entidades sindicais. Além disso, ela estabelece a proibição de que a administração e ação de sindicato, isso é a negociação coletiva a situação de greve as formas de situação de greve pra ela seja criado obstáculos quer das entidades patronais e especialmente da figura estatal.

O Brasil ratificou a convenção nº 94 da OIT que trata das condições de contratações no serviço público de empresas no serviço público. Que tem como escopo impedir que o critério de adjudicação pelo menor preço leve o Estado a funcionar como incrementador de aviltamento das condições de trabalho. A convecção de nº 94 estabelece.

3.2.2 Central Única dos Trabalhadores- CUT

O Sindicato regula os direitos dos trabalhadores, devendo este ser cuidado e protegido pelo Estado garantindo normas para que possam compor a estrutura de proteção com aplicação erga omnes do trabalhador.

Uma das principais propostas que visa limitar à terceirização, defendida pela maioria dos sindicatos e agentes do direito do trabalho – a responsabilidade solidária –, é negada pelo PL, para as empresas contratantes, mas defende para o caso das terceiras que subcontratarem outras empresas (...) (ANTUNES; DRUCK,2014.p. 227)

A Central Única dos Trabalhadores CUT vê esse projeto de Lei 4.330 como um projeto extremamente danoso, porque precariza e tira a responsabilidade solidária das empresas que contratam o trabalhador, trabalhadores estão tendo seus direitos violados, havendo uma grande dificuldade por partes dos trabalhadores em receber seus direitos quando termina o contrato de trabalho, muitas vezes essas empresas não têm condições de cumprir aquele determinado contrato. Tornando um grande problema e fragilizando ainda mais os direitos trabalhistas.

Propostas de Diretrizes para a regulamentação da Terceirização A terceirização instaurou uma nova dinâmica nas relações de trabalho, que afetou os direitos, aumentou a ocorrência de acidentes e doenças, degradou o trabalho, mas também interferiu de forma importante na organização sindical, nas relações de cooperação e de solidariedade entre os trabalhadores e na própria identidade de classe. A inexistência de uma legislação que regulamente a terceirização contribuiu para sua difusão de forma incontrolável nos setores público e privado, assim como nos mais diferentes campos de atividade. Hoje a terceirização é usada indiscriminadamente e atinge a todos os setores – do público ao privado, do campo à cidade, da indústria, a serviços. (CUT, 2014, p. 156)

Para a CUT, o ideal é que o trabalhador definisse qual seria seu representante pudesse expor sua vontade e liberdade de ser representação. Pela terceirização o trabalhador terá o sindicato oficial que existe no ministério do trabalho fragilizando o direito do trabalhador.

Nestes últimos dez anos a CUT e as entidades sindicais filiadas e que integram sua estrutura, têm lutado constantemente para que essa prática seja coibida e para que os trabalhadores e trabalhadoras das empresas terceirizadas tenham direito a tratamento digno, a sindicalização e à negociação coletiva. (CUT, 2014, p. 159).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) elabora com emparceiramento com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), dados de pesquisa mostrando os impactos materiais da terceirização trabalhistas. Segundo os dados da CUT a remuneração dos trabalhadores terceirizados é 27,1% menor do que a dos trabalhadores terceirizados.

A jornada de trabalho dos terceirizados no labor da semanal é, cerca de 3 (três) horas a mais do que os empregados contratados, não leva em conta as horas extras trabalhadas ou o banco de horas realizadas promovendo a precarização pela terceirização.

A respeito à manutenção da saúde e fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mostra que de cada 10 acidentes de trabalho, 8 são de terceirizados que trabalham de forma irregular e precário. Nos casos de acidentes

de trabalho que ocasionam morte de quatro a cinco se deram da forma de trabalho que estão sendo impostas pelas empresas tercerizantes. prestadoras de serviços e, nos casos em que há morte, quatro a cada cinco se deram em empresas terceirizadas

3.2.3 Ministério Público do Trabalho – MPT

O ministério Público do Trabalho tem posicionamento firme em detrimento da temática da terceirização e principalmente quando se refere ao PL 4330, cujo texto base já foi aprovado inclusive pela câmara dos deputados, contemplando um aspecto em seu texto no qual o MPT não concorda por entender que é inconstitucional, a permissão das atividades finalísticas das empresas.

A terceirização é um processo antigo da década de 80, esse mecanismo que é o da subcontratação da mão de obra através de uma terceira empresa. Diante dessa nova realidade e não havendo uma legislação disciplinadora a justiça do trabalho no início da década de 1990, editou uma súmula de jurisprudência de número 331, permitindo a terceirização nas atividades meio, de apoio administrativo, como por ex: de telefonia, conservação e limpeza que são consideradas atividades de apoio administrativo. já a atividade fim é toda a atividade que constitui a vocação essencial da empresa, motivo pelo qual a empresa começou a existir a atuar no mercado é o centro de toda atividade empresarial.

O Ministério Público do Trabalho atua na fiscalização das empresas e principalmente no combate as fraudes nas relações de emprego porque o Ministério Público do Trabalho defende os direitos sociais dos trabalhadores.

O Ministério Público consolidou que, impedindo o trabalhador a se beneficiar de acordos e convenções coletivas celebradas ao sindicato ligado a categoria econômica desse tomador de serviço, passando a ser vinculados a sindicatos de empresas prestadoras de serviços e deixam de ter o vinculo de solidariedade com os trabalhadores que prestam serviço àquela mesma empresa pra qual ele continua prestando seu trabalho. Debilitando a ação da classe trabalhadora.

O direito de greve e o de coalizão profissional fica totalmente fragilizado, quando a terceirização se radicaliza para atividade fim ele mata a semente do direito do trabalho que é o direito de resistência e o direito de greve. Essa radicalização da atividade fim na terceirização constitui para o MPT o maior retrocesso social da

História do Brasil, ela constitui a maior flexibilidade da CLT desde o seu nascimento, nenhum outro iniciativa legislativa nos mais de 70 anos da CLT teve a ousadia de subverter a ordem de proteção. Se esse projeto for aprovado ele já se desregulamentando a CLT, porque os direitos dos trabalhadores terceirizados são direitos que embora possuam o rótulo de direitos protetivos, são rótulos com pouca substância, porque a densidade a qualidade protetiva são bem menores.

3.2.4 Tribunal Superior do Trabalho – TST

Em agosto de 2013 os ministros do TST no total de 19 encaminharam para o presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) da Câmara, deputado Décio Lima (PT-SC) um ofício, sobre o Projeto de Lei 4.330 que trata da terceirização no Direito brasileiro.

Chegando a um posicionamento que grande parte dos trabalhadores serão prestadores de serviços no futuro e não mais professores, médicos, bancários, etc.

Trazendo em seu texto a confirmação no que se tratam a inferioridade dos direitos e garantias entre trabalhadores terceirizados e empregados efetivos, ao permitir a generalização da terceirização, certamente provocará gravíssima lesão no direito social e trabalhista.

Trata-se de um projeto de rebaixamento contratual, deflagrando impressionante redução de valores, e aumenta a rotatividade e os acidentes laborais. Ocorrendo assim o “esvaziamento” de grandes empresas brasileiras, transferindo seus empregados para pequenas e médias empresas.

Os ministros destacam que a aprovação do projeto do empresário e deputado Sandro Mabel, trará um grave problema fiscal, pois ocorrerá a diminuição da arrecadação previdenciária e tributária do Brasil.

Ministros que assinam o ofício contra a terceirização: Antonio José de Barros Levenhagen, João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira, Lelio Bentes Corrêas, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciane de Fontan Pereira, Maria de Assis Calsing, Fernando Eizo Ono, Marcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa, Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Augusto Cesar Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaílde Alves Miranda Arantes, Hugo Carlos Sheurmann, Alexandre de Souza Agra Belmonte e Claudio Mascarenhas Brandão.

4. CONSEQUÊNCIA DO PROJETO DE LEI Nº 4330 EM DECORRENCIA SÚMULAS SO TST

Esse tópico discorrerá sobre o Projeto de Lei que está em tramitação no Congresso Nacional visando regulamentar todo seu conteúdo que degrada todo direito do trabalhador e flexibiliza ainda mais o Direito do Trabalhador. Há necessidade, porém de analisar algumas súmulas do ponto de vista legal e até mesmo constitucional que assegura atividades em decorrência da falta de uma Lei específica.

4.1 PROJETO DE LEI 4330, ATUALMENTE CONHECIDO COMO PL 30

Tramita no congresso nacional o projeto de Lei 4330, conhecido atualmente por PLC 30 que foi proposto na Câmara dos Deputados, por iniciativa do deputado federal Sandro Mabel (PMDB/GO) que ficou engavetado até 2011 onde a matéria foi discutida entre os deputados e sindicatos patronais deixando de fora os trabalhadores. Em abril de 2015 foi aprovada pela comissão de constituição e cidadania da Câmara, a pretexto de regulamentar à terceirização no Brasil, está propondo uma expansão da terceirização que já existe com padrões que são consideráveis inaceitáveis por muitos especialistas da área.

Este Projeto de Lei trata em seu artigo 1º da regulamentação de serviços a terceiros. Delimitando a abrangência da lei conforme já prevista legalmente no artigo 982 § 2º, a contratação de empregados ou subcontratação de outras empresas para execução de serviço tendo nessa situação uma nítida conclusão de uma quarteirização.

No texto original do Projeto em alusão, prevê-se: (i) a possibilidade de quarteirização no art. 1º, que permite a subcontratação de empresas – o que também é elucidado no § 1º do art. 2º. Este, por sua vez, define o que é “empresa prestadora de serviços a terceiro” e determina sua atuação em “serviços determinados e específicos”. (DUARTE, 2015.p 25 e 26).

O Art. 1º do Projeto de Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.

No entanto no artigo 2º do Projeto de Lei nº 4.330 TST , traz o conceito do que é prestador de serviços a terceiros, como sendo a sociedade empresária

destinada a prestar serviços específicos, dando a possibilidade da quarteirização, intensificando ainda mais a precarização nesse setor e excluindo a possibilidade de configuração de vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores da prestadora de serviço:

Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratantes serviços determinados e específicos. § 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços. § 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

O § 2º do mencionado artigo, exclui a configuração de vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores a fim de concretizar os intuitos da terceirização, possibilitando a quarteirização.

Para Cristina (...) a 'quarteirização' de atividades, que se verifica quando a empresa terceirizada repassa os serviços a outra empresa fornecedora de mão-de-obra, também atrai a responsabilidade subsidiária, porquanto essa fragmentação do serviço entre diversos tomadores acentua ainda mais a precarização dos direitos trabalhistas (BRASIL, 2015, p. 75).

A proposta principal do PL nº 4.330/2004 é que não haja diferenciação para as categorias de atividade meio e atividade fim, defende que não tem nenhuma diferenciação entre ambas.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros. § 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. § 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Por sua vez, Martins define atividade-fim como a atividade principal de uma empresa, a nuclear, o objetivo da empresa, ou seja, é a que consta no objeto do contrato social. (MARTINS apud SEVERO, 2014. p. 144)

Subentende-se que o anunciado do artigo 4º do projeto de Lei, propõe acabar com diferenciação das atividades meio e atividades fins, no momento em que é admitido o conteúdo existente nesse artigo que dispõe para as atividades inerentes, acessórias ou complementares, passando a ser autorizada em todas as atividades das empresas tomadora. Onde só é permitida legalmente a terceirização das atividades meio regulamentada na súmula 331 do TST, sendo admitida a atividade fim ao serviço de telecomunicação.

Conclui Delgado, que a dualidade entre atividade-meio versus atividade-fim, há muito vem sendo discutida e elaborada pela jurisprudência, visando a compreender a dinâmica jurídica da terceirização. A Súmula 331 assimilou os resultados desse esforço hermenêutico e trouxe certa segurança jurídica em relação às atividades que podem ser terceirizadas. (Delgado apud Severo, 2014, p. 144).

Aqui fica evidente a quarteirização acontecer, pois não haverá abrangência de lei, para as sociedades empresárias, devido à intensificação do serviço para várias empresas, cresce ainda mais a precarização dos direitos trabalhistas, e a dificuldade dos trabalhadores em conseguirem seus direitos adquiridos após a contratação doserviço, já que as empresas respondem subsidiariamente e não solidaria.

A quarteirização é admitida em determinadas circunstâncias, restritas, e geralmente caracteriza-se pela criação ou a contratação de outra empresa para cuidar da parte gerencial das empresas terceirizadas ou prestadoras de serviços. Disso resulta que estas empresas terceirizadas também abdicam de serviços de gerenciamento, entregando-o a uma empresa terceira, conseguindo com isso um melhor desempenho gerencial. É a chamada 'febre terceirizante'. Algumas empresas levam em conta a economia de recursos na contratação de empresas interpostas, ante os altos custos trabalhistas e previdenciários. Indaga-se ante tais circunstâncias se não existe um prejudicado nesta teia de relações (BRASIL, 2014. Apud SEVERO,2014 p.144).

A jurisprudência pondera em determinar em algumas circunstâncias a quarteirização, pois previne às empresas que haverá responsabilidade em decorrência a relação entre as empresas e aos trabalhadores.

Atividade meio conforme Martins é uma atividade de “apoio” que não agregam valores à produção é uma atividade “secundária”, ou seja, partes de um processo produtivo que não são essenciais para o termino do produto final (MARTINS, 2014. p. 130).

A atividade meio é exercida por um limite que lhe é imposto, é aquela que servem de mero suporte para a atividade considerada principal na empresa.

A atividade fim para Martins são, portanto atividades nucleares relacionadas diretamente com o negócio da empresa é a atividade “central da empresa” que segundo o entendimento jurisprudencial, não pode ser terceirizada. (MARTINS, 2014. p. 130).

A atividade- fim é proibido para as empresas que terceirizam, para esse fim é recomendado que a contração fosse de vínculo de emprego direto para que sua

jornada de trabalho seja contínua, a verificação da atividade-fim da empresa é feita através da análise do seu contrato social.

Há uma série de funções da constituição Federal que impõe a empresa de gerar trabalho com dignidade, a empresa vazia poderá se esquivar de cumprir a cota de deficientes, é uma exigência constitucional, que é feita por um cálculo feito a partir de 100 empregados, onde será incluso um deficiente, que precisam da inclusão como instrumento de afirmação da sua própria dignidade. Outro direito de fundamento constitucional que a empresa poderá se esquivar do cumprimento de contratar aprendizes, norma constitucional do art.11, reduz substancialmente o patamar remuneratório de todos aqueles que lhe prestam serviço.

A ação regressiva perante o empregador é uma responsabilidade subsidiária que mantém o legislador em face do trabalhador referente ao prestação de serviço.

O art. 10 do Projeto de Lei nº 4.330/2004 TST trata da responsabilidade da empresa contratante, determinando a modalidade subsidiária frente às obrigações trabalhistas e dá direito à ação regressiva em faceta contratada. O parágrafo único garante, ainda na mesma ação regressiva, uma indenização devida para empresa contratante pela empresa contratada – em montante equivalente ao que foi pago ao empregado.

A responsabilização solidária é uma das propostas que o PL defende negar para as empresas prestadoras de serviços e as subcontratadas, mas para aquelas empresas que são subordinadas as contratantes consideradas empresa menor a solidariedade é válida.

Severo apud Martins (2008) entende que a responsabilidade subsidiária é que Claramente, pelo que se depreende das discussões realizadas na Câmara, as personificações do capital apresentam argumentos falaciosos com a intenção de transparecer que o Projeto é beneficiário a todos, inclusive aos trabalhadores, que teriam a vantagem de segurança jurídica ao ser contratado como terceirizado. (Martins apud Severo 2014,p.146).

Por detrás do Projeto de lei, há uma série de precarização no que tange a uma redução de salários o já mal remunerado fator trabalho na dinâmica capitalista brasileira, fragmentação dos trabalhadores com perda da convenção dos sindicatos, encargos trabalhistas, péssimas condições de trabalho, intensificação da jornada de trabalho, maior probabilidade de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, e a ofensa ao direito fundamental ao trabalho, considerado em sua integridade.

4.2 HISTÓRICO DAS SÚMULAS DO TST FRENTE À TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA

Não há uma normatização para a terceirização de forma específica, o Tribunal Superior do Trabalho assumiu um papel importante na tentativa de enfrentar a alteração no contrato de trabalho, com a lacuna existente, a questão começou a ser enfrentada por jurisprudência que são regulamentação por meio de súmulas do TST, na tentativa de limitar abusos no direito do trabalho.

Esse fluxo de trabalho é dirigido por uma súmula 331 do TST, ela norteia essa relação de trabalho, não tem nada solidificado na lei. A terceirização só é possível se for trabalhada a atividade meio da empresa e nunca com a atividade fim da empresa.

4.2.1 Súmula 239 do TST

Observa-se nesta súmula 239 do TST que o legislador diferenciou o empregado de processamento de dados e o bancário, de forma para que não houvesse fraudes no setor.

Foi aprovada a Súmula 239 do TST por intermédio da Resolução Administrativa do TST de nº 15\85, publicada no Diário da Justiça da União de 9 de dezembro de 1985 (p.22758). Tem a seguinte redação: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”. Tal verbete também mostra que a terceirização dos serviços nos bancos chegou ao ponto de serem criadas empresas apenas com a finalidade de prestação de serviços de processamento de dados para todo o grupo bancário, tendo por intuito conseguir trabalhadores prestando serviços em jornada de 8 e não 6 horas, além da redução de custos. (MARTINS, 2014, p. 101).

Assim sendo, as instituições bancárias estavam tentando fugir das reponsabilidades aos direitos trabalhistas, fraudando o que se diz respeito às horas trabalhadas dentro do sistema bancário.

Segundo (MARTINS), A súmula 239 do TST versou, em verdade, sobre um caso particular do Banco Barinsul, ocorrido no âmbito exclusivo dessa empresa, pretendendo os tribunais trabalhistas sua aplicação generalizada, sem antes examinar se realmente houve fraude na contratação dos trabalhadores (art. 9ª da CLT), fato ensejador, inclusive, da aplicação da antiga súmula 256 do TST, em razão da contratação do obreiro por empresa interposta. (Martins, 2014, p.103).

Ao tratar da súmula 239 do TST podemos analisar que sua existência foi mediante doze precedentes jurisprudenciais, o que houve a inclusão do Barinsul.

Um dos objetivos principais da súmula 239 do TST foi coibir a fraude, onde os empregados trabalhavam 8 horas e não 6 horas. Esse tipo de serviço de processamento de dados trazia a esse setor bancário um tanto permissivo pela não existência de ilegalidade dessa prática.

Percebe-se, então, que, ao mesmo tempo em que se verifica a intenção das instituições bancárias, de tentativa de utilização da terceirização como objetivo de fuga às disposições relativo aos trabalhadores bancários, bem mais benéficas, criando empresas subsidiárias para a realização de processamento de dados, verifica-se também que TST começou abortando tal tentativa. (LACERDA, 2014, p. 77).

A posição da súmula 239 do TST mostram que é totalmente lícita essa atividade de processamento de dados nas empresas.

4.2.2 Súmula 257 - Vigilante

A Súmula nº 257 do TST veio para esclarecer a hipótese de terceirização prevista na Lei 7.102/83, um dado de suma importância que se refere a essa súmula são seus precedentes.

O vigilante, é uma das formas de precedentes no contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

Nessa súmula qualquer atividade de terceirização era considerada ilícita, salvo nos serviços de vigilância e trabalho temporário.

Em 1974, a Lei 6.019/74, “Lei do Trabalho Temporário”, abriu as portas para a terceirização ao introduzir (GONÇALVES, 2004) mecanismos legais para as empresas enfrentarem a competitividade do sistema econômico globalizado, possibilitando-lhes contratar mão de obra qualificada por menor custo e sem responsabilidade direta dos tomadores dessas atividades. Em 1983, a Lei 7.102/83 estendeu para os serviços de vigilância essa forma de contratar. Nesse vácuo, o TST normatizou e, via Resolução n.04/86, de 22 de setembro de 1986, o TST introduziu em seus Enunciados o de número 256, com o seguinte texto, que, na realidade, coibia a terceirização. (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

Mesmo editando vários decretos e súmulas não se normatizou de forma específica a esse modelo de produção.

4.2.3 Súmula 256 do TST

O enunciado 256 expõe que a aplicação só seria efetuado por intermédios de meios fraudulentos totalmente comprovados, caso não demonstrasse essa forma a mesma não tinha êxito.

A Súmula 256 do TST foi aprovada pela Resolução Administrativa nº 4\86, publicada no Diário da Justiça da União de 30 de setembro de 1986 e retificada no mesmo veículo em 10 de outubro de 1986 e 4 de novembro do mesmo ano. Tem a seguinte redação: “Salvo os casos de trabalho, temporário e de serviço de vigilância previstos nas Leis nº 6.019, de 3-1-74, e 7.102, de 20-6-83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” (MARTINS, 2014, p. 112).

Passou a ser considerada legal a contratação de vigilantes para as empresas de terceirização que até então era tida como ilegal. Ficou considerado de aplicação específica, pois não atingia a totalidade de categorias. Explica LACERDA:

Assim entendeu a mais alta corte trabalhista de que a intermediação de mão de obra seria ilegal, porém cometeu um equívoco, pois não houve a separação entre intermediação e terceirização, colocando como se fosse 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. (LACERDA, 2014, p. 77).

A Súmula 256 do TST foi a que mais combateu a contratação de terceiros, pois não admitia a terceirização que não estivesse prevista em lei.

Contudo, o entendimento do Enunciado nº 256 foi superado em 1993, com a edição do Enunciado (hoje Súmula) nº 331. A Súmula – que é válida até os dias de hoje – estabeleceu uma orientação diferente. Foi permitida a contratação de serviços por intermédio de empresa interposta nos seguintes setores: conservação, limpeza e “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”. Voltando ao exemplo da montadora de automóveis: a empresa está hoje autorizada a contratar outra empresa que fornecerá mão de obra para executar todos os serviços de limpeza e conservação em suas dependências, além de outros serviços que não sejam ligados à atividade-fim da montadora. O resultado é que vários trabalhadores passarão a frequentar as instalações da montadora, conviverão com os trabalhadores dela, terão de se reportar a supervisores e/ou gerentes da empresa contratante, mas não serão trabalhadores da montadora, pois seu registro (carteira de trabalho) será assinado pela empresa “prestadora de serviços”. (PAIXÃO;FILHO,2014.p.64).

A súmula aqui citada tinha seu conteúdo interpretada de forma taxativa. Um dos motivos pela qual foi substituída pela súmula 331 do TST.

4.2.4 Súmula 331 do TST

Diante da vulnerabilidade existente sobre esse modelo de produção que vem só aumentando as demandas processuais na ceara trabalhista com seus direitos cada vez mais ameaçados e infligidos, o Tribunal Superior do Trabalho mediante seu entendimento, regulamentou a matéria, através de súmulas e orientações jurisprudências, com uma tentativa de legalizar essa prática que precariza o direito do trabalhador.

A súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que regulamenta a matéria atualmente prevendo que é possível a terceirização, na atividade de vigilância, limpeza e conservação em qualquer outra atividade que não seja atividade fim desse tomador, não podendo ter a subordinação ou pessoalidade com o tomador. Na hipótese de inadimplência do prestador de serviço, esse tomador vai responder subsidiariamente, ou seja, com benefício de ordem desde que esse tomador conste no título nupcial.

(...) Atualmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) adota Súmula que proíbe a terceirização de atividades-fim. Mas o projeto do empresário e deputado Federal Sandro Mabel, pelo Estado de Goiás, retrocede até a questão. O § 2º do art. 4º do PL n. 4.330\2004 diz: "O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante"(REIS.2015,p. 101).

Em síntese a matéria da terceirização na atividade finalística tem sido regida pela supracitada súmula n. 331, o que repudia a prática de intermediação de mão de obra, é objeto de duras críticas e repúdio, principalmente pela classe mais atingida que é o trabalhador. A terceirização de atividade fim é vedada, o entendimento do Tribunal Superior de Trabalho defende que a atividade básica ou meio seja permitindo,em decorrência do princípio da livre iniciativa. Previsto no art. 170 da Constituição, desde que não existam pessoalidade e subordinação direta da prestação de serviço.

O Tribunal do Supremo Trabalho (TST) coloca-se contra a regulamentação da terceirização, porque o projeto apresentado coloca em risco os conceitos dos empregados, nas categorias econômicas, categorias econômicas profissionais e as contribuições sindicais.

A resolução nº 96\200 do TST, de 11 de setembro de 200, deu nova redação ao inciso, IV da súmula 331 do TST, estando assim dirigido: "o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, quando

àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que haja para relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666/93)..." (MARTINS, 2014, p. 151).

O trabalhador só terá seus encargos trabalhistas nos casos de culpa in vigilando, já que não existe culpa in elegendo da Administração Pública direta e indireta. A Administração Pública vai ser responsabilizada caso o trabalhador prove que houve inadimplemento por parte da administração.

O STF declarou a constitucionalidade do parágrafo 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/93 (ACD16, Rel. Min. Cesar Peluso, j. 24.11.10). Entretanto, admitiu que, nos casos em que demonstrar a culpa in vigilando do ente público, será possível a sua responsabilização e pelos os encargos devidos ao trabalhador, já que, nesta situação, a administração pública responderá pela falta de cuidado (MARTINS, 2014, p. 151).

O Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93, ou seja, a lei de licitações que veda a responsabilidade da administração no caso de inadimplemento do não cumprimento de encargos por parte do contratado que prevê que as dívidas trabalhistas, fiscais e comerciais de empresas contratadas pelo Poder Público não devem ser pagas pela Administração Pública.

Em seguida suscitou-se um debate quanto a administração pública em função do disposto no art. 71 da lei 86.66\93, ou seja, a lei de licitações que exclui a responsabilidade da administração no caso de inadimplemento do não cumprimento de encargos por parte do contratado.

Toda essa controvérsia, todavia, foi solucionada pela decisão do STF, que, em 24.11.2010, no julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 16, ajuizada pelo governo do Distrito Federal, declarou constitucional o artigo 71, §1º, da Lei nº 8.666/93, entendendo pela ausência de fundamento da objeção baseada no §6º do artigo 37 da CF/88, já que este, segundo o julgado, não tem aplicabilidade às terceirizações estatais. Desse modo, restou vedado à Justiça Trabalhista responsabilizar subsidiariamente o ente público, de maneira automática, somente pelo fato do inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada, tal qual estabelecido até então pelo inciso IV da Súmula nº 331 do TST (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011, p. 290).

De modo que suscitou-se um debate no sentido de que a súmula 331 que não mencionava a administração pública em seu inciso IV, quando a responsabilização do tomador não seria aplicada a administração pública em função do disposto a art. 71 na lei de licitações. O TST enfrentou esse debate adotando a tese de rejeição e afastamento da responsabilidade da administração, ou seja, numa primeira revisão da redação da súmula 331 o TST adotou o entendimento que a o

ente da administração pública teria e responderia quanto à fiscalização do cumprimento das obrigações por parte do empregador do serviço seja ele particular ou da administração pública.

4.2.5 Revisão da súmula 331 d TST em 2011

O enunciado da Súmula nº 331, depois da alteração, ficou com a seguinte redação:

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 pessoalidade e a subordinação direta.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 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.

Considerando que a súmula 331, foi ampliada pelas substitutas formas de terceirizações ilícitas aquelas ligada às atividades fins.

4.3 A Inconstitucionalidade na terceirização

Além das precarizações, flexibilização no direito do trabalho serão tratadas as possíveis inconstitucionalidades existentes no Projeto de Lei 4.330 do TST.

4.3.1 Decisão do STF sobre a responsabilidade da Administração Pública

O STF se manifestou sobre a súmula 331 do TST no tocante da constitucionalidade. O STF a partir da sua confirmação firma o entendimento que o sistema não é mais o *civil law* puro, e sim um misto sistema *common law*.

Parte do entendimento que o serviço público se responsabilizará de forma subsidiária.

Para SILVA o art. 71 da Lei n. 8666\1993 Lei de Licitação em contrato, que foi jugado pelo STF onde foi decretado à constitucionalidade para o Setor Público isentar-se da finalidade de direitos fundamentais decorrentes das relações de trabalhos ficando livre dos encargos trabalhistas, essa decisão para Silva é inconstitucional, pois férrea proteção social dos trabalhadores, uma vez que o próprio Estado não quer respeitar o princípio constitucional da solidariedade em detrimento do trabalhador hipossuficiente que é o lado mais frágil suportando todo ônus de uma contratação idônea "(...) alguém esta sendo apenado com o ônus, sem o devido processo legal, vulnerando o princípio da legalidade insculpido na Carta da República" (2015, p. 108).

O STF aferiu a constitucionalidade do sistema, onde só é permitido passar por essa averiguação de constitucionalidades as leis e atos normativos, não se sujeitando nem as jurisprudências mesmo consolidada em súmula.

O autor supracitado mostra que ao contratar por terceirização no serviço público ocorre violação ao que dispõe o art. 37, II, da Constituição Federal que só existe permissão de contratação por intermédio de concurso de provas e títulos para os casos da Administração Pública. O que proíbe de forma indiscriminada a terceirização na Administração Pública.

Permitir a terceirização na Administração Pública indireta nas empresas Públicas e sociedades de economia mista abre uma grande brecha para o nepotismo, clientelismo, fisiologismo podendo declarar o servidor público como uma espécie em extinção.

A inconstitucionalidade remete a responsabilidade subsidiária ao tomador do serviço quanto a Administração Pública, quando contrata a prestação de serviços. Assim podemos observar a Lei n. 8666\1993 Lei de Licitações e contratos:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995).

A licitação deve impor limites para que as terceirizantes tenham condições de arcar com as despesas trabalhistas, valores suficientes para que possam participar do certame.

Mesmo com o processo de licitação, onde a Administração Pública se compromete de fiscalizar o cumprimento do contrato, a responsabilidade subsidiária por parte da Administração Pública ofende a dignidade humana, pois não será preservado o direito da personalidade do trabalhador. O empregado não pode sofrer nenhum ônus decorrente do inadimplemento das contratantes. Assegura Martins:

Nos debates o Min. Cesar Peluso asseverou que “A norma é sábia, ela diz que o mero inadimplemento não transfere a responsabilidade, mas a inadimplência da obrigação da administração é que lhe traz como consequência uma responsabilidade que a Justiça do Trabalho eventualmente pode reconhecer, independentemente da constitucionalidade da lei”. (Martins, 2014, p. 151).

A Administração Pública quer se ver livre pelos encargos devido às trabalhadores, a contratação de serviços mediante licitação é imposta pela constituição que garante a impessoalidade e moralidade do serviço público, não podendo a se afastar a responsabilidade do ente público.

O precedente de n. 38, do TRT2 abre uma brecha para mostrar que o STF poderia ter um posicionamento diferente, na parte referente a responsabilidade inadimplidos pela contratada.

Silva em sua doutrina explica que ato do STF pode ser sanado “com a aplicação do Precedente Normativo n.38, do TRT2, inclusive para os casos em que a contratação envolve o Poder Público, ou mediante uma análise da constitucionalidade do art. 71 da Lei n. 8666\1993, a partir de uma interpretação conforme a Constituição, para negar a constitucionalidade do artigo na parte referente à responsabilidade quantos aos direitos trabalhistas inadimplidos pela contratada” (2015, p. 108).

O faz refletir sobre a responsabilidade constitucional da solidariedade, de que devido pelo processo legal aos trabalhadores a o direito a personalidade.

4.3.2 Projeto de Lei em sua atividade fim

O Projeto de Lei nº 4.330/2004 em 27/04/2015 foi enviado ao Senado Federal, onde será debatido o processo legislativo até a aprovação (ou não).

O texto base do Projeto de Lei 4.330 do TST enquanto não aprovado pelo Senado Federal, passa por diversas divergências ideológicas e partidárias, reúne proposições que incrementam uma forte fragmentação de direitos sociais,

encobrendo as reais intenções forjando um ideal progresso de desenvolvimento econômico em um período de muitas dificuldades econômicas. Essa regulação no Direito do Trabalho acentuará em fortes ampliações no Direito do Trabalho onde representará grave flexibilização e diminuição nas estatais, ocasionando um retrocesso constitucional.

O Projeto de Lei 4.330 busca regulamentar a terceirização em todas as áreas de serviços da empresa, defende a proposta da atividade finalística, esse projeto quer ampliar a terceirização. Nos moldes que está sendo apresentado vai acontecer a precarização dos direitos trabalhistas, ocorrendo uma redução em direitos trabalhistas, a partir do momento que a empresa pode contratar um trabalhador na atividade fim, esse trabalhador terceirizado não terá mais a garantia de todos os direitos de um empregado registrado, vai ocorrer à diferença salarial do trabalhador terceirizado, a empresa vai ter duas opções de contratar um empregado registrado com impostos e salários elevados ou contratar direto uma prestadora que vai oferecer um terceirizado com a possibilidade de um salário menor, e não vai ter risco de equiparação porque são empregadores diferentes, o que se torna totalmente prejudicial, entre a empresa ter um empregado terceirizado certamente à escolha será por um terceirizado pela economia de custos. Daí porque Duarte afirma ser inconstitucional: Para Duarte a terceirização na atividade fim das empresas é inconstitucional:

Desse modo, a contratação de força de trabalho por meio da terceirização na atividade-fim, como legaliza o Projeto de Lei nº 4.330/2004, é claramente inconstitucional, porquanto ofende o direito fundamental ao trabalho ao não resguardar a relação de emprego em seu aspecto temporal e espacial, e por sobrepor o valor econômico ao valor social do trabalho, contrariamente ao que designa sistematicamente a CF/88. (DUARTE, 2015, p. 28).

A terceirização na atividade fim da empresa considerada intermediação ilícita de atividade de mão-de-obra que viola um regime constitucional de proteção social do trabalhador que está instituído no art. 7º da constituição e que envolve os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A vedação da terceirização na atividade-fim das empresas, prevista na Súmula 331 do TST, funda-se no princípio da responsabilidade social e jurídica do empreendedor pelo risco da atividade econômica (CLT, art. 2º), em especial o risco decorrente da relação de emprego constitucionalmente prevista e protegida contra a despedida arbitrária (Constituição, art. 7º, I), alicerce de aplicação e efetividade de todos os direitos fundamentais dos trabalhadores, previstos no art. 7º da Constituição. (AMORIN, 2013, p. 7).

A posição do MPT é que terceirizar atividade finalística é inconstitucional, proteção do emprego o emprego direto como na atividade finalística, como um regime de proteção constitucional ao trabalhador.

Contabilizamos avanços importantes, como o projeto de lei PL 1621/2007, elaborado pela CUT e encampado pelo deputado Vicentinho (PT-SP) que propõe a regulamentação da terceirização, estabelecendo à igualdade de direitos, a obrigatoriedade de informação prévia, a proibição da terceirização na atividade-fim, a responsabilidade solidária e a penalização de empresas infratoras, fatores decisivos no combate à precarização. Além desse projeto que ainda tramita no Congresso Nacional, existe outro, com premissas idênticas ao PL 1621/07 elaborado pelas centrais e MTE parado na Casa Civil. (CUT, 2014, 127).

Os dispositivos do PL 4.330/2004, que permitem a terceirização nas atividades finalísticas das empresas e entes públicos, revelam-se irremediavelmente inconstitucionais, diante do princípio da proporcionalidade que exige solução que preserve a unidade hierárquico-normativa da Constituição.

São projetos que prevê a ampliação da precarização e ao retrocesso social no Direito do Trabalho, indo contra a luz da Constituição que fala da dignidade do trabalhador do ser humano.

A liberalização da terceirização na atividade fim caso aprovada será de grandes e profundas transformações nos pilares de sustentação do Direito do Trabalho. A jurisprudência trata a atividade fim como ilícita.

4.3.3 Princípio da Livre Iniciativa x Princípio dos Valores Sociais do Trabalho

O princípio da livre iniciativa está vinculado com o da valorização do trabalho humano, que visa combatendo abuso da liberdade de iniciativa, como visto no inciso IV do artigo 1º está precedida dos valores sociais do trabalho.

O princípio da liberdade de iniciativa tempera-se pelo da iniciativa Suplementado Estado; o princípio da liberdade de empresa corrige-se com o da definição da função social da empresa; o princípio da liberdade de lucro, bem como o da liberdade de competição, modera-se com o da repressão do poder econômico; o princípio da liberdade de contratação limita-se pela aplicação dos princípios da valorização do trabalho e da harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção; e, finalmente, o princípio da propriedade privada restringe-se com o princípio da função social da propriedade (CUT, 2014, p. 50).

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana e princípio do Valor Social da Livre Iniciativa e do trabalho não estão sendo observado, desobedecendo a Constituição Federal trazendo um grande atraso a toda sociedade. Para observância do princípio da iniciativa e do trabalho não basta só a responsabilidade assumida,

mas, também e o respeito aos seres humanos envolvidos, seja eles empresários ou empregados.

O conceito de dignidade humana se abre em vários de seus aspectos para que sua densidade resulte de um processo comunicativo de disputa e compartilhamento de sentidos entre culturas distintas, do reconhecimento do outro para “ampliação dos círculos de reciprocidade” e a consequente ampliação de sua “capacidade de inclusão social” (SANTOS, 2003, p. 62/3).

Da forma que está sendo posta o princípio da livre iniciativa confronta com princípio da dignidade da pessoa humana que é elemento nuclear do sistema constitucional, ameaçando o patrimônio jurídico destinado à proteção dos trabalhadores de forma a primazia da condição humana no ordenamento anterior ao da livre iniciativa.

Castro informa que o Estado Democrático de Direito, nos poderes públicos, cabe a promoção da igualdade social, o que, ante a precarização do trabalho e dilapidação dos direitos sociais, significa estabelecer limites ao capital e impor às empresas o cumprimento de sua função social. (Castro, 2014, p.180).

A terceirização caso venha a ser aprovada, o direito do trabalho terá várias consequências como:

Direito a identidade humana: a terceirização prejudica um elemento importante de construção, e quando se tem a terceirização tem na verdade figurado empregador, alguém que não é o tomador de serviço. A construção da identidade é impactada, está diretamente vinculada com o empregador. Denota um conjunto de significados que vai estabelecer a construção de identidade, protestam na sociedade da pessoa humana um esvaziamento atingindo a honra e a imagem do trabalhador.

A terceirização fragmenta a noção de categoria, com a terceirização esses trabalhadores podem e são inseridos em outros sindicatos, que são sindicatos prestadores de serviços, que esvaziam as categorias tradicionais, que são sindicatos que não tem os elementos essenciais dos chamados movimentos sociais.

A CUT e outras centrais sindicais estão se mobilizando para barrar esse projeto ou tentar uma negociação para os trabalhadores terceirizados não saiam prejudicados

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já explicitado na introdução, ocorreram sucessivas mudanças sociais, nas últimas décadas que refletiu em modificação da forma de trabalho.

As fases e crises dos modelos industriais foram criados novos arranjos no mundo do trabalho, como, o taylorismo, o fordismo e o toytismo, modelos de apropriação e intensificação do trabalho, apoiados na flexibilização. Com os quais surgem novos setores, mercados e em consequência a desigualdades sociais, a maioria dos trabalhadores vivenciando instabilidade e precariedade recebendo inferiores salários.

O neoliberalismo surgiu nos Estados Unidos da América no qual vários países sentiram a necessidade de se unirem em só objetivo de expandir sua economia, incentivando a importação e exportação. Com a globalização e novos avanços tecnológicos ocorreram grandes mudanças no mercado de trabalho, foi na crise dos anos 1970 que o Estado neoliberal surgiu, provocando mais uma crise de proporção mundial, com modelo de produção e relação de trabalho. Alterando o Direito do Trabalho, intervindo na contratação e desregulamentando as negociações, ocasionou a grande massa de desemprego e aumento do trabalho informal, degradando e flexibilizando o Direito do Trabalho. Diante do exposto essa forma de produção surgia mediante crises globalizadas. Todas essas formas de produção anteriormente citadas vem ferindo ao longo da história as normas trabalhistas.

No cenário brasileiro, a terceirização vem se intensificando desde o processo da produção e serviços, agravando o quadro dos sindicatos nas relações laborais decorrentes do regramento da terceirização. As análises feitas por pesquisa bibliográfica constatou-se transformações no que se refere à rigidez dos sindicatos, verificamos o enfraquecimento no que se dizem respeito à ampliação da jornada de trabalho, reduzindo salários, legalizando a terceirização em várias atividades, como podemos elencar o princípio da proteção que estabelece uma tutela jurídica preferencial ao trabalhador pelo Estado, como da mesma forma fere o princípio da Condição mais Benéfica onde protege os trabalhadores das situações mais vantajosas aos empregados, protegendo a classe trabalhista das transformações que seriam prejudiciais ao trabalhador. Assim sendo o enfoque principal do presente estudo discorre sobre a terceirização no Brasil que atualmente não há Lei específica

para regulamentá-la o que há é a súmula 331 do TST que trata da atividade meio para alguns serviços, como: vigilância, limpeza e conservação, sendo vetada a atividade finalística das empresas interpostas.

Por meio do exposto acima tramita no Congresso Nacional um Projeto de Lei de nº 4.330 do empresário e deputado Sandro Mabel (PL-GO), que visa regulamentar a atividade fim confrontando assim, com o princípio da responsabilidade social e jurídica, conforme o (CLT, art. 2º), protegendo o empregado principalmente do risco decorrente da despedida arbitrária como consta na Constituição Federal art. 7º, I, conseqüentemente a atividade de mão de obra se torna ilícita.

Descarta em seu texto a responsabilidade solidaria entre as empresas contratantes assim como o STF embolsa em seu entendimento que a subsidiariedade é constitucional violando a liberdade do emprego no contrato e do livre convencimento na posição do magistrado, decorrendo a precarização nas relações de trabalho por falta de percepção, podendo ser solucionado com a utilização dos Precedentes ns. 38 e 39, do TRT da 2ª Região, partindo do presente que a súmula 331 do TST sobre a decisão do entendimento que a responsabilidade da tomadora seja subsidiaria é totalmente inconstitucional, pois ao contrário traz todo ônus para do trabalhador que é o mais necessitado e vulnerável da relação trabalhista.

O PL 4.330/2004 dar excessivo valor ao princípio constitucional da livre iniciativa, flexibiliza a liberdade de contratação de serviços, sem observar os parâmetros mínimos que asseguram os valores sociais do trabalho. A livre iniciativa e os valores sociais do trabalho são dissociáveis um do outro, demonstra ser uma terceirização sem limites que promove o retrocesso social se revela inconstitucional, violando o princípio de justiça que alicerça o Estado Democrático de Direito, submetendo ao sacrifício desproporcional aos princípios do *valor social do trabalho* e da *função social da propriedade*, e o que podemos notar é ensejando o esvaziamento da eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que contrasta com a temática do princípio da dignidade da pessoa humana que ameaça a o patrimônio jurídico dos trabalhadores tutelado pelo Estado Brasileiro protegido pela Constituição Federal de 1988.

Não pretendemos apresentar esse projeto como um trabalho acabado, pois se trata de um projeto em tramitação na justiça, onde se tem muitas discursões

tratando do caso. Claro que essa pesquisa pode levar as novas buscas, problematizações e questionamentos por parte de outros pesquisadores. Essa foi à contribuição para a melhoria do Direito do Trabalhador, tendo em vista que esta é ainda uma discussão incipiente.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Helder S. **O PL 4.330/2004-A e a Inconstitucionalidade Da Terceirização Sem Limite**. Procurador do Trabalho lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. Mestre em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Disponível em <http://mundotrabalho.com.br/images/projeto/pdf/re.pdf/1/17>. Acesso em 13 jan 2016.

ABDALA, Vantuil. **Terceirização: Normatização** – Questionamentos, 2008. Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5384/001_abdala.pdf?sequence=5

ANTUNES, Ricardo. **O mundo precarizado do trabalho e seus significados**. Caderno psicol. soc. trab., São Paulo, v.2, dez. 1999. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637171999000100008&lng=pt&nrm=iso Acesso em 12 nov. de 2015.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Maria de Graça. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho** Ano 79 – nº 4 – out. a dez. – 2013 Disponível em: http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55930/2013_revista_tst_v79_n4.pdf?sequence=1 Acesso em: 15 de janeiro de 2016.

BATISTA, Eraldo L. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. Campinas, SP: Pontes Editores, 2010.

BIAVASCHI, Magda Barros. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **A Terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: Limites E Possibilidades**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, João Pessoa: UFPB, Janeiro/Junho de 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25700> Acesso em 18 Dez 2015.

BRASIL. Constituição Federal de 1998. Brasília: Gráfica do Senado, 1988.

CARELLI, Rodrigo de L. **Terceirização como intermédio de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Papyrus, 2014.

CASTRO, Maria do P. Socorro Wanderley. **Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea**. São Paulo, LTr .2014.

CASTILHO, Flávia Dias. **O atual cenário da terceirização no direito do trabalho: responsabilidade e implicações**. 2014. 70 f. (monografia em Direito)-FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA” CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM, Marília, 2014. Disponível em: http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1209/TCC_FI%C3%A1_Completo.pdf?sequence=1

CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/43, DOU de 09/05/43

http://www.sato.adm.br/CLT/clk_art_468.htm Acesso em: 11 de janeiro, 2016.

CUT, Secretaria de Relações de Trabalho. **Terceirização e Negociações Coletivas** Organização. 1ª Ed., São Paulo, FES - CUT, 2014.

DAMASCENO, Neirijane S. **Serviços Terceirizados em uma instituição pública**: Um estudo de caso. Fortaleza, Faculdade 7 de setembro, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DUARTE, Lara Cristina. **A proteção constitucional ao trabalho e a análise crítica do projeto de lei nº 4.330/2004**. 2015. 102 f. (monografia em Direito)-Universidade de Brasília Faculdade de Direito, Brasília, 2015.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (Des) Fordizando a Fábrica** - um estudo do complexo petroquímico da Bahia, Campinas, 1995. (Tese de Doutorado. UNICAMP/IFCH). (Mimeo).

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica** – Um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Editempo, 1999.

GIOSA, L. A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna** - uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural. Trad. de Adail Sobral e Maria Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

LEI Nº 8.666 de 21 de junho de 1993. Lei de Licitações e Contratos
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1993/lei-8666-21-junho-1993-322221-norma-actualizada-pl.pdf> Acesso em: 23 de janeiro de 2016.

_____ **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 9ª ed. 2000.

MARTINS, Sergio P. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

_____ **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____ **A terceirização e o direito Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Umberto. **Sindicato do Servidores do Poder Judiciário Federal no Estado de Goiás** <http://sinjufego.org.br/index.php/prestacao-de-contas/4943-tst-condena-projeto-de-terceirizacao-o-pl-4330-04>. Acesso em: 10 de março de 2016.

MABEL, Sandro. **Projeto de lei 4.330\2004 do TST.**

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1325350&filename=REDACAO+FINAL+-+PL+4330/2004. Acesso em: 26 de nov. 2015.

MEIRELES, Livia Maria Silva. **Terceirização:** Graduada do Curso de Direito das Faculdades Jorge Amado. Maio de 2007. Disponível em: <https://www.webartigos.com/artigos/terceirizacao/1743/> . Acesso em 15 de janeiro de 2015.

ISOGAI, Stephanie Karoline Maioli. **A ilicitude da terceirização precarizante nas relações laborais privadas. 2015 f 92.(monografia em Direito)-** CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE, Presidente Prudente/SP, 2015.

PIRES, Denise. **Reestruturação Produtiva e Trabalho em Saúde no Brasil,** São Paulo: Ed. Annablume,1998.

PINTO JÚNIOR, Lauro Ribeiro. **Os Dilemas do Direito do Trabalho na Terceirização.** Rio – São Paulo – Fortaleza: ABC Editora, 2006.

POCHMANN, Marcio. **A superterceirização dos contratos de trabalho.** Pesquisa publicada do site do SINDEEPRESS – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros. Disponível em <http://www.sideepress.org.br> Acesso em: 19 jan de 2015.

PORTO, Lorena V. **Terceirização:** fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos na jurisprudência do TST (súmula nº331). Ver. TST, Brasília, vol80, nº3, jul/set 2014. Disponível em [http:// aplicacao.tst.jus.br/ dspace/ bitstream/ handle/1939/71288/009_porto.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/71288/009_porto.pdf?sequence=1) Acesso em 18 jan 2016.

REIS, Jair Teixeira dos. **RELAÇÕES DE TRABALHO:** estágio de estudantes \ Jair Teixeira dos Reis. \ 3.ed. São Paul:LTr, 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3.ed. São Paulo: LTr,2000.

SEVERO, Christie Barboza. **Terceirização: consequências da aprovação do Projeto de Lei 4.330/2004 no Direito Trabalhista.** Caderno pedagógico, Lajeado, v. 11, n. 2, p. 138-149, 2014. Disponível em [http:// www.univates.br/ revistas/ index.php/ cadped/ article/view/1246/651](http://www.univates.br/revistas/index.php/cadped/article/view/1246/651). Acesso em 10 novembro de 2015.

SILVA, Laercio Lopes da.**A Terceirização e a precarização nas relações de Trabalho:** a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricos de poder: uma interpretação crítica ao PL n. 4.330\2004. São Paulo: LTr, 2015.

Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Sumulas.html>. Acesso em: 11 de jan. 2016.

PAIXÃO, Cristiano; FILHO, Ricardo Lourenço. **Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade**. 2014, 25 f. https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/71033/003_paixao_lourenco_filho.pdf?sequence=1Acesso em: 17 de janeiro de 2016.

TAVARES, Maria A. Os fios (in) visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004. APUD BATISTA, Eraldo L. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. Campinas, São Paulo: Pontes Editores, 2010.

VIANA, Marcio T. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – O direito do trabalhador no limiar do século XXI**. Revista da Faculdade de Direito, nº37, UFMG, 2000, p153-189. Disponível em <http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>. Acesso em 15 jan. 2016.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 38 – TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. (Ata publicada no DOEletrônico 26/05/2014) (Republicado no DOEletrônico 28/05/2014) (<http://www.trt2.jus.br/juris-sumulas-trtsp>) Acesso em 19\02\16

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 39 - TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. (Ata publicada no DOEletrônico 26/05/2014) (Republicado no DOEletrônico 28/05/2014) (<http://www.trt2.jus.br/juris-sumulas-trtsp>) Acesso em 19\02\16