

FACULDADE DE DIREITO DAMÁSIO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

BÁRBARA DE FARIAS BETEMPS DA SILVA

Terceirização: efeitos sociais e econômicos no Brasil

Rio Grande do Sul

2016

BÁRBARA DE FARIAS BETEMPS DA SILVA

TERCEIRIZAÇÃO: EFEITOS SOCIAIS E ECONÔMICOS NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso de Pós Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho apresentado perante banca examinadora do Curso de Direito, da Faculdade de Direito Damásio, como exigência parcial para obtenção de grau de especialização em Direito e Processo do Trabalho, sob a orientação da professora Carla Proença Costa de Souza

Bárbara de Farias Betemps da Silva

**TERCEIRIZAÇÃO: EFEITOS SOCIAIS E ECONÔMICOS NO
BRASIL**

Pelotas RS, ___ de _____ de 2016.

Professora Orientadora: Carla Proença Costa de Souza

Professor Examinador:

Professor Examinador:

À minha família que me proporcionou uma educação de qualidade e me apoiou em todos os momentos acadêmicos.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer à minha família pelo incentivo aos estudos, a qual sempre disse que essa era a única coisa que não poderiam me tirar. Por terem insistido comigo que, apesar das dificuldades, eu conseguiria alcançar a minha formação em Especialista em Direito do Trabalho.

A minha orientadora, Carla Proença, que esteve presente e sempre se mostrou disposta no decorrer do trabalho, indicando livros e debatendo o assunto comigo.

“Há riqueza bastante no mundo para as necessidades dos homens, mas não para as suas ambições.” Mahatma Gandhi

RESUMO

O presente trabalho visa avaliar os efeitos sociais e econômicos que a sociedade e os trabalhadores vêm enfrentando diante da modalidade de trabalho que está sendo disseminada no país, a terceirização. A terceirização atualmente só é permitida para atividades – meio de uma empresa, ficando a empresa contratante da prestação de serviços responsável subsidiariamente pelos débitos trabalhistas. Contudo, há um projeto de Lei nº 4.330/2004 que dispõe sobre a regularização da terceirização, atualmente esse projeto é conhecido como Projeto de Lei Complementar 30/2015 que está tramitando no Senado, o qual visa ampliar a terceirização também para as atividades-fim, além de visar regulamentar a prática da terceirização e reduzir os conflitos jurídicos desse tema. Diante disso, vamos analisar os efeitos da terceirização atualmente no país e como seria o seu funcionamento com a implantação do novo projeto de Lei.

Palavras-chave: terceirização, regulamentação na lei, Projeto de Lei n 4.330/2004, Projeto de Lei Complementar 30/2015.

ABSTRACT

This study aims to assess the social and economic effects that society and workers are facing on the working mode that is being spread in the country, outsourcing. Outsourcing is currently only allowed for activities - through a company, being the contractor providing services responsible alternative for labor debts. However, there is a draft law No 4330/2004 provides for the regulation of outsourcing, currently this project is known as Project of Complementary Law 30/2015 which is being processed in the Senate, which aims to expand outsourcing also for core activities , and aim to regulate the practice of outsourcing and reduce legal conflicts that theme. Therefore, we analyze the effects of outsourcing in the country today and how would its operation with the implementation of the new draft law.

Keywords: outsourcing, regulation by law, Bill No 4330/2004, Complementary Law

Project

30/2015.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Principais formas de terceirização no Brasil	15
Tabela 2 – Trabalhadores em condições análogas a de escravo no Brasil	31
Tabela 3 – Vantagens e desvantagens da terceirização	51

LISTA DE SIGLAS

ADC	Ação Direta de Constitucionalidade
ART	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação de Leis Trabalhistas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CPT	Comissão Pastoral da Terra
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DETRAE	Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EC	Emenda Constitucional
EPI	Equipamento de Proteção Individual
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PL	Projeto de Lei
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 O SURGIMENTO E OS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	14
2.1 Conceito e introdução histórica	14
2.2 Os impactos sociais e econômicos da terceirização na sociedade	23
2.2.1 O calote pelas empresas prestadoras de serviços	26
2.2.2 O maior índice de mortes e acidentes no trabalho.....	27
2.2.3 A precarização dos direitos dos trabalhadores	29
2.2.4 A discriminação e o repúdio que sofrem os trabalhadores terceirizados	30
2.2.5 A alta incidência de trabalhadores terceirizados em condições análogas a de escravo e de aumento da taxa de trabalho infantil nos trabalhadores que laboram nessa condição	32
3 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	36
3.1 Modalidades de terceirização lícita e ilícita e a configuração de vínculo empregatício	36
3.2 A responsabilidade jurídica das empresas contratantes e das tomadoras de serviço	42
3.2.1 A responsabilidade solidária e subsidiária nas empresas tomadoras e prestadoras de serviços.....	44
3.2.2 A responsabilidade do serviço público.....	48
4 COMO O PROJETO DE LEI 4.330/2004 PODERÁ AUMENTAR OS PREJUÍZOS CAUSADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO	51
5 CONCLUSÃO.....	61
6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

1INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa investigar os efeitos da modalidade de trabalho conhecida como terceirização no Brasil, assim como os seus impactos socioeconômicos, bem como os benefícios e os prejuízos que tal atividade traz para os trabalhadores e a sociedade como um todo.

A terceirização caracteriza-se de forma simples, como a intermediação de trabalho entre duas ou mais empresas, onde uma empresa ou a administração pública subcontrata outra empresa (prestadora de serviços) para que desempenhe determinado serviço específico para a “empresa-mãe”, assim a tomadora de serviços contrata trabalhadores (obreiros), que realizam o trabalho em detrimento das duas empresas, mas só assumem o vínculo trabalhista com a prestadora de serviços.

Tal fenômeno é atualmente novo no Brasil, não existindo previsão legal sobre o assunto na Convenção Coletiva de Trabalho (CLT) visto que a mesma foi confeccionada em 1940, havendo apenas uma previsão jurídica disposta na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que visa regulamentar o assunto.

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) prevê como hipóteses de terceirização lícita as seguintes situações sócias jurídicas: situações empresariais que caracterizem o trabalho temporário, as atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, que serão exploradas no decorrer do trabalho.

Fica expresso também na súmula 331 que deve configurar a inexistência de pessoalidade e subordinação do trabalhador com o tomador do serviço, caso contrário haverá fraude trabalhista e que caso não haja adimplência pela prestadora de serviços, ficará responsável subjetivamente e solidariamente a tomadora de serviços.

Ocorre que tal modalidade de trabalho cresceu de forma absurda nos últimos anos no país, sendo o único precedente normativo insuficiente para dirimir os litígios e dúvidas surgidas diante da nova modalidade.

Nesse sentido, há um projeto de Lei de nº 4.330/2004 ou agora com a denominação Projeto de Lei Complementar nº 30/2015 (no decorrer do trabalho vamos nos referir aos dois projetos simultaneamente eis que visam o mesmo objetivo) tramitando no Senado, de autoria do ex-deputado Sandro Mabel, que tem o objetivo de regulamentar essa modalidade de trabalho, dispondo sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes.

Além disso, tal projeto visa expandir o disposto na Súmula 331 do TST, estendendo a terceirização não somente para as atividades meio, mas também para as atividades fim da empresa alterando substancialmente o que vem sendo convencionado na lei, assim como outras disposições.

Nesse sentido, vamos analisar se o Projeto de Lei nº 4.330/2004 realmente irá produzir melhoras na vida dos obreiros ou se será um retrocesso, que somente irá mascarar a situação atual, sob a justificativa de melhor eficiência da empresa contratada e de gerar mais direitos aos trabalhadores, sendo possível que sua implementação venha a afrontar gravemente os direitos humanos e trabalhistas, assim como a sua execução irá produzir inúmeras ilegalidades que venham a surgir dessa condição.

2 O SURGIMENTO E OS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

2.1 Conceito e introdução histórica

A terceirização surgiu durante a II Guerra Mundial, quando os Estados Unidos aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas e também o Japão. Os dados apontam que na época as indústrias de armamento não conseguiam abastecer o mercado, dessa forma para suprir a demanda de produtos, começou-se a terceirizar as atividades de suporte.

No entendimento de Rubens Ferreira¹, não é possível dizer que antes desse momento tenha havido a terceirização, pelos seguintes motivos:

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então.

A terceirização na iniciativa privada, conforme afirmam Leiria & Saratt² (1995- p.22), teria surgido nos Estados Unidos antes da Segunda Guerra Mundial e consolidou-se como técnica de administração empresarial a partir da década de 50 com o desenvolvimento acelerado da indústria.

Nesse sentido, pode-se dizer que a partir de 1950 essa modalidade de trabalho começou a ser utilizada reiteradamente nos países mais desenvolvidos.

A palavra “terceirização” utilizada no Brasil equivale ao termo inglês “outsourcing”, que, literalmente, significa “fornecimento vindo de fora”.

De forma simples, pode-se dizer que terceirização caracteriza-se como um novo modelo de trabalho que passou a ser utilizada no Brasil principalmente nas últimas três

¹ MEIRELES, Livia Maria da Silva. **Terceirização**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf> Acesso em: 30 de março de 2016

² IMHOFF, Márcia e MORTARI, Aline Perico. **Terceirização vantagens e desvantagens para as empresas**. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Gestao/terceirizacao_vantagens_desvantagens.pdf Acesso em: 04 de abril de 2016

décadas do século XX, com o surgimento das primeiras multinacionais, principalmente as indústrias automobilísticas.

Tal modelo de trabalho se funda na seguinte premissa: uma empresa subcontrata outra para que preste serviço especializado, a qual então contrata trabalhadores que iram desenvolver esse trabalho sem assumir vínculo empregatício com a empresa principal ou “empresa-mãe”.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado³, entende que a terceirização pode ser caracterizada como sendo:

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

Ainda, no entendimento da jurista Ives Gandra Martins Filho⁴, terceirização é a “transferência de parte das atividades de uma empresa para outra, que passa a funcionar como terceiro no processo produtivo, entre trabalhador e a empresa principal (intermediação de mão de obra) ou entre o consumidor e a empresa principal (prestação de serviços)”.

Também, pode ser compreendida nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento⁵, que define como “o processo de descentralização das atividades da empresa no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de um modo unificado numa só instituição”.

O surgimento da terceirização no Brasil ocorreu segundo a jurista Alice Monteiro de Barros⁶, pelo fato de que a modalidade de trabalho tipicamente existente no Brasil abrangida pela CLT de empregado contratado, não se adaptaria as necessidades das empresas modernas e não seria economicamente produtiva no processo econômico de mercado, alavancando dessa forma a terceirização.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR. P. 435.

⁴ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2007. P.62

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2000. P.193

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. 2010. Editora LTD. P.452.

Segundo afirmam Marcelino e Cavalcante (2012)⁷, as principais formas de terceirização existentes atualmente no Brasil, são:

Principais formas de terceirização existentes no Brasil

Formas	Definição	Alguns locais de atuação
Cooperativas	Contratada pela empresa principal e os trabalhadores passam a receber por produção.	Escolas, faculdades, empresas prestadoras de serviços.
Empresas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal	Considerada uma forma de subcontratação menos precária, mais organizada. É a mais difícil de ser caracterizada como tal, devido à importância que as empresas de autopeças têm no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se de uma cadeia ampla de trabalho subcontratado que converge para o produto final de uma ou mais empresas principais. No caso do setor automotivo, houve de grande transferência dos setores da produção para as redes de subcontratação.	Autopeças para montadoras
Empresas externas á contratante	Subcontratadas para tarefas específicas	Centrais de tele atendimento e construtoras
Empresas de prestação de	Forma clássica de	Setor produtivo e no de

⁷ LYKAWKA, Liliane apud Marcelino e Cavalcante. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação**. Porto Alegre. 2013. P.15. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/76594/000879009.pdf?sequence=1> Acesso em: 10 abril de 2016

serviços internos a contratante. Desenvolvem atividades dentro da empresa contratante	terceirização, as relações são estabelecidas de forma clara. São empresas contratadas de maneira exclusiva ou não, de modo permanente ou não.	serviços, na iniciativa privada e nos serviços públicos. Atividades de limpeza, jardinagem, manutenção, segurança e outras.
Personalidade jurídica (PJ) caracteriza-se por uma empresa sem empregados, constituída por uma pessoa	Forma de terceirização crescente no cenário brasileiro, por diminuir sensivelmente os custos com as forças de trabalho (a sua própria) e a carga tributária que recai contra os contratantes.	Setores que prestam serviços de informática, arquitetura, engenharia e outros.
Quarteirização, ou seja, “terceirização em cascata” é o processo que abarca várias possibilidades de subcontratação por empresas já subcontratadas	Processo comum nas redes de subcontratação e nos processos de terceirização dentro das refinarias brasileiras	Refinarias, setores automotivos.

Fonte: Liliane Lykawka baseado nos dados de Marcelino& Cavalcante

A terceirização é um fenômeno novo no Brasil, o qual tomou proporções maiores nas últimas três décadas do século passado. Foi nessa época que começaram a surgir referências normativas sobre essa modalidade de trabalho, contudo tal regra ainda era restrita ao seguimento público.

Uma das primeiras referências sobre o tema, foi o Decreto Lei nº 200/67⁸, que visava estabelecer normas sobre a administração federal e estabelecia diretrizes para a reforma administrativa. Um de seus principais objetivos era a descentralização da administração pública, conforme se verifica no entendimento do Artigo 10º:

⁸ BRASIL. **Decreto Lei 200/67, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre organização da administração federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Revogado pela Lei 9.527/97. Acesso em: 06 de abril de 2016

Art.10A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais:

a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução;

b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio;

c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões. (...)

Ainda, em seu §7º complementa:

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Fica evidente com a criação desse Decreto Lei, que o objetivo do legislador é impedir a criação de vínculo empregatício entre as partes, além de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, permitindo à execução indireta de serviços, mediante contrato, desde que existisse na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Ainda cabe frisar que dentro das pretensões trazidas por esse decreto, está à redução da burocracia estatal, a diminuição de custos e racionalização de sua estrutura. Cabe destacar, que infelizmente a terceirização no serviço público acaba por obstar o acesso a cargos públicos nos termos previstos na Constituição Federal.

É necessário apontar, que a Administração Pública não tem liberdade para terceirizar serviços que lhe são próprios, tais como, os serviços de segurança pública e serviços de fiscalização.

Ainda, cabe frisar que essa lei, abriu espaço para a prática da terceirização no país, inicialmente voltada a reduzir os gastos do poder público e que posteriormente acabou estimulando as empresas privadas a adotarem o mesmo modelo de trabalho, sob as perspectivas de redução de custos e maior lucratividade nos negócios.

A dúvida principal a respeito dessa lei seria sobre quais atividades poderiam ser enquadradas como passíveis de serem terceirizadas. Nesse sentido, com o posterior advento

da Lei 5.645/70⁹, foram definidas expressamente as possibilidades de aplicação. Vejamos, em seu Art.3º, § único:

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão de preferência, objeto de execução, mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto Lei nº 200.(...)

Percebe-se pelo texto legal, que as atividades possuem rol exemplificativo, assim como todas as atividades dispostas referem-se à atividade-meio da empresa.

No tocante ao início da terceirização no setor privado, em 1969, foi criado o Decreto Lei nº 1034¹⁰, o qual disporia sobre medidas de segurança para as instituições privadas, sendo então a primeira “extensão” da terceirização para o setor privado. Assim em seu Art.4º, determinava o seguinte:

Art. 4º Os estabelecimentos de crédito manterão a seu serviço, admitidos diretamente ou contratados por intermédio de empresas especializadas, os elementos necessários à sua vigilância, podendo organizar serviço especial para esse fim, mediante aprovação do Ministro da Justiça, ou, quando se tratar de serviço local, do Secretário de Segurança ou Chefe de Polícia.

Percebe-se que através desse dispositivo foi autorizada aos bancos a realização da terceirização em caráter temporário, sendo possível contratar empresas terceirizadas para prestar os serviços de segurança, cabe mencionar que tal dispositivo gerou entendimentos doutrinários diversos na época.

Nesse sentido, ainda, sobre a possibilidade de terceirização nos serviços de segurança dos bancos, com o advento da Lei 7.102/83¹¹, revogando o Decreto nº 1034/69, visava-se dirimir algumas dúvidas, reafirmando a possibilidade de terceirizar as atividades de vigilância, mas dessa vez autorizando que fossem em caráter permanente. Assim dispõe o Art.3º:

Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:

I - por empresa especializada contratada; ou

⁹ BRASIL. **Lei 5.645/70, de 10 de dezembro de 1970**. Dispõe sobre diretrizes para classificação dos cargos do serviço civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm Acesso em: 10 de abril de 2016

¹⁰ BRASIL. **Decreto Lei nº 1034/69, de 21 de outubro de 1969**. Dispõe sobre medidas de segurança para instituições bancárias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De11034.htm. Revogado pela Lei 7102/83. Acesso em: 08 de abril de 2016

¹¹ BRASIL. **Lei 7.102/83, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre medidas de segurança em estabelecimentos financeiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm . Acesso em: 12 de abril de 2016

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Parágrafo único. Nos estabelecimentos financeiros estaduais, o serviço de vigilância ostensiva poderá ser desempenhado pelas Polícias Militares, a critério do Governo da respectiva Unidade da Federação.

Outra norma jurídica que surgiu no período foi a Lei 6.019/74, caracterizada como a Lei do Trabalho Temporário, que embora não trate especificamente da terceirização, trouxe uma modalidade de trabalho que difere da forma clássica prevista na CLT e que por sua vez viria a fixar regras menos favoráveis aos trabalhadores submetidos aos contratos de trabalho por prazo indeterminado.

Conforme preceitua o jurista Maurício Godinho Delgado¹², o trabalhador temporário se caracteriza como:

É aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços a outra empresa, para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora.

Ainda, a lei especifica as hipóteses em que se enquadra a utilização do trabalho temporário, tais como, dispõe em seu Art.2º:

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, **para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços. (GRIFOS NOSSOS).**

Interpretando o artigo acima, entendem-se como necessidade transitória de substituição de seu pessoal, acontecimentos como, por exemplo, férias e licenças previdenciárias e no tocante a acréscimo extraordinário de serviços, considerando que haja um grande aumento de produção ou de vendas.¹³

Cabe frisar que até o presente momento, as leis apresentadas, previam uma terceirização temporária ou limitada, por assim dizer, levando em consideração que na modalidade de trabalho temporário é restrita contratação pelo período de três meses e na Lei 7.102/83 a terceirização abrange somente a área específica de vigilância.

Ainda, conforme se vislumbra pela situação atual vigente do país e pelo contingente de trabalhadores laborando sob essa modalidade de trabalho, percebe-se que a terceirização

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR.P.461.

¹³ Idem.

expandiu-se pelo país independentemente de regulamentação própria na lei, tendo em vista que os trabalhadores precisaram se submeter a essa forma de trabalho para sobreviver, não se restringindo somente as duas hipóteses acima citadas.

No ano de 1994, surge uma nova lei que introduz um conceito mais abrangente dos já estudados, a Lei nº 8.949/94¹⁴ que vem a alterar o Artigo 442 da CLT, acrescentando em seu § único, o seguinte:

“Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”

O intuito dessa regra seria retirar do polo jurídico as relações próprias da cooperativa, desde que não estivesse presente de fato o vínculo empregatício entre os trabalhadores e a presente cooperativa, favorecendo os trabalhadores autônomos.

Percebe-se que o fenômeno da terceirização veio bagunçando a relação de trabalho disposta nos Art.2º e 3º da CLT, os quais pelo seu dispositivo se limitam a:

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

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

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

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

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

Percebe-se que o conceito de empregado e empregador criado em 1940, mas vigente até os dias atuais, conduz a uma insegurança jurídica no tocante a aplicação da terceirização pelo legislador.

¹⁴BRASIL. **Lei 8.949/94, de 09 de dezembro de 1994.** Dispõe sobre a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em :<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103564/lei-8949-94> Acesso em: 11 de abril de 2016

No mesmo ano, em 1994, foi editada a Súmula 331 do TST, alterando a Súmula 256 do mesmo instituto que vinha trazendo problemas conforma aponta Sérgio Pinto Martins¹⁵:

O Ministério do Trabalho, com base no inciso VI do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, vinha ajuizando inquéritos civis públicos em face do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que contratavam principalmente estagiários, com o objetivo de eximirem-se da realização de concursos públicos para admissão de trabalhadores estudantes ou desqualificados. Aqueles órgãos afirmavam que havia decisões do próprio TST, que de fato existem, mitigando a aplicação da Súmula 256 do TST, além de permitir que fizessem contratações de serviço de limpeza e outros, de acordo com a Lei nº 5.645/70. O inquérito ajuizado contra a Caixa Econômica Federal acabou dando origem à ação civil pública, que foi julgada parcialmente procedente em primeira instância, reconhecendo-se as irregularidades existentes. O Banco do Brasil, porém, firmou compromisso com a Procuradoria – Geral do Trabalho, em 20 de maio de 1993, de acordo com o parágrafo 6º do artigo 5º da Lei nº 7.347/85, de que a empresa iria, no prazo de 240 dias, abrir concurso público para regularizar as atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, gráfica, estiva e digitação. A Procuradoria-Geral do Trabalho já havia encaminhado expediente ao Presidente do TST, protocolado sob o nº 31.696/93.4, em 6-10-93, requerendo a revisão parcial da Súmula 256 do TST, para retirar de sua órbita as empresas públicas, as sociedades de economia mista e os órgãos da administração direta, indireta, autarquia e fundacional e, também, os serviços de limpeza.

Atualmente, a Súmula 331 do TST¹⁶ é a nossa base jurídica da terceirização. Nela está disposto o seguinte:

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

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

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

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

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

¹⁵MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p.133.

¹⁶TST. **Súmula 331, de 31 de maio de 2011**. Dispõe sobre a terceirização. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html Acesso em: 15 de abril de 2016

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

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

Percebe-se que a Súmula 331 veio para suprir as deficiências da Súmula 256 e dentre alguns avanços acabou acatando a vedação constitucional de contratação de servidores públicos sem ser pela modalidade concurso público.

Também, buscou distinguir o que seriam as atividades meio e atividades fim, bem como identificar o que seria uma terceirização lícita e uma terceirização ilícita, por fim delimitou a responsabilidade dos tomadores e prestadores de serviço.

Por fim, chegamos ao Projeto de Lei nº 4.330/2004 que tramita atualmente no Senado e se aprovado virá a substituir a Súmula 331 do TST no tocante a legislar sobre a terceirização, tal projeto em sua justificativa visa dispor sobre os contratos de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes e também criar segurança jurídica através da lei que irá estabelecer as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços, almejando garantir os direitos dos trabalhadores.

Tal projeto é alvo de divergências de entendimento pelos juristas e magistrados, pois há aqueles que acreditam que o projeto de lei trará melhorias para a população e argumentam que com a aprovação da lei existirá maior segurança jurídica sobre o tema, assim como ganhos e eficiência na produtividade das empresas.

Já o público divergente que se manifesta contra a aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004, afirmando que tal projeto é um verdadeiro retrocesso social e que se aprovado irá trazer uma perda significativa dos direitos trabalhistas e embora traga um aumento da produtividade, com vínculo entre trabalhadores e empregadores estará enfraquecido.

Sendo essa discussão melhor explanada no último capítulo do trabalho.

2.2 Os impactos sociais e econômicos da terceirização na sociedade

Como vamos demonstrar a seguir, a terceirização diferentemente da imagem que se tenta passar de uma modalidade de trabalho moderna, nada mais é que uma forma de trabalho arcaica que priva os trabalhadores de direitos constitucionais que deveriam ter garantidos no contrato de trabalho.

Segundo uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria¹⁷ (CNI), fica evidente que o maior interesse das empresas ao terceirizar é em 91% dos casos, reduzir os custos de produção bem como reduzir os gastos com os trabalhadores e em apenas 2% delas terceirizam em busca de um trabalho especializado.

Nesse sentido, percebe-se que impossível se torna executar o trabalho dessa maneira, sem que os trabalhadores saiam “perdendo” em termos de direitos e benefícios econômicos.

A partir de dados levantados pela DIEESE¹⁸ vamos demonstrar as condições de trabalho terceirizado atualmente no Brasil.

Primeiramente, a pesquisa aponta que cerca de 12,7 milhões de trabalhadores no ano de 2013 trabalhavam como terceirizados, o que representa uma média de cerca de 26,8 % dos trabalhadores ativos no mercado de trabalho brasileiro. Cabe frisar que esse número tende a ser muito maior, tendo em vista que a grande maioria dos obreiros labora no mercado informal, sem possuir a carteira de trabalho assinada.

No tocante a remuneração, percebe-se que os obreiros terceirizados recebem em média 24,7% a menos do que os trabalhadores tipicamente contratados e no que se refere à jornada de trabalho, a pesquisa aponta que os trabalhadores terceirizados laboram em média 3 horas a mais por semana que os trabalhadores tipicamente contratados.

Uma constatação feita por esse estudo da DIEESE garante que se a jornada de trabalho entre trabalhadores terceirizados e contratados fosse à mesma, seria possível a criação de pelo menos 882.959 vagas de trabalho a mais!

Tal constatação gera o questionamento de o porquê então não são criadas essas vagas, já que abrangeriam um número muito maior de trabalhadores e a resposta infelizmente é que não há o interesse por parte das empresas em criá-las, tendo em vista que o trabalhador terceirizado é mais barato e sucessivamente gera mais lucros na empresa.

Ainda, no que refere a permanência no emprego, a taxa de manutenção no emprego é de em média 5,8 anos para os trabalhadores diretos e em contrapartida para os terceirizados é somente de 2,7 anos.

Outra questão apontada pelo auditor fiscal do trabalho, Vitor Filgueiras¹⁹, é de que o Projeto de Lei 4.330/2004 promoveria uma onda de trabalhadores que jamais receberiam o

¹⁷ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha apud CNI**. 2011. P.9. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> Acesso em: 16 de abril de 2016.

¹⁸ RAIS 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. P. 13

¹⁹ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho escravo: níveis pandêmicos de terceirização**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/542001-terceirizacao-e-trabalho-escravo-niveis-pandemicos-de-precarizacao-entrevista-especial-com-vitor-filgueiras> Acesso em: 08 de abril de 2016

seguro desemprego, tanto pela ausência de vínculo empregatício como por não completar os 18 meses necessários para ter acesso ao seguro, levando a uma redução drástica de direitos.

Em suas palavras, explica:

O que o governo está efetivamente promovendo é uma provável geração de trabalhadores que nunca terá acesso ao seguro-desemprego. De todos os contratos firmados em 2013, 41,2% foram encerrados antes do fim do ano. A participação de jovens entre esses desligados é 50% superior à participação de jovens entre os trabalhadores que permaneciam empregados no final do ano (27,9% contra 18,7%).

Mais de 2 milhões de trabalhadores que acionaram o Seguro em 2014 não teriam acesso ao benefício após a MP 665, conforme anunciou o próprio Ministério do Trabalho. Para um primeiro pedido, simplesmente metade dos trabalhadores requerentes não teria direito ao seguro-desemprego.

Se a MP for mantida, provavelmente grande parte dos trabalhadores que entra agora não completará 18 meses nos moldes exigidos e nunca terá acesso ao Seguro, recrudescendo sua vulnerabilidade e precarização, em benefício de um padrão de gestão da força de trabalho predatório e com limites cada vez mais improváveis.

Percebe-se que os terceirizados são os mais atingidos pelo desemprego e com esse ritmo de vida transitam com dificuldade pelo ambiente de trabalho, tendo em vista que pelas condições laborativas que se expõem não conseguem progredir tanto na vida financeira, pois não lhe são alcançados todos os benefícios a que fazem jus os trabalhadores diretamente contratados.

Assim, também não conseguem investir em capacitação profissional devido em parte a falta de investimento da empresa em cima dos obreiros terceirizados e também pela alta rotatividade de emprego eles não conseguem tornar-se “especialistas” no desempenho de uma função.

Muitos dos argumentos utilizados para justificar os salários inferiores dos trabalhadores terceirizados caem por água a abaixo, tendo em vista que era difundido por alguns estudiosos que os trabalhadores recebiam menos porque trabalhavam em empresas menores e possuíam menor escolaridade.

Ocorre que conforme os dados levantados pela pesquisa realizada pela DIEESE, mais da metade dos trabalhadores terceirizados trabalham em empresas com o número de funcionários acima de 100, caracterizando empresas de grande porte e no tocante ao nível de escolaridade, verifica-se que no tocante aos anos de estudo é bastante próximo à média de escolaridade dos trabalhadores tipicamente contratados e dos terceirizados.

O fato é que realmente os trabalhadores terceirizados possuem um nível escolar inferior aos trabalhadores tipicamente contratados, mas não é algo substancial, que seja uma determinante para o pagamento inferior que recebem.

Nesse sentido, não há uma diferença gritante, pois os dados apontam que cerca de 58,5% dos trabalhadores terceirizados possuem nível médio ou formação superior e cerca de 72,7% desse mesmo nível enquadram-se os trabalhadores tipicamente contratados.

Agora, vamos demonstrar alguns dos problemas mais vivenciados pelos trabalhadores terceirizados, caracterizando-se como o lado obscuro da terceirização, que explana como, por exemplo, o calote que sofrem das empresas terceirizadas, os acidentes e mortes no trabalho, a precarização de direitos, a discriminação e preconceito a que são expostos nos postos de trabalho e também a alta incidência de trabalhadores terceirizados que laboram em condições análogas a de escravo e do aumento da taxa de trabalho infantil entre os trabalhadores que laboram nesse tipo de modalidade.

2.2.1 O calote pelas empresas prestadoras de serviços

Certamente um dos maiores problemas em ser trabalhador terceirizado, é o calote das empresas, que muitas vezes sem dinheiro para prosseguir o trabalho ou ao final do contrato de prestação de serviços, abandonam os trabalhadores sem o devido cumprimento das verbas trabalhistas.

Há vastos exemplos de empresas que negligenciaram os direitos dos trabalhadores e há amplas divulgações dessas empresas no meio jurídico, vou citar o caso da empresa PH Serviços e Administração que decretou falência e demitiu milhares de trabalhadores²⁰:

A empresa PH Serviços e Administração protagonizou um calote nos governos Federal e do DF e em mais de 7.400 trabalhadores. Segundo a entidade sindical, foi o maior calote já registrado pela entidade.

Após o rompimento dos contratos de prestação de serviços com os órgãos públicos, a PH Serviços e Administração deixou de pagar salários, vale transporte e tíquete alimentação dos trabalhadores.

Outro caso bastante divulgado foi o da Petrobrás²¹, empresa que terceiriza milhares de trabalhadores e que já foi alvo de diversas ações, foi acionada na justiça por irregularidades

²⁰ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha**. 2011. P.21. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> Acesso em: 16 de abril de 2016.

trabalhistas bem como atrasos e falta de pagamento dos salários de diversos trabalhadores terceirizados.

Nesse sentido o Ministério Público do Trabalho (MPT) em Mossoró, ingressou com uma ação civil pública para que a empresa invista na criação de um fundo garantidor nos contratados terceirizados, tendo como objetivo evitar os calotes e dar maior segurança aos trabalhadores.

Os calotes ocorrem tanto nas empresas privadas como no setor público, o que não é incomum, tendo em vista que diversas vezes o Estado contrata empresas terceirizadas sem capital financeiro para suprir as necessidades dos trabalhadores, os quais dependem do pagamento do contrato de prestação de serviços para adimplir os obreiros. Assim, quando o estado não consegue adimplir a empresa terceirizada, os trabalhadores não recebem os seus salários, visto que a prestadora de serviço não tem verba suficiente.

Tal situação também acontece nas empresas estatais, foi o caso dos Correios que deixaram de pagar os salários dos trabalhadores terceirizados por mais de três meses, segundo afirmam os trabalhadores os atrasos eram frequentes e ainda há situações em que os contratos de trabalho estão vencendo e não foram pagos ainda nem o primeiro salário.²²

Diante dos exemplos apresentados percebe-se que levar calote da empresa prestadora de serviços é uma atitude bastante recorrente nessa modalidade de trabalho, independentemente de setor público ou privado, o não adimplemento das obrigações trabalhistas ocorre em maior número nos casos dos trabalhadores terceirizados.

Nesse sentido, novamente é possível afirmar que existe uma precarização dos direitos dos trabalhadores na modalidade de trabalho conhecida como terceirização.

2.2.2 O maior índice de mortes e acidentes no trabalho

Os trabalhadores terceirizados são os mais sujeitos a morte e a acidentes no ambiente de trabalho, é o que apontam os dados levantados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos²³(DIEESE), segundo a pesquisa uma das justificativas

²¹ REPORTER BRASIL. **Petrobrás deve resguardar créditos trabalhistas em contratos terceirizados.** Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/04/petrobras-deve-resguardar-creditos-trabalhistas-em-contratos-terceirizados/>. Acesso em: 12 de abril de 2016

²² GAZETA DO POVO. **Funcionários terceirizados dos correios reclamam de falta de pagamento.** Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/economia/funcionarios-terceirizados-dos-correios-reclamam-de-falta-de-pagamento-1xq5563ggwru17k0bdms33iha> Acesso em: 09 de abril de 2016

²³ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha.** 2011. P.23. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> Acesso em: 16 de abril de 2016.

para essa situação, decorre em virtude da vulnerabilidade em que ficam expostos os obreiros e também leva-se em consideração que em tese esses trabalhadores desempenham funções de maior risco e bem como as empresas não investem suficientemente em medidas eficazes para prevenir os acidentes, da mesma forma que não investem nos terceirizados como trabalhador em “si”, eis que sempre se tem a ideia (mesmo que implicitamente) de que o obreiro terceirizado está somente de passagem.

Também outro fator a ser destacado é de que comumente não há o devido fornecimento e treinamento para utilização de EPI (Equipamento de Proteção Individual), ficando o obreiro exposto a condições insalubres e/ou perigosas sem proteção.

Segundo dados levantados pela Central Única dos Trabalhadores²⁴ (CUT), a cada dez acidentes de trabalho ocorridos no país, entre sete deles as vítimas são trabalhadores terceirizados.

Um dos casos bem comentados na mídia foi o do trabalhador Emanuel Neto da Rocha, terceirizado pela empresa Sem Limites que prestava serviços para a multinacional mexicana Mexichem Brasil, em Sumaré/SP, segundo apontaram os médicos o trabalhador morreu devido a uma descarga elétrica e como no momento do acidente não havia ninguém no local, a suposição é de que ele estaria trabalhando em uma ponte rolante com uma escada, sem condições de segurança apropriadas para o desempenho da atividade (leia-se sem os equipamentos de proteção individual).²⁵

Nesse sentido, conforme afirmam os dados levantados pela Fundação COGE (FUNCOGE), cerca de 69% dos acidentes fatais das contratadas, ocorreram nas atividades elétricas terceirizadas e de maior risco no desempenho do trabalho.²⁶

Ainda, observa-se pelos dados de que enquanto aconteceram 45 acidentes das empresas prestadoras de serviços (terceirizadas) com causas fatais, “somente” houve cerca de 17 acidentes de empregados próprios, com base nessa estimativa, pode-se afirmar que os acidentes com os trabalhadores terceirizados é quase 3 vezes maior do que com os trabalhadores contratados diretamente!

²⁴ CUT. **Terceirização o algóz dos acidentes de trabalho**. Disponível em: <http://www.cut.org.br/noticias/terceirizacao-o-algoz-dos-acidentes-de-trabalho-925b/> Acesso em: 10 de abril de 2016

²⁵ QUIMICOS UNIFICADOS. **Protesto contra a morte na mexichem paralisa 100% a produção em Sumaré**. Disponível em: <http://www.quimicosunificados.com.br/12106/protesto-contramorte-na-mexichem-paralisa-100-a-producao-em-sumare/> Acesso em: 17 de abril de 2016

²⁶ FUNCOGE. **Relatório de 2013**. Disponível em: <http://www.funcoge.org.br/csst/relat2013/html/comentarios.html> Acesso em: 14 de abril de 2016

Por fim, no tocante a taxa dos acidentes, se chega a seguinte conclusão: para cada morte por acidente do trabalho por trabalhador contratado diretamente, haveria cerca de três mortes de trabalhadores terceirizados.

Além disso, demonstra-se que tem sido mais eficiente a redução de acidentes com os empregados diretamente contratados do que com os terceirizados, sendo uma possível hipótese para justificar esse fenômeno, é de que possivelmente os trabalhadores contratados diretamente possuem mais acesso, tanto ao conhecimento (melhoria no desempenho das atividades), quanto aos equipamentos de proteção individual e treinamentos em maior disponibilidade, assim como mais cuidados médicos e também porque atuam em áreas de menor concentração de risco.

E dessa forma, também entende o Ministério do Trabalho e Emprego²⁷, destacando que a taxa de acidentes de trabalho ser superior no âmbito dos trabalhadores terceirizados, pode-se explicar, por serem mais negligentes com os riscos do trabalho nas empresas terceirizadas e porque as tarefas desempenhadas por esses obreiros em geral é de intensidade e de risco elevados.

Ainda, segundo afirma o estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos²⁸ (DIEESE), à terceirização tem contribuído para o aumento das taxas de morbidade e mortalidade dos trabalhadores expostos a esse ambiente de trabalho.

A realidade demonstra que a terceirização vem contribuindo, de forma significativa, para incrementar as taxas de morbidade e de mortalidade por acidente de trabalho e mesmo para encobrir seus dados negativos, aumentando também a invisibilidade deste grave problema social e de saúde pública. Longe de serem frutos do acaso, fatalidade ou negligência dos trabalhadores, as doenças e mortes causadas pelo trabalho são evitáveis. É inadmissível e injusto, portanto, que as pessoas continuem morrendo e adoecendo devido ao processo desenfreado de terceirização.

2.2.3 A precarização dos direitos dos trabalhadores

Cada vez fica mais evidente que a modalidade de trabalho conhecida como “terceirização” é o símbolo da precarização dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista que seu objetivo maior é baratear os custos de produção pelas empresas.

²⁷ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha**. 2011. P.26. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> Acesso em: 16 de abril de 2016.

²⁸ Idem.

Isso se confirma, diante das inúmeras ações trabalhistas vigentes e nas condenações impostas a grandes empresas, como por exemplo, a Petrobrás, condenada a indenizar em 1 milhão os trabalhadores terceirizados por dano moral decorrente da terceirização ilícita realizada pela empresa.²⁹

A punição aplicada a Petrobrás obriga a empresa a realizar concursos para ocupar os postos de trabalho em referência aos trabalhadores terceirizados que laboravam em funções previstas no Plano de Carreira.

Nas palavras do auditor fiscal do trabalho, Vitor Filgueiras³⁰, a terceirização não é da forma que as empresas tentam mostrar para a população. Assim, assegura que:

Tenho percebido que terceirização não é o que as empresas divulgam e as pessoas normalmente reproduzem. Há inúmeras evidências de que a empresa contratante, longe de transferir a atividade para a terceirizada, continua a ter controle sobre ela. Esse controle pode ocorrer de diversas formas e por meio de inúmeros instrumentos, estando na própria raiz da terceirização nos moldes do fenômeno hoje conhecido. Basta lembrar que a própria empresa que deu nome ao toyotismo era proprietária das pessoas jurídicas interpostas.

Ainda, em relação à precarização dos direitos dos trabalhadores é muito comum que as empresas infringam o disposto na Súmula 331 do TST e terceirizem a atividade-fim. Situação essa que gera um transtorno no local de trabalho, tendo em vista que os trabalhadores contratados diretamente e os trabalhadores terceirizados passam a desempenhar uma mesma função, só que com salários e benefícios desiguais.

2.2.4 A discriminação e o repúdio que sofrem os trabalhadores terceirizados

A terceirização, além de gerar a discriminação e o preconceito envolvendo os trabalhadores terceirizados, vai muito além, ela é responsável por impactar na construção de identidade desses indivíduos.

Segundo afirma Druck³¹ em estudo realizado, ficou demonstrado que existe “um processo de desintegração, fragmentação e da formação de diferentes coletivos de

²⁹ DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha**. 2011. P.26. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> Acesso em: 16 de abril de 2016.

³⁰ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho escravo: níveis pandêmicos de terceirização**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/542001-terceirizacao-e-trabalho-escravo-niveis-pandemicos-de-precarizacao-entrevista-especial-com-vitor-filgueiras> Acesso em: 08 de abril de 2016

³¹ GOMES, Tábata apud druck. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. São Paulo. 2012 P. 134. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-25072013-160108/pt-br.php> Acesso em: 15 de abril de 2016

trabalhadores, reunidos pelo trabalho que realizam, mas separados pelas identidades corporativas e profissionais”.

Torna-se impossível gerar uma construção de identidade de classe, tendo em vista que não existe um convívio diário quando se começa a terceirizar trabalhadores, não há como haver a união entre os trabalhadores diretamente contratados e os terceirizados, pelo simples fato de que são contratados com salários e benefícios diferentes, além disso, também é possível que esses trabalhadores não estejam inseridos no mesmo contexto social, apesar de estarem no mesmo lugar e desempenharem a mesma função vivem realidades completamente diferentes.

Assim como, também obviamente o trabalhador contratado diretamente vê no terceirizado uma ameaça, sendo alguém que deseja tirar o seu lugar ou mesmo que poderá perder a sua vaga na empresa como empregado contratado e ser substituído por um trabalhador terceirizado.

Essas diferenças são responsáveis por alavancar as atitudes discriminatórias aos terceirizados, não só pela empresa, mas pelos funcionários também.

Um dos casos de discriminação aconteceu na empresa Honda que contratava terceirizados pela empresa LSL, onde os trabalhadores contratados diretamente e os terceirizados usavam uniforme branco, com bonés que os diferenciavam e após uma greve dos terceirizados, esses passaram a serem destacados também pelo uso de uma calça azul no uniforme. Além da discriminação pelo uniforme, havia muitas outras de repúdio conforme afirmam os próprios trabalhadores, em estudo realizado por Paula Marcelino³²:

Eu me sinto discriminado sim. Sempre tem torneio de futebol. Aí se acontecia de nós ganharmos os caras já vinham com palhaçada. Só sei que os caras falavam assim: “Pô! São terceirizados, estão participando de favor”. Isso é palhaçada. Nós todos trabalhamos juntos ali! A gente trabalha que nem doido e tem que ficar escutando essas coisas! No dia-a-dia é o que mais tem. O pessoal da Honda só desfaz você. “Você de calça azul, você não vai querer comparar eu com você? Você só usa calça azul e minha calça branca” Eu já escutei muito isso. Eles ficam tirando sarriho. Enche o saco. (Operador de empilhadeira, 25 anos)

³² GOMES, Tábata. apud Paula. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. São Paulo. 2012 P. 136. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-25072013-160108/pt-br.php> Acesso em: 15 de abril de 2016

Além dos uniformes, também há vastos depoimentos que informam que os vestiários e refeitórios são diferentes para os terceirizados, sendo o dos últimos de pior qualidade. Assim afirma o dirigente sindical Robson Santana³³, em entrevista realizada:

[...] Uma condição reforçada pelo quadro de discriminação criado entre os próprios trabalhadores – permanentes e terceirizados -, pois os primeiros tinham as condições oferecidas pelas empresas, como o refeitório, vestiários, banheiros, etc. e resistiam em compartilhar esses espaços. Enquanto os terceirizados não podiam usar as dependências da empresa. Segundo Robson, havia uma relação de desconfiança dos trabalhadores permanentes com os terceirizados, já que estes estavam de “passagem” sem sequer ter tempo para conhecê-los e confiar neles.

Além desses aspectos externos já mencionados, os terceirizados sofrem por não conseguirem criar vínculos no ambiente de trabalho, tendo em vista a alta rotatividade, o que vêm a prejudicar a sua psique, pois a criação de uma relação sadia dentro do ambiente de trabalho é fundamental para nós humanos.

Não se tratando somente de aspectos financeiros, mas do sentimento de respeito e satisfação dentro do ambiente de trabalho, assim como sobre a saúde desses trabalhadores, que não tem os seus direitos respeitados na íntegra, caracterizando-se inclusive uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

2.2.5 A alta incidência de trabalhadores terceirizados em condições análogas a de escravo e de aumento da taxa de trabalho infantil nos trabalhadores que laboram nessa condição

O trabalho terceirizado está diretamente ligado ao trabalho escravo, é o que apontam os dados levantados pelos relatórios de ações de combate ao trabalho análogo ao de escravo do Ministério do Trabalho, uma das hipóteses para esse fenômeno é que com a extensão da cadeia produtiva, vai se perdendo o controle sobre os trabalhadores.

Os resgates realizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego para retirar trabalhadores das condições análogas a de escravo, revelam que na grande maioria os trabalhadores são contratados na modalidade terceirizada. Segundo apontam os dados³⁴:

Dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram

³³ Gomes, Tábata apud Robson. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. São Paulo. 2012 P. 136. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-25072013-160108/pt-br.php> Acesso em: 15 de abril de 2016

³⁴ REPORTER BRASIL. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo coincidência**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/> Acesso em: 12 de abril de 2016

terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, a terceirização assim como o trabalho escravo, está diretamente ligada às condições de trabalho mais precárias, tais como trabalho degradante, exaustivo e humilhante, os dados abaixo se referem aos últimos maiores 10 resgates ocorridos no país nos anos de 2010 á 2013, para vislumbrar-se o disposto na citação acima. Conforme aponta a tabela abaixo³⁵:

Trabalhadores em condições análogas à de escravo no Brasil
(informações concernentes aos dez maiores resgates em cada ano)

Ano	Dos 10 casos, quantos envolveram terceirizados?	Terceirizados resgatados	Contratados diretos resgatados	Total de resgatados
2010	9	891	47	938
2011	9	554	398	922
2012	10	947	0	947
2013	8	606	140	746
Total	36	2998	555	3553

Fonte: Detrae(Departamento de erradicação do trabalho escravo)

Uma das principais hipóteses para que seja feita essa análise entre trabalho terceirizado e trabalho escravo é que ao implementar uma supremacia do empregador e reduzir as chances de atuação do trabalhador dentro dessa relação contratual, ocorre que por meio da terceirização existe uma tendência maior a que se ultrapasse as condições de exploração, levando ao trabalho escravo.³⁶

Dentre as atividades em que mais se encontram trabalhadores laborando sob o regime de escravidão, pode-se citar a construção civil, a mineração, a siderurgia, transporte de valores, a pecuária, a extração de sisal, fastfood, bem como alguns ramos ligados ao agronegócio como o sucroalcooleiro, têxtil, fumo, plantação de tomate, pinus, produção de suco de laranja, frigoríficos, fertilizantes.³⁷

³⁵ REPORTER BRASIL. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo coincidência**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/> Acesso em: 12 de abril de 2016

³⁶ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao de escravo: coincidência?** Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizacao-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf> Acesso em: 12 de abril de 2016

³⁷ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho escravo: níveis pandêmicos de terceirização**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/542001-terceirizacao-e-trabalho-escravo-niveis-pandemicos-de-precarizacao-entrevista-especial-com-vitor-filgueiras> Acesso em: 08 de abril de 2016

Nas palavras de Vitor Filgueiras³⁸, esses dados são explicados, pelas seguintes hipóteses:

Pelo fato de que a terceirização potencializa o despotismo patronal, seja tornando os trabalhadores individualmente ainda mais vulneráveis, seja dificultando a imposição de limites aos ditames empresariais por ações coletivas ou por meio das instituições de regulação do direito do trabalho.

Ainda, dados levantados pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT)³⁹, revelam que em cerca de 82% dos casos de trabalhadores vivendo em condições de escravidão, resgatados nos últimos 20 anos de combate ao crime, são também trabalhadores terceirizados.

Em estudo elaborado pela Organização Internacional do Trabalho⁴⁰ (OIT), foi confeccionado um perfil sobre o trabalhador escravo e nele verifica-se que o trabalhador resgatado em sua maioria não tem registro na carteira de trabalho.

Vale ressaltar, que a escravidão contemporânea no Brasil é comumente precedida pelo trabalho infantil, em estudo também realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴¹ foi constatado que 92,6% dos trabalhadores entrevistados que foram resgatados, afirmaram que começam a trabalhar por volta dos 11 anos de idade, normalmente no âmbito familiar ajudando na lavoura.

O Frei Xavier Plassat⁴², que coordena a Campanha de Combate ao Trabalho Escravo da Comissão Pastoral da Terra, reitera outro ponto importante de debate, afirmando que existem muitos projetos tramitando no Senado Federal que visam retirar o conceito de trabalho escravo com qualquer ligação ao trabalho em condições degradantes ou a jornadas exaustivas, ocorre que se esses projetos forem aprovados impulsionaram ainda mais o absurdo que é o Projeto de Lei 4.330/2004. Sendo assim, dispõe que:

As mudanças no conceito de trabalho escravo caem como luva com relação ao PL 4330, e vice-versa. O que é muito grave! Porque nós estamos colocando o ferro contra as populações mais vulneráveis, usando um argumento comum a todos esses projetos de lei, onde dizem que o Brasil precisa de mais agilidade, mais

³⁸ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho escravo: níveis pandêmicos de terceirização**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/542001-terceirizacao-e-trabalho-escravo-niveis-pandemicos-de-precarizacao-entrevista-especial-com-vitor-filgueiras> Acesso em: 08 de abril de 2016

³⁹ OLIVEIRA, Cida de. **Dos trabalhadores em condição análoga a escravidão, 82% são terceirizados**. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>. Acesso em: 17 de abril de 2016

⁴⁰ OIT. **Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo no Brasil**. Brasília, 2011. p.165.

⁴¹ Idem, p.114

⁴² PLASSAT, Xavier. **Mais terceirização, mais trabalho escravo**. Disponível em: <http://www.cptnacional.org.br/index.php/publicacoes/noticias/trabalho-escravo/2619-mais-terceirizacao-mais-trabalho-escravo> Acesso em: 19 de abril de 2016

flexibilidade, mais terras, para poder lucrar, para reduzir o custo no Brasil, para ampliar as terras exploradas e com isso ampliar o nosso PIB. E quem se coloca contra esse argumento economicista, é atacado como se estivesse contra o progresso.

A mobilização da classe trabalhadora através do movimento sindical devia ser muito mais violenta, não no sentido do quebra-quebra, mas de criar uma outra relação de forças nas ruas e nas fábricas, porque não podemos deixar que tomem de volta todos esses direitos históricos que foram conquistados pela classe trabalhadora.

3 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

3.1 Modalidades de terceirização lícita e ilícita e a configuração de vínculo empregatício

A terceirização pode ser dividida em duas modalidades: a terceirização lícita e a ilícita. Nesse sentido, vamos nos aprofundar nas características e nos efeitos jurídicos dessas duas modalidades.

A terceirização lícita é aquela delimitada pelo exposto na Súmula 331 do TST, a qual se divide em:

- I) Situações empresariais que autorizem a contratação do trabalho temporário;
- II) Atividades de vigilância;
- III) Atividades de conservação e limpeza;
- III) A contratação de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador;

O inciso I, dispõe o seguinte: “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)”.

Nessa primeira hipótese de situações empresariais que autorizem a contratação do trabalho temporário está intimamente ligada com a Lei nº 6.019/94 que dispõe sobre o trabalho temporário, e refere-se à necessidade decorrente de acréscimo extraordinário de serviços na empresa ou de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular ou permanente da empresa tomadora como, por exemplo, a substituição nas férias ou na licença maternidade.

Já a segunda hipótese de terceirização lícita, trata-se do inciso III que dispõe o seguinte: “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.”

Nesse sentido no tocante às atividades de vigilância é em referência a Lei nº 7.102/83, atualmente qualquer serviço de vigilância pode ser terceirizado mediante empresa especializada contratada.

Cabe fazer uma distinção entre o trabalho de vigia e o de vigilante, o vigia normalmente desempenha atividades de fiscalização dos locais, faz o resguardo do patrimônio e não é abrangido pela Lei nº 7.102/83. Já o vigilante, tem a função de resguardar a vida e o patrimônio das pessoas, autorizado o porte de arma e exigido treinamento específico para a função, cabe mencionar que inclusive esse tipo de trabalhador só pode ser contratado mediante empresa especializada, devido ao fato de que precisa de um treinamento específico, principalmente por manusear arma de fogo.

Assegurou o TST que dentre os objetivos da terceirização, têm-se como ideal, a maximização da qualidade dos serviços e a diminuição dos custos operacionais.

Na terceira hipótese também ligada ao inciso III, refere-se às atividades de conservação e limpeza, foi uma das primeiras práticas a serem terceirizadas e englobam as atividades de conservação e limpeza de bens e monumentos.

Por fim, a última hipótese de terceirização lícita também ligada ao inciso III, é a possibilidade de terceirizar atividades que sejam relacionadas à atividade - meio do tomador.

Esse inciso da Súmula 331 do TST, é que é comumente desrespeitado pelas empresas e por não envolver uma discriminação de quais atividades seriam permitidas gera de certa forma uma “permissibilidade” maior.

Contudo, pela definição de atividade- fim e atividade- meio dada pela doutrina, é possível identificar quais tarefas são plausíveis de serem terceirizadas. Nesse sentido, no entendimento do jurista Maurício Godinho Delgado⁴³:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei nº 5.645, de 1970: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR.P.450.

A professora Maria Vitória Queija Alvar⁴⁴ parafraseando o jurista Jorge Luiz Souto Maior, a respeito da atividade- meio e da atividade- fim, entende que “o verdadeiro fim de uma empresa é a obtenção de lucros e que todas as ações desenvolvidas pela empresa são acessórias a essa finalidade.”

Verifica-se que tanto a Justiça do Trabalho assim como Ministério Público, não tem poupado esforços para combater a terceirização no tocante ao trabalho exercido ligado a atividade-fim da empresa que está fora dos limites propostos pela Sumula nº 331 do TST.

Dentre os prejuízos da terceirização da atividade-fim das empresas pode-se mencionar a violação ao princípio da isonomia, a impossibilidade de acesso ao quadro de carreira da empresa em que o trabalhador presta os serviços terceirizados, bem como da desagregação da categoria profissional.⁴⁵

Cabe frisar que existem alguns autores que aceitam a terceirização na atividade- fim em algumas hipóteses, conforme afirma Alice Monteiro de Barros⁴⁶:

Ha autores que admitem a terceirização em atividade-fim, com amparo no art. 170 da Constituição, citando como exemplo a delegação, pela indústria automobilística, de determinados serviços vinculados a atividade-fim das empresas, decorrentes das novas técnicas de produção ou de novas tecnologias. Outros acrescentam serviços ligados à perfuração de poços de petróleo em empresas que o exploram, entre outras.

Nas três últimas hipóteses acima citadas, é possível a descaracterização da modalidade da terceirização, caso fique comprovada que tal atividade é exercida mediante subordinação direta e pessoalidade com a empresa tomadora.

No tocante a terceirização ilícita, que infelizmente é mais comum de se encontrar no nosso mercado de trabalho, é infringida as regras que não permitem a pessoalidade e subordinação direta entre os trabalhadores terceirizados e a empresa tomadora, sendo configurado o vínculo empregatício entre ambos, assim como quando as empresas colocam os trabalhadores terceirizados a desempenhar atividades-fim.

No tocante ao disposto no inciso I, caso haja a contratação por empresa interposta, o que é ilegal, cabe destacar que é devido o pagamento de equiparação salarial.

Assim, entende a jurisprudência, a respeito da equiparação salarial na terceirização ilícita⁴⁷:

⁴⁴ ALVAR, Maria Vitoria Queija. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6018#_ftn10 Acesso em: 20 de abril de 2016

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição.2010. Editora LTD. P.452.

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de apud Sérgio Pinto Martins. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. 2010. Editora LTD. P.453

EMENTA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - ISONOMIA. A terceirização dos serviços, figura jurídica importante e verdadeira necessidade de sobrevivência no mercado, traduz realidade inatacável e não evidencia prática ilegal, por si só. Entretanto, constitui fraude aos princípios norteadores do Direito do Trabalho a dissimulação de verdadeira intermediação de mão-de-obra. Assim é que a terceirização é admitida na contratação de empresa especializada em atividades paralelas ou de suporte, desde que não haja distorção em sua essência e finalidade, com a substituição dos empregados próprios por outros oriundos de empresa interposta. Identificada a ilicitude do processo de terceirização, a teor do que dispõe a Súmula 331, I, do C. TST, o vínculo de emprego deveria ser diretamente reconhecido com a tomadora. Não obstante, tratando-se de empresa pública, sujeita ao art. 37, II, da CF/88, tal liame não pode ser declarado, diante da ausência do concurso público. Contudo, fica assegurado o direito do empregado às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas previstas para os empregados da CEF, em razão do princípio da isonomia, preceituado no art. 5º, caput, da CF/88, bem como por aplicação analógica do art. 12, alínea "a", da Lei 6.019/74. Inteligência da OJ 383 da SDI-1 do C. TST (Processo: 01673-2014-025-03-00-0 RO, Órgão julgador: Décima Turma, Relator: Rosemary de O. Pires, Revisor: Paulo Maurício R. Pires, Vara de Origem: 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Publicação: 13/05/2016)

Na hipótese do inciso II, que dispõe o seguinte: “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)”.

Verifica-se que o TST objetivou, principalmente, a coibir os apadrinhamentos no serviço público e a dar efetividade ao comando do Art. 37 da Constituição da República de 1988.

Ainda cabe frisar que caso fosse admitido que um empregado contratado irregularmente se tornasse um servidor público, isso geraria um tumulto imenso, obviamente muitas pessoas iriam querer aproveitar-se dessa disposição legal para alcançar um cargo público, o que não poderia ser admitido tendo em vista que aquele que passou anos estudando para um concurso e faz uma prova para ocupar um cargo se equiparasse em termos de serviço e salário, a aquele que por ter sido irregularmente contratado pela administração acabaria sendo enquadrado como servidor público. Tal aceitação seria um absurdo em nossa legislação.

Cabe frisar que esse dispositivo, embora não considere o vínculo empregatício, dispõe sobre a responsabilidade dos entes estatais em caso de terceirização ilícita, sendo o Estado obrigado a pagar as verbas do empregado, conforme o disposto na OJ 383 – SDI-1⁴⁸:

⁴⁷ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Jurisprudência. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2299> Acesso em: 24 de abril de 2016

⁴⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial 383 SDI-1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html Acesso em: 20 de abril de 2016

383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974

Esse dispositivo, gera algumas dúvidas eis que alguns juristas confundem-se acreditando que só caberia o pagamento do salário e do FGTS.

Contudo, tal entendimento, só é aplicado no caso do Estado contratar de forma direta sem concurso público, ou seja, não contratou pela modalidade de terceirização, nessa situação cabe afirmar que o contrato é nulo e nesse caso sim só é pago o salário e o FGTS. Esse é o entendimento da Súmula 363 do TST⁴⁹:

Súmula nº 363 do TST

CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo Art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Esse também é o entendimento de Alice Monteiro de Barros⁵⁰, na qual acredita que é cabível ao trabalhador contratado irregularmente o pagamento de salário e FGTS:

A corrente que prevalece sobre essa temática defere ao trabalhador contratado irregularmente apenas o pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (Sumula n. 363 do TST).

Tal conduta negligencia os direitos trabalhistas e constitucionais do trabalhador, aprofundando os elementos que tornam a terceirização ilícita, ensina Sérgio Pinto Martins⁵¹:

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado,

⁴⁹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula 363. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363 Acesso em: 22 de abril de 2016

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição.2010. Editora LTD. P.454.

⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 153.

principalmente o elemento de subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador. Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas à subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços.

Caso haja a confirmação dos elementos pertinentes de uma relação de emprego entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços, será configurado o vínculo empregatício entre as partes. Devendo ser regularizado a situação do trabalhador para que ele passe a perceber todos os direitos dispostos na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

No tocante aos salários percebidos pelos trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente pela empresa, há que se observar que embora a legislação, como por exemplo, a Lei do Trabalho Temporário⁵², que define em seu Art.12, I, “a”, “(...) fica garantida ao trabalhador terceirizado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculado à base horária (...)” e a Constituição Federal de 1988⁵³ determine em seu Art.7, XXXII, proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, não é o que é aplicado pela jurisprudência, eis que o empregador em si não é o mesmo.

O entendimento dos tribunais é de que sendo constatada que a terceirização é lícita e não se enquadrando como trabalho temporário, não há a igualdade nos salários, tendo em vista que o entendimento mais disseminado é de que o padrão remuneratório da empresa principal não se coaduna com o padrão remuneratório dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços diretamente à prestadora de serviços.⁵⁴

Algumas críticas foram proferidas a respeito desse entendimento, como por exemplo, afirmando que seria uma discriminação socioeconômica im procedente, que reduziria a

⁵² BRASIL. **Lei 6.019/74, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm Acesso em: 19 de abril de 2016

⁵³ BRASIL. Constituição Federal de 1988. . **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 23 de abril de 2016

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR.P. 454.

terceirização a depreciação de um trabalho desvalorizado abolindo o que esse modelo de trabalho poderia ter de eficiente e que seria uma afronta a vários dispositivos legais, como os já citados acima.

3.2 A responsabilidade jurídica das empresas contratantes e das tomadoras de serviço

Vamos esclarecer agora a responsabilidade civil das empresas tomadoras de serviços, assim como a responsabilidade solidária e subsidiária.

A responsabilidade civil, conforme define Maria Helena Diniz⁵⁵ “é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causados a terceiros, em reação de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal”.

A responsabilidade civil explanada no Código de Processo Civil, é amplamente utilizada como fonte subsidiária na Justiça do Trabalho, sendo utilizados os seus conceitos recorrentemente.

Alice Monteiro de Barros⁵⁶ entende o conceito e a função da responsabilidade civil como sendo:

É que toda a atividade lesiva a um interesse patrimonial ou moral gera a necessidade de reparação, de restabelecimento do equilíbrio violado, que é o fato gerador da responsabilidade civil. Embora considerada "a vedete do direito civil", a responsabilidade estende-se a outros ramos do Direito, como decorrência da unidade jurídica dos institutos basilares. A função da responsabilidade é, portanto, servir como sanção civil, de natureza compensatória. Essa sanção funda-se na culpa (responsabilidade subjetiva) e também no risco (responsabilidade objetiva), "representando esta última uma reformulação da teoria da responsabilidade civil dentro de um processo de humanização".

Ainda, cabe esclarecer que o risco (a responsabilidade objetiva), tem a intenção de garantir a proteção jurídica ao cidadão, assim segue discorrendo Alice Monteiro de Barros⁵⁷:

Em particular aos trabalhadores e as vítimas de acidentes, contra a insegurança material e todo dano deve ter um responsável. A noção de risco prescinde da prova da culpa do lesante, contentando-se com a simples causação externa, bastando à prova de que o evento decorreu do exercício da atividade, para que o prejuízo por ela criado seja indenizado. Baseia-se no princípio do ubi inolumentum, ibi inus, isto é, a pessoa que se aproveitar dos riscos ocasionados devesse arcar com suas consequências.

⁵⁵DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 15ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, v.7, 2001. P.6

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição.2010. Editora LTD. P.454.

⁵⁷ Idem. P.455

Atualmente, o alcance da responsabilidade civil tem tomado proporções maiores, aumentando o número de pessoas responsáveis pelos danos, acolhendo tanto a responsabilidade direta quanto a indireta, baseada na premissa da culpa presumida (in eligendo e in vigilando).

É conceituado pelo Código Civil Brasileiro⁵⁸, o que configura ato ilícito, abuso de direito, a obrigação de reparação de danos, coautoria, a responsabilidade civil tanto subjetiva e objetiva como a responsabilidade de terceiros nos seguintes artigos 186, 187 e 927, 932, 933 e 942, pontuados abaixo:

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

O ato ilícito pode ser entendido como o ato culposo praticado pelo agente com a intenção de causar um prejuízo à outra pessoa, mesmo que esse dano seja somente moral.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Esse artigo demonstra que mesmo que o sujeito seja titular de um direito, existem limitações que devem ser respeitadas, considerando-se o excesso cometido pelo agente em um ato que era legal, tornar-se ilegal.

No entendimento do jurista Flávio Tartuce⁵⁹, entende-se o abuso de direito como:

“A par da definição legal, a melhor definição doutrinária do abuso de direito é: ato jurídico de objeto lícito, mas cujo exercício, por ser irregularidade, acarreta um resultado que se considera ilícito, ou seja, e um é ato lícito pelo conteúdo, ilícito pelas consequências, tendo natureza jurídica mista – situa-se entre o ato jurídico e ilícito. Difere do ato ilícito puro que é ilícito no todo (conteúdo e consequências). Como dito, o ato praticado nasce lícito, se tornando ilícito posteriormente, logo, é necessário que a pessoa exerça e exceda um direito que possui. Logo, não há que se cogitar o elemento culpa na sua configuração (corrente majoritária), bastando que a conduta exceda os parâmetros que constam do Art. 187. Assim, presente o abuso de direito, a responsabilidade é objetiva, pois apenas se baseia no elemento objetivo – finalísticos”.

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

⁵⁸BRASIL. Código Civil Brasileiro, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm Acesso em: 25 de abril de 2016

⁵⁹ LIMA, Mario Rodrigues de. **Responsabilidade civil ato ilícito puro e equiparado**. Disponível em:

<http://www.diretonet.com.br/artigos/exibir/8526/Responsabilidade-civil-ato-ilicito-puro-e-equiparado> Acesso em: 24 de abril de 2016

Par. Único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano, implicar, por sua natureza, riscos para o direito de outrem.

O Artigo 927 trata da responsabilidade civil objetiva do agente, que no entendimento de Silvio Venosa⁶⁰, caracteriza-se como:

Responsabilidade objetiva aplica-se, além dos casos descritos em lei, também quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Por esse dispositivo o magistrado poderá definir como objetiva, ou seja, independente de culpa, a responsabilidade do causador do dano concreto. Esse alargamento da noção de responsabilidade constitui, na verdade, a maior inovação do novo código em matéria de responsabilidade.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

O Artigo 932 abarca a teoria do risco adotada pelo Código Civil, que no entendimento de Maria Helena Diniz⁶¹, significa dizer que:

Afastou a presunção *juris tantum* como a *juris et de jure* de culpa, criando, então, a responsabilidade objetiva, visto que a ideia de risco atende mais aos reclamos do mundo atual, fazendo com que o dano seja reparado pelo pai ou empregador, não porque tiveram culpa na vigilância ou escolha, mas porque correram o risco de que aquele fato lesivo adviesse.

Art. 931 . As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

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

3.2.1 A responsabilidade solidária e subsidiária nas empresas tomadoras e prestadoras de serviços

A responsabilidade solidária no entendimento do Artigo 264 do Código Civil⁶² é quando “(...) na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado à dívida toda”.

⁶⁰VENOSA, Silvio de Salvo. **A responsabilidade objetiva no novo código civil**. Texto disponível no *site* do escritório Demarest e Almeida Advogados. Disponível em: www.societario.com.br/demarest. Acesso em: 16 de abril de 2016

⁶¹DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 15ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, v.7, 2001. P.450

A obrigação solidária caracteriza-se pelo titular, que isoladamente, responde pela totalidade da prestação, podendo aos outros integrantes assistir o direito de reversão, sendo assim, na solidariedade às responsabilidades situam-se no mesmo plano, igualando-se as responsabilidades entre si.

Sergio Pinto Martins⁶³ entende a responsabilidade subsidiária como sendo “uma espécie de ordem; não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (empresa tomadora dos serviços)”.

A responsabilidade subsidiária é a que vem complementar a responsabilidade principal. A responsabilidade dos interessados diferencia-se porque na subsidiariedade há uma ordem de preferência no chamamento, implicando no chamamento sucessivo dos responsáveis; primeiro o principal, depois o subsidiário. É conhecido como o benefício de ordem.

No entendimento de Alice Monteiro de Barros⁶⁴, a responsabilidade subsidiária caracteriza-se como:

O tomador dos serviços responderá na falta de previsão legal ou contratual, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa de serviços. Trata-se de uma responsabilidade indireta, fundada na ideia de culpa presumida (*in eligendo*), ou seja, na má escolha do fornecedor da mão de obra e também no risco (Art. 927, parágrafo único do Código Civil), já que o evento, isto é, a inadimplência da prestadora de serviços decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito do tomador.

Nesse diapasão, o responsável subsidiário tem o direito de regresso contra o devedor principal para reaver integralmente o que adimpliu, tendo em vista que o débito era somente do devedor principal. Assim para que se confirme a responsabilidade subsidiária é necessário primeiramente à inadimplência ou insolvência do devedor principal.

Importante destacar, que pouco importa que o tomador dos serviços tenha dado causa ou não da cessação da relação de trabalho do autor, ficando responsável pelos encargos sociais.

O tomador de serviços assume uma posição na relação jurídica que se equipara a um fiador, nesse caso, na inadimplência do devedor principal, esse deverá assumir todas as responsabilidades decorrente da extinta relação contratual entre o empregador e o trabalhador terceirizado.

⁶² BRASIL. **Código Civil Brasileiro, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm Acesso em: 25 de abril de 2016

⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 11. ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011. P. 137

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição.2010. Editora LTD. P.455.

Quando se trata de efetivar a execução, admite-se em primeiro lugar a execução contra os sócios da empresa devedora principal, tal posicionamento é baseado na chamada responsabilidade subsidiária de terceiro grau. Nesse sentido, entende Alice Monteiro de Barros⁶⁵:

Admitir-se tal raciocínio equivale a transferir para o empregado hipossuficiente ou para o próprio juízo da execução trabalhista o pesado encargo de localizar o endereço e os bens particulares passíveis de execução daquelas pessoas, tarefa demorada e, na grande maioria dos casos, inútil. Assim, mostra-se mais compatível com a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e com a consequente exigência de celeridade em sua satisfação o entendimento de que, não sendo possível a penhora de bens suficientes e desimpedidos da pessoa jurídica empregadora, deverá o tomador dos serviços, como responsável subsidiário, sofrer logo em seguida a execução trabalhista, cabendo-lhe postular posteriormente na Justiça Comum o correspondente ressarcimento por parte dos sócios da pessoa jurídica que, afinal, ele próprio contratou.

A responsabilidade foi tratada no direito do trabalho, primeiramente pela Lei do Trabalho Temporário, nº 6.019/74⁶⁶, em seu Art.16, que expressa o seguinte:

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Fica evidente que a lei regulava hipótese restrita de solidariedade, considerando apenas a incidência da falência e tal configuração também só seria aplicada na hipótese de trabalho temporário.

A jurisprudência sempre sofreu para tentar enquadrar essa definição nos casos jurídicos que envolvessem a terceirização, tentando colocá-la nas palavras de Maurício Godinho Delgado⁶⁷ “um conjunto jurídico mais coerente, amplo e sistemático, como cabível à compreensão de qualquer instituto do Direito”.

Com o surgimento da Súmula 331 do TST⁶⁸, a responsabilidade foi melhor explanada pelo legislador, definindo em contextos de terceirização, o seguinte “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do

⁶⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição.2010. Editora LTD. P.456.

⁶⁶ BRASIL. **Lei 6.019/74, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm Acesso em: 19 de abril de 2016

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR.P. 466

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331, de 31 de maio de 2011**. Dispõe sobre a terceirização. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html Acesso em: 15 de abril de 2016

tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

O novo entendimento jurídico vem claramente abarcar a existência de responsabilidade do tomador de serviços por todas as obrigações laborais decorrentes da terceirização, excedendo os limites de parcelas impostos na Lei nº 6.019/74.

Compreende, além disso, a nova súmula, a incidência da responsabilidade desde que constatado o inadimplemento trabalhista por parte do contratante formal do trabalhador terceirizado, tornando-se desnecessária a configuração da falência.

No entendimento da jurista Alice Monteiro de Barros⁶⁹, mais seguro seria, se o Brasil adotasse o mesmo modelo vigente na Espanha, onde o tomador de serviços responde solidariamente por todas as empresas integrantes da cadeia produtiva, o que traz maior garantia ao trabalhador.

Nesse sentido, reпрiso o Artigo 42 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha:

"§ 1ª - Os empregadores que contratem ou subcontratem com outros a realização de obras ou serviços correspondentes a própria atividade daqueles deverão comprovar que os ditos contratantes estão quites com o pagamento das cotas da seguridade social. Para esse efeito, recebido por escrito, com identificação da empresa afetada, certidão negativa da entidade gestora, no prazo improrrogável de trinta dias. Transcorrido esse prazo, ficará exonerado da responsabilidade o empregador solicitante.

§ 2 - O empregador principal, salvo o transcurso do prazo antes assinalado a respeito da seguridade social, e durante o ano seguinte ao término de seu encargo, responderá solidariamente pelas obrigações de natureza salarial contraídas pelos subcontratantes com seus trabalhadores e pelas referentes a seguridade social durante o período de vigência do contrato, limitando-se ao que corresponderia se tivesse contratado pessoal fixo na mesma categoria ou locais de trabalho".

Dispõe, por fim, essa súmula que a responsabilidade de que se fala na terceirização é do tipo subsidiário, primeiro se cobra do devedor principal e se ele não adimplir, passa-se ao secundário e assim sucessivamente.

A formulação contida na Súmula 331, IV, certamente abrange todas as hipóteses de terceirização veiculadas na ordem jurídica brasileira. Assim como, percebe-se que a compreensão sumulada abrange também o trabalho temporário. Sobrelevam-se, diante disso, as limitações antigamente censuradas quanto ao texto do Art. 16 da Lei nº 6.019/74.

⁶⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição.2010. Editora LTD. P.457.

3.2.2 A responsabilidade do serviço público

Com a criação da súmula 331 do TST, torna-se evidente em seu inciso IV, que existe a responsabilização subsidiária no tocante às entidades estatais que advindos dos contratos de terceirização realizados com empresas privadas resultam em créditos trabalhistas.

Embora, haja uma possível divergência existente na legislação na opinião de alguns doutrinadores, eis que a Lei de Licitações nº 8.666/93⁷⁰ ainda mantém em seu texto legal, a previsão no Art.71, § 1º, o seguinte:

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.

Mesmo com os dispositivos em contrário no entendimento de Maurício Godinho Delgado, a jurisprudência tem dado privilégio ao entendimento da Súmula 331 do TST e garantindo a responsabilização do estado, assim como está assegurando que não será constituída relação de emprego do trabalhador com o Estado, sem a devida aprovação por concurso público.

Ainda, a jurisprudência dominante tem entendido que os dois dispositivos legais não se contradizem, mas sim se harmonizam. Na decisão proferida pela Ação Direta de Constitucionalidade nº 16⁷¹, o STF não excluiu a possibilidade de responsabilização subsidiária do ente público, apenas impediu que essa responsabilização fosse baseada no mero inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do prestador de serviços, sob pena de se negar vigência, ainda que implicitamente, ao Art. 71, §1º, da Lei nº 8.666/93.

Diante disso, o ente público pode ser responsabilizado, quando descumpre sua obrigação legal de fiscalizar a execução do contrato de prestação dos serviços, nos termos dos Art. 54, § 1º, 55, inciso XIII, 58, inciso III, 66, 67, caput e seu § 1º, 77 e 78 todos da Lei nº 8.666/93.

⁷⁰ BRASIL. **Lei 8.666/93, de 21 de junho de 1993**. Dispõe sobre normas para licitação e contratos da administração pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm Acesso em: 26 de abril de 2016

⁷¹ BRASIL. **ADC 16, de 24 de novembro de 2010**. Dispõe sobre responsabilidade contratual subsidiária. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165> Acesso em: 27 de abril de 2016

Não podendo ser admitida a hipótese de não responsabilização do estado pelo inadimplemento das verbas trabalhistas, eis que seria uma afronta a Constituição Federal, observa-se que nas palavras de Maurício Godinho Delgado⁷², a Constituição “quando se reportou à noção de responsabilidade do Estado, o fez para acentuá-la e não para reduzi-la, como se passa em seu Art. 37, § 6º, que estendeu a responsabilidade objetiva estatal até mesmo às pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos”.

A Constituição Federal, quando foi criada foi assentada com base em diversos princípios, dentre eles, os de liberdade, pleno exercício dos direitos sociais, dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho, caminhando sempre no sentido de intensificar a responsabilidade estatal.

Assim, entende-se que como é do tomador a obrigação de fiscalizar e registrar ocorrências e faltas, baseado no princípio da aptidão para a prova, o qual determina que o ônus de produzir prova seja dever de quem tem os meios para fazê-lo, independentemente de se tratar de fato constitutivo, modificativo, impeditivo ou extintivo do direito da outra parte, é da recorrente o ônus de comprovar que garantiu à efetiva fiscalização e acompanhamento da execução do contrato.

Ainda, cabe ao ente público, por meio de seu representante, impor a empresa contratada a comprovação do pagamento das verbas devidas aos obreiros que lhe prestaram serviços e dos encargos sociais e previdenciários, confirmando, nos autos, que reconheceu a regularidade do contrato.

Abstendo-se da produção de tal prova, durante a vigência da contratualidade, é reconhecida a responsabilidade subsidiária pelo adimplemento das parcelas referentes ao objeto do contrato.

É o que dispõe o Artigo 67, da Lei 8.666/93⁷³:

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

§ 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR.P. 468.

⁷³ BRASIL. **Lei 8.666/93, de 21 de junho de 1993**. Dispõe sobre normas para licitação e contratos da administração pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm Acesso em: 26 de abril de 2016

§ 2º As decisões e providências que ultrapassarem a competência do representante deverão ser solicitadas a seus superiores em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes.

A jurisprudência⁷⁴ tem entendido pela responsabilização do estado em milhares de decisões, como as citadas abaixo:

EMENTA: ENTE INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Na esteira do entendimento firmado no julgamento proferido pelo STF na ADC 16 e considerando os item V, Súmula 331 do TST, a responsabilidade subsidiária do ente público pelas parcelas trabalhistas devidas pela empresa contratada inadimplente decorre da constatação de que incorreu em conduta culposa, omitindo-se do dever legal de fiscalizar a execução do contrato firmado com a prestadora de serviços. Processo: 0001620-34.2014.5.03.0071 RO. Órgão julgador: Primeira Turma. Relator: Maria Cecília Alves Pinto. Revisor: Luis Otávio Linhares Renault. Vara de Origem: Vara do Trabalho de Pato de Minas. Publicação: 27/04/2016.

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. TERCEIRIZAÇÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA 331 DO C. TST. Incumbe ao ente público contratante comprovar que procedeu à efetiva fiscalização e acompanhamento da execução do contrato de prestação de serviços, pena de reconhecer-se a responsabilidade subsidiária da administração pelo adimplemento das parcelas objeto da condenação imposta à empresa contratada. No entanto, tratando-se de condenação exclusiva das verbas rescisórias, parcelas cujo pagamento por serem devidas já ao final do contrato, não comportam a fiscalização prévia da segunda reclamada, a consequência é o não reconhecimento de sua responsabilização.

Ainda, Maurício Godinho Delgado, acredita que o estado que contrata empresa inidônea (configurando uma terceirização ilícita) comete a culpa in elegendo que é entendida como a má escolha do contratante mesmo que tal processo seletivo tenha se dado por meio de licitação, e ainda que se entenda não aplicável tal culpa, estaria então caracterizada a culpa in vigilando, que se conceitua como sendo a falta de fiscalização das obrigações contratuais e seus efeitos, passando o estado a responder pelas verbas trabalhistas devidas pelo empregador terceirizante à época da terceirização.⁷⁵

Em suas palavras, Godinho⁷⁶, reafirma que:

Assim, mesmo se não acolhida a aplicação da regra da responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização trabalhista, é irrefutável a incidência da responsabilidade subjetiva dos entes estatais que realizam terceirização de serviços, se verificada sua inadimplência quanto à obrigação fiscalizatória relativa ao cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços. Responsabilidade subjetiva por culpa in vigilando, que existe no Direito brasileiro

⁷⁴ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Jurisprudência. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2299> Acesso em: 10 de maio de 2016

⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR.P. 469.

⁷⁶ Idem.

há cerca de 100 anos (art. 159, Código Civil de 1916; arts. 186 e 927, caput, Código Civil de 2002), atingindo qualquer pessoa jurídica, inclusive o Estado e seus entes — como não poderia deixar de acontecer em ordem jurídica que se afirma civilizada.

Fato é que no julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade, ficou confirmada a caracterização da responsabilidade subjetiva por culpa in vigilando e é o que vigora atualmente em nosso ordenamento jurídico.

4 COMO O PROJETO DE LEI 4.330/2004 PODERÁ AUMENTAR OS PREJUÍZOS CAUSADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO

O Projeto de Lei nº 4.330/2004 ou atualmente PL 30/2015, pretende realizar diversas alterações na forma de terceirizar, sendo a mudança mais drástica e prejudicial aos obreiros, é a aceitação da terceirização de trabalhadores para laborar em atividade-fim.

Tal projeto em andamento abrange empresas privadas, sociedades de economia mista, empresas públicas, produtores rurais e profissionais liberais, excluindo a administração pública direta.

Cabe destacar que a administração pública indireta (empresas públicas), que utilizam da terceirização em larga escala, ficou de fora da regulamentação da lei, tornando pendente uma normatização especial.

Em tramitação há mais de dez anos, o Projeto de Lei nº 4.330/2004 agora conhecido como Projeto de Lei Complementar nº 30/2015, foi amplamente utilizado como bandeira de campanhas a mandatos eletivos, a favor, sob o discurso de defesa da lucratividade das empresas e eficiência do Estado, ou contra, sob o argumento da contínua exploração do trabalhador.

Destaca-se que a aceitação desse projeto de lei, trará mais precarização ao trabalho, assim como desrespeita valores e princípios assentados pelo nosso direito, conforme apontamos abaixo.

A Constituição Federal determina como valores supremos o exercício dos direitos sociais, a igualdade e a justiça, e é pontual e expressa em colocar como fundamento da nação a dignidade da pessoa humana e a igualdade de todas as pessoas frente aos direitos sociais, onde estão englobados os direitos trabalhistas.

Estabelece também que a regra nas relações de trabalho, (art. 7º – relação de emprego protegida) é a contratação direta entre o empresário e o trabalhador, o que é previsto também nos Artigos 2º e 3º da CLT.

Ainda, determina a proibição de retrocesso, o que significa que, é vedada a diminuição dos direitos individuais e coletivos já alcançados, especialmente os que dizem respeito aos direitos humanos e fundamentais, nos quais se fundam os direitos dos trabalhadores.

As normas internacionais sobre o trabalho, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, especialmente a Convenção nº 100 que dispõe sobre a igualdade de remuneração e a Convenção nº 111 que disciplina sobre a proibição de discriminação, também impedem distinção de tratamento entre trabalhadores de igual situação.

O projeto de autoria do ex – deputado Sandro Mabel, foi criado com a premissa apontada nas seguintes palavras do projeto⁷⁷:

“ (...) A terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.”

Fica claro no trecho exposto acima, que o maior interesse na criação do Projeto de Lei nº 4.330/2004, é facilitar os ganhos econômicos das empresas, deixando os direitos dos trabalhadores de lado e, além disso, não se trata somente de uma perda material, mas também moral, vez que o trabalhador terceirizado sente-se inferior aos demais pelas condições em que é exposto, ele sente-se desrespeitado tanto pelos empregados contratados diretamente como pela própria empresa.

Ainda o projeto prevê a ausência de vínculo empregatício entre o contratante e os trabalhadores terceirizados, autorizando que seja desenvolvida a atividade- fim pelos obreiros, sem que a empresa contratante seja responsável por eles, ficando a responsabilidade a cargo da empresa contratada, ou seja, a empresa que é contratada pela principal para prestar serviços específicos.

É isso que dispõe o artigo 2º do projeto de lei complementar 30/2015⁷⁸:

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

I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;

⁷⁷BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº. 4.330/ 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841> Acesso em: 15 de maio 2016

⁷⁸ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 30/2015**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928> Acesso em: 17 de maio de 2016

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

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

Tal disposição proposta no novo projeto de lei constitui uma afronta ao disposto na Súmula 331 do TST e em todo o nosso ordenamento jurídico, eis que não contempla os direitos fundamentais básicos previstos em nossa constituição.

Torna-se evidente que com essa permissão de que trabalhadores terceirizados atuem na atividade-fim de uma empresa, os direitos dos trabalhadores serão subjugados.

Cabe destacar que apesar de ser convencionado no artigo de que a empresa que vai prestar os serviços terceirizados tenha que ser “especialista na prestação dos serviços” naquela área em que vai fornecer a mão de obra, nada impede que ocorram fraudes, visto que empresas de grande influência podem muito bem mascarar esse fato.

No entendimento da jurista Valdete Souto⁷⁹, o problema da terceirização não se resume a somente autorizar que seja explorada pelas empresas a mão de obra dos terceirizados para realização da atividade-fim das empresas, mas também acredita que:

Qualquer terceirização é prejudicial. Seus efeitos: redução de salários, facilitação da exploração de trabalho escravo, fragmentação da classe trabalhadora, com prejuízo real à luta sindical, sonegação de direitos, aumento do número de acidentes de trabalho, invisibilidade, não são diferentes para trabalhadores das chamadas atividades-meio.

Cabe frisar que ao analisar o corpo frio do Projeto de Lei nº 4.330/2004, além de investigar as vantagens e desvantagens que poderão advir da sua implementação para os trabalhadores, também há de se observar se princípios constitucionais serão respeitados, como por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana.

Moretto⁸⁰ traçou um paralelo de vantagens e desvantagens da terceirização, que pontua o seguinte:

⁷⁹SEVERO, Valdete Souto. **Para além do PL 4330**. Disponível em:

<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/para-alem-do-pl-4330> Acesso em: 18 de abril de 2016

⁸⁰MORETO, Laércio. **A Gestão Eficaz de Contratos: Suporte para a Implantação de Terceirização de Serviços – Caso Petrobras – Unidade Espírito Santo**. Santa Catarina, 2000. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/79114> Acesso em: 10 de maio de 2016

Vantagens e Desvantagens da Terceirização

Vantagens	Desvantagens
Focalização dos negócios das empresas na sua área de atuação.	Risco de desemprego e não absorção da mão-de-obra na mesma proporção.
Maior poder de negociação.	Resistências e conservadorismo.
Redução das atividades-meio.	Risco de coordenação dos contratos
Aumento da qualidade	Falta de parâmetros de custos internos.
Ganhos de flexibilidade.	Demissões na fase inicial
Redução do quadro direto de empregados	Custo de demissões
Aprimoramento do sistema de custeio	Dificuldade de encontrar a parceria ideal
Ampliação do mercado para as pequenas e médias empresas	Falta de cuidado na escolha dos fornecedores
Maior agilidade nas decisões	Aumento do risco de ser administrado
Menor custo	Conflito com os Sindicatos
Maior lucratividade e crescimento	Mudanças na estrutura do poder
Favorecimento da economia de mercado	Aumento da dependência de terceiros
Otimização dos serviços	Perda do vínculo com o empregado
Redução dos níveis hierárquicos	Desconhecimento da legislação trabalhista
Aumento da produtividade e competitividade	Dificuldade de aproveitamento dos empregados já treinados
Possibilidade de crescimento sem grandes investimentos	Perda de identidade cultural da empresa, em longo prazo, por parte dos funcionários

Fonte: Moretto

Observa-se por esse quadro explicativo, que os benefícios em tese só abarcam as empresas, visto que os trabalhadores têm muito mais a perder no trabalho terceirizado.

Esse também é o entendimento de Silvana Abramo⁸¹, que afirma o que é evidenciado na prática, que a terceirização só é válida para as empresas, se os gastos com os trabalhadores terceirizados forem inferiores aos gastos com os trabalhadores diretos. Diante disso, entende que:

⁸¹ ABRAMO, Silvana. **Por que dizemos não ao PL 4330**. Disponível em:

<<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330>> Acesso em: 20 de abril de 2016

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

Ainda, conforme pontua Antônio Queiroz⁸², mesmo que o Projeto de Lei traga a regulamentação da terceirização e alguns direitos “a mais” aos trabalhadores terceirizados do que possuem atualmente, ainda é prejudicial, tendo em vista que não os equipara aos direitos recebidos pelos funcionários empregados e ao estender a terceirização a todas as atividades da empresa, gera uma insegurança tanto para os terceirizados quanto para os funcionários.

Nesse sentido, entende que:

Isto significa que para proteger 26,8% da força de trabalho, o projeto torna vulneráveis as atuais garantias asseguradas aos outros 73,2%, que são contratados diretamente pela empresa original. Ou seja, a maioria com relação direta de emprego poderá ser terceirizada ou mesmo pejetizada, substituindo sua condição de empregado pela de prestador de serviços, sem qualquer garantia trabalhista ou previdenciária decorrente da contratação de sua empresa individual.

Este é ponto central da discussão. Se o projeto se limitasse a regulamentar terceirização na atividade-meio da empresa, como prevê o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, garantindo, como de fato passou a garantir, direitos que os atuais terceirizados não têm, seria muito bem-vindo. Mas vai além e nivela por baixo, ao colocar em risco a proteção dos trabalhadores que atualmente não estão sujeitos à terceirização nem à pejetização.

Nesse sentido, cabe frisar que o projeto de lei é muito fácil de fraudar, eis que as proibições de contratação dispostas no Artigo 2^a, III, §2^o⁸³, podem muito bem ser burlado facilmente pelas empresas, o dispositivo prevê que:

§ 2º Não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

⁸² QUEIROZ, Antônio. **Alterações no projeto de terceirização são insuficientes**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-24/antonio-queiroz-alteracoes-projeto-terceirizacao-sao-insuficientes> Acesso em: 02 de maio de 2016

⁸³ BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de lei nº 30/2015**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928> Acesso: 05 de maio de 2018

I - a pessoa jurídica cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante;

II - a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade;

III - a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Percebe-se principalmente pelo inciso III, que mesmo que haja a proibição de contratação pelo período de 12 meses, é possível que a empresa demita todos os funcionários e posteriormente venha a recontratá-los através da figura outra pessoa jurídica e sem dar os direitos aos trabalhadores.

Outros pontos positivos também levantados pelo autor, é que a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada passou a ser solidária, bem como a garantia de que os trabalhadores que desempenhem atividades no mesmo local, mesmo sem o mesmo salário e a mesma jornada, teriam acesso aos mesmos refeitórios e vestiários.

Ocorre que nada mais pertinente transformar a responsabilidade subsidiária em solidária já que se permite agora a terceirização de toda e qualquer tipo de atividade e no tocante ao referido acesso aos mesmos refeitórios e vestiários, cabe frisar que não é em todas as hipóteses que tal disposição é aplicada e que ainda tal medida cabe por intensificar ainda mais a discriminação.

No Art.12º do referido projeto, dispõe que⁸⁴:

São asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições:

I — relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;

⁸⁴BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de lei nº 30/2015**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928> Acesso: 05 de maio de 2016

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Parágrafo único. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Percebe-se no próprio § único do referido artigo, que quando o número de trabalhadores for igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, serão criados outros locais para os trabalhadores para alimentação e atendimento, ou seja, o próprio projeto incentiva a segregação dos trabalhadores.

Em determinado tópico do projeto, manifesta-se a intenção de responsabilizar a empresa intermediária de serviços pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores terceirizados, justificando-se sobre um viés de que tal posicionamento traria mais segurança aos trabalhadores.

Ocorre que colocar como responsável a empresa intermediária não ajuda a prevenir os acidentes que vêm acontecendo, tendo em vista que essa empresa não tem condições financeiras para contratar profissionais que façam um planejamento de segurança no trabalho, assim percebe-se que na prática não haverá nenhum benefício ao trabalhador.

A questão dos sindicatos, também é um ponto bastante criticado pelos juristas que se opõem a terceirização, o projeto dispõe sobre o recolhimento da contribuição social, o seguinte⁸⁵:

O recolhimento da contribuição sindical compulsória deve ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumenta-se, dessa forma, o poder de negociação com as entidades patronais, bem como é favorecida a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

Conforme, pontua Antônio Queiroz⁸⁶, tal expressão categoria profissional disposta no projeto, precisará ter uma definição para o seu enquadramento e, além disso, acredita que haverá uma concorrência entre os sindicatos para assegurar a representação.

Assim em suas palavras:

⁸⁵BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº. 4.330/ 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em:

⁸⁶ QUEIROZ, Antônio. **Alterações no projeto de terceirização são insuficientes**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-24/antonio-queiroz-alteracoes-projeto-terceirizacao-sao-insuficientes>
Acesso em: 02 de maio de 2016

Além da disputa entre sindicatos, para garantir a representação, a contratada irá questionar sua eventual vinculação ao sindicato preponderante ou a outro que não seja o da terceirizada, alegando que sua atividade é a locação e mão-de-obra e não poderá ter o mesmo enquadramento, por exemplo, de uma metalúrgica.

Ainda, na compreensão de Uchoa, não haverá benefício aos trabalhadores, tendo em vista que os trabalhadores terceirizados comumente laboram em jornadas rotativas, não criando vínculo direto com o local de trabalho e os com os colegas de profissão, o que os torna invisíveis à proteção do sindicato e distantes das políticas sindicais.⁸⁷

Um benefício trazido pelo projeto é sobre a manutenção dos salários e direitos em caso de contratação sucessiva pela mesma empresa, assim dispõe no Art. 14^a do Projeto de Lei Complementar 30/2015⁸⁸:

Art. 14. Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior.

Apesar de ser um benefício, é difícil ser aplicado na prática, eis que possivelmente o trabalhador terceirizado não será aproveitado ou se o for, será recontratado por uma nova pessoa jurídica, tendo então que se provar a existência de sucessão trabalhista posteriormente em ação judicial.

Conforme ficou demonstrado até então, os prejuízos com a possível aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004, é superior aos benefícios que poderiam advir da implementação. Nesse sentido, aponta a DIEESE⁸⁹:

Os efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho, para além dos baixos salários e os altos índices de rotatividade, indicam também: diminuição dos benefícios sociais; perda dos direitos trabalhistas; trabalho menos qualificado; aumento de acidentes; trabalho sem registro (informalidade); perda de representação sindical; jornada mais extensa, entre outros.

Embora, há muito tempo se esperasse que fosse criada uma lei para regulamentar as relações de trabalho terceirizado, dispondo sobre peculiaridades que inexistem na súmula 331 do TST, acreditava-se que quando surgisse essa lei, ela seguiria o escopo principal da

⁸⁷UCHÔA, Marcelo. **Retrocesso Social inaceitável**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38062/retrocesso-social-inaceitavel#ixzz3e0jcKJy0> Acesso em: 04 de maio de 2016

⁸⁸ BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de lei nº 30/2015**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928> Acesso em: 05 de maio de 2016

⁸⁹DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível: <http://www.dieese.org.br/projetos/MTE/SACC/METAIL/terceirizacao.pdf>; Acesso em: 08 de maio de 2016

idealização dessa modalidade, que é a contratação secundária de trabalhadores e não a aceitação de contratação de terceirizados para desenvolver a atividade principal da empresa.

Na opinião do presidente da OAB do Rio de Janeiro, Felipe Cruz⁹⁰, o Projeto de Lei nº 4.330/2004 está “invertendo e desequilibrando essa dinâmica, transformando em regra o que deveria ser exceção”. Pois, ao se autorizar que sejam terceirizadas as atividades principais de uma empresa, admite-se a precarização do trabalho, tendo em vista que terceirizar não abarca a garantia de todos os direitos trabalhistas.

Ainda, outro ponto a discutir é que a aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004 poderá gerar um aumento na demanda à Justiça do Trabalho, eis que o disposto no projeto é de que todas as atividades de uma empresa poderão ser terceirizadas desde que por empresa especializada, que é definida superficialmente na ementa, gerando diversos questionamentos sobre a mesma.

O sociólogo, Ricardo Antunes⁹¹, aponta que os parlamentares não tem noção do que a aprovação do Projeto de Lei nº 4.330/2004 poderá trazer em nossa sociedade, tendo em vista que é gigante o potencial para se armar uma rebelião entre os trabalhadores, devido as discrepâncias nas contratações de funcionários de “mesmo valor” e também pelas disputas que ocorreram internamente dentro da empresa.

E aponta que mesmo com agora o Projeto de Lei 4.330/2004, seja chamado de Projeto de Lei complementar 30/2015, não houve mudanças benéficas para os trabalhadores, eis que se o objetivo fosse regularizar a situação dos terceirizados, estaria simplesmente disposto na lei que estaria se igualando os direitos dos terceirizados aos trabalhadores contratados diretamente. E assim, prossegue⁹²:

Se nós quiséssemos regulamentar os terceirizados era só pegar o PL 4330, artigo 4º, isso aparece também no artigo 1 do PLC 30/2015, que é o que está valendo agora, quando ele diz nesse artigo 1 que todas as atividades estão liberadas, nós poderíamos dizer 'aprovamos o PL 4330 beneficiando, ou seja, estendendo o direito a todos os terceirizados da CLT'. Agora, à medida que esse projeto amplia a extensão da terceirização das atividades meio para as atividades fim, o que ele efetivamente quer é criar um sistema onde o mercado de trabalho seja inteiramente terceirizado, de informais, precários, terceirizados, PJs, empreendedores, falsas cooperativas, e essa miríade de trabalhos precários. Esse é o objetivo do PL, por isso ele é nefasto, ele precisa ser derrotado pela classe trabalhadora, é imperioso. Senão nós entraremos

⁹⁰CRUZ, Felipe Santa. **Precarização do Trabalho: Projeto de Lei da Terceirização transforma em regra o que deveria ser exceção**. 26 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-26/felipe-santa-cruz-lei-terceirizacao-transforma-excecao-regra> Acesso em: 10 de maio de 2016

⁹¹ ANTUNES, Ricardo. **Projeto de terceirização gera “escravos modernos”**. Disponível em: <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2015/05/17/projeto-de-terceirizacao-gera-escravos-modernos-analisa-antunes/> Acesso em: 12 de maio de 2016

⁹² Idem.

em uma lei da selva, que vai nos aproximar de trabalhadores escravos modernos em pleno século 21.

Na opinião do auditor fiscal do trabalho, Vitor Filgueira⁹³, um projeto alternativo a terceirização se daria da seguinte forma:

Nos casos em que a relação entre empresas é duvidosa, ou seja, quando não está claro se é um caso de gestão da força de trabalho intermediada ou realmente relação entre empresas efetivamente autônomas e verdadeiras interagindo fora do mercado de trabalho, seria aplicada solidariedade ampla entre as partes, isonomia e norma mais favorável para todos os trabalhadores envolvidos.

⁹³ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho escravo: níveis pandêmicos de terceirização.** Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/542001-terceirizacao-e-trabalho-escravo-niveis-pandemicos-de-precarizacao-entrevista-especial-com-vitor-filgueiras> Acesso em: 15 de abril de 2016

5 CONCLUSÃO

Conforme estudamos no decorrer do trabalho, a terceirização abarcada atualmente pela Súmula 331 do TST entende-se como a contratação de uma empresa prestadora de serviços por uma empresa principal, para que preste serviço especializado a mesma, através da contratação de trabalhadores, ou mais corretamente, trabalhadores terceirizados, para que desempenhem essa atividade.

A diferenciação feita entre os trabalhadores diretamente contratados e os trabalhadores terceirizados refere-se ao fato de que os primeiros englobam carteira assinada e o recebimento de fardos direitos trabalhistas, enquanto que os últimos em sua maioria laboram na informalidade e dessa forma não são abrangidos pelos direitos humanos e sociais dispostos na nossa Constituição Federal, tampouco pelos direitos trabalhistas fundadores da Convenção Coletiva dos Trabalhadores (CLT).

O seu surgimento no Brasil, ocorreu entre a década de 1970 e 1980, a partir da criação das multinacionais no país e essa modalidade de trabalho foi cada vez mais se disseminando no país e independentemente de regulamentação, tornou-se uma das formas mais comuns de contratação, principalmente porque as empresas ao utilizarem-se da terceirização elevam os seus lucros, além de reduzir os encargos com o pagamento de direitos trabalhistas.

Dentre as disposições legais sobre o tema, atualmente vige em nosso ordenamento jurídico o disposto na súmula 331 do TST, que apesar de insuficiente, é o que vem regulamentando a prática da terceirização no país, dentre as suas disposições está que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, ficando a empresa prestadora de serviços responsável pelo vínculo empregatício, exceto quando se tratar de trabalho temporário.

Bem como que a contratação irregular de trabalhador não gera vínculo empregatício com os órgãos da administração, seja ela direta, indireta ou fundacional, que os serviços de vigilância, limpeza e serviços especializados ligados a atividade-meio da empresa, não formam vínculo empregatício, exceto se presentes os requisitos de subordinação direta e pessoalidade, ainda que o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto as mesmas, desde que haja participado da relação processual e conste do título executivo.

Também dispõe que os entes integrantes da administração também respondem subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, desde que tenham apresentado conduta culposa no cumprimento de suas obrigações, especialmente em se tratando da fiscalização e cumprimento das obrigações contratuais e legais por parte da prestadora de serviços, cabendo frisar que a responsabilidade não decorre do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas, assim como a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes do período de prestação laboral.

Ocorre que apesar dessas regulamentações na lei, os trabalhadores terceirizados laboram em condições muito precárias, tendo seus direitos reiteradamente subjugados pelas empresas e diferente do difundido entre a população, a terceirização pouco ou nada traz de benefício efetivo aos trabalhadores.

Nesse sentido, analisamos os efeitos sociais e econômicos que essa modalidade de trabalho trouxe para o contingente de trabalhadores terceirizados que laboram sob essa forma de contratação e apontamos que dentre alguns dos prejuízos causados aos trabalhadores podemos citar: o calote que sofrem das empresas terceirizadas, o maior índice de acidentes e mortes no trabalho, a precarização de direitos, a discriminação e preconceito a que são expostos nos postos de trabalho e também a alta incidência de trabalhadores terceirizados que laboram em condições análogas a de escravo e do aumento da taxa de trabalho infantil entre os trabalhadores que laboram nesse tipo de modalidade.

Quanto ao calote das empresas prestadoras de serviços, é bastante comum que os trabalhadores terceirizados tenham seus salários atrasados, bem como as empresas não tenham condições financeiras de concluir a obra ou projeto em execução e mandem os trabalhadores para casa sem receber nenhum tostão.

Ainda no tocante aos acidentes e mortes no trabalho, ficou evidenciado que os trabalhadores terceirizados são as maiores vítimas nesse tipo de situação em virtude de laborarem nas atividades de maiores riscos e também sem o treinamento necessário. Concluindo que para cada morte por acidente do trabalho de empregado diretamente contratado, já houve três mortes por acidente por trabalhadores terceirizados.

A precarização dos direitos fica clara na medida em que os trabalhadores terceirizados recebem salários e benefícios inferiores, ficam expostos a mais riscos no trabalho, assim como gera conflitos dentro de uma empresa, eis que os trabalhadores terceirizados desempenham a mesma função dos trabalhadores diretamente contratados, mas não recebem a contraprestação de forma igual.

Essa precarização dos direitos também é responsável por gerar o outro prejuízo da terceirização que é a discriminação e o repúdio aos trabalhadores terceirizados. A discriminação tanto por parte da empresa como pelos funcionários e ocorre pela parte dos funcionários devido ao fato de verem no trabalhador terceirizado uma ameaça, alguém que deseja retirar o seu lugar e os tratam de maneira inferior, já a empresa trata de forma desigual os trabalhadores inclusive no tocante a uniforme, vestiário e refeitórios.

Diante disso o trabalhador sente-se comumente desrespeitado no ambiente de trabalho, não há como afirmar que a terceirização é benéfica para os trabalhadores terceirizados, eis que ser trabalhador diretamente contratado trazem mais direitos e garantias, assim como abarca os princípios da dignidade humana e a totalidade de direitos sociais.

Há também pesquisas que apontam que a maioria dos trabalhadores encontrados em condições análogas a de escravo, eram em sua grande maioria trabalhadores terceirizados, assim como se verifica que esses trabalhadores já vêm vivenciando uma exploração desde crianças, quando também relatam que foram submetidos ao trabalho infantil.

Com o intuito de regulamentar através de lei a prática da terceirização e proporcionar mais direitos aos trabalhadores terceirizados, foi criado o Projeto de Lei nº 4.330/2004 pelo ex- deputado Sandro Mabel, ou atualmente mais conhecido como Projeto de Lei Complementar nº 30/2015 que ainda está tramitando no Senado Federal, que traz entre as suas alterações a permissão de que sejam também terceirizadas as atividades-fim da empresa.

Ocorre que o projeto, diferentemente do que tenta mostrar para a população, não vai beneficiar os trabalhadores, muito pelo contrário, vai aumentar a discrepância de direitos entre os trabalhadores terceirizados e os contratados. Ao instituir a permissão de terceirização de todas as atividades da empresa, irá certamente produzir demissões em massa, pelo fato de que ao contratar um trabalhador terceirizado, se paga um salário inferior e menos garantias trabalhistas do que se fosse um empregado.

Ainda, tal projeto, dispõe que o vínculo empregatício se dará entre a empresa prestadora de serviços e o trabalhador terceirizado, não sendo a empresa principal que é a que dispõe de maior capital financeiro, responsável por esse empregado.

Apesar, de a responsabilidade ter passado de subsidiária para solidária, assim como ser convencionado na lei de que a empresa que vai prestar os serviços terceirizados tenha que ser “especialista na prestação dos serviços”, é possível de grandes empresas com influência mascararem esse fato.

Assim como, mesmo que esteja disposto que vai ser “garantido” ao trabalhador terceirizado manter os direitos e o salário adquirido em caso de sucessão de empresas para a

prestação do mesmo serviço, é possível também que haja muitas fraudes por parte dos empregados, eis que poderão não recontratar esse funcionário ou mesmo substituírem a pessoa jurídica como forma de burlar a lei.

Nesse sentido, verifica-se que apesar dessa nova lei trazer “mais” direitos aos trabalhadores terceirizados, do que o que é vivenciado atualmente, ela leva a uma precarização dos direitos e um retrocesso na nossa legislação, o que não é admissível, eis que de uma forma mascarada ela passa a permitir que a livre contratação de trabalhadores pela terceirização, sem que essas pessoas sejam portadoras de direitos humanos, sociais e trabalhistas, há inclusive dispositivos da Organização Internacional dos Trabalhadores que impedem que haja discriminação de salário entre os trabalhadores e que há anos estão consolidados em nosso ordenamento jurídico.

Além disso, como já manifestado anteriormente, se essa lei entrar em vigor, o desemprego tenderá a aumentar ainda mais, porque não haverá estímulo à contratação de empregados, já que se é possível contratar um mesmo trabalhador através de outra modalidade de trabalho que me permite que eu pague um salário inferior, que eu não tenha vínculo empregatício, que eu tenha mais lucro na minha empresa, não há porque existir a contratação de empregados diretos.

Esse é o pensamento empresarial que irá se disseminar no país, caso haja a aprovação do Projeto de Lei Complementar nº 30/2015, assim os trabalhadores ficaram cada vez mais a mercê da vontade dos contratantes, sem nenhuma segurança no ambiente de trabalho, aumento na rotatividade de empregados, perda da representação sindical, jornada de trabalho mais extensa, trabalho menos qualificado e também permanecerá o sentimento de inferioridade por ser trabalhador terceirizado.

Por fim, cabe frisar que se o real interesse do projeto fosse mesmo igualar os direitos dos trabalhadores contratados diretamente com os trabalhadores terceirizados, haveria essa disposição expressa na lei, o que não é verificado.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Silvana. **Por que dizemos não ao PL 4330**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330>> Acesso em: 20 de abril de 2016

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6018#_ftn10 Acesso em: 20 de abril de 2016

ANTUNES, Ricardo. **Projeto de terceirização gera “escravos modernos”**. Disponível em: <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2015/05/17/projeto-de-terceirizacao-gera-escravos-modernos-analisa-antunes/> Acesso em: 12 de maio de 2016

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. 2010. Editora LTD

BRASIL. **ADC 16, de 24 de novembro de 2010**. Dispõe sobre responsabilidade contratual subsidiária. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165> Acesso em: 27 de abril de 2016

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº. 4.330/ 2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841> Acesso em: 15 de maio 2016

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 23 de abril de 2016

BRASIL. **Decreto Lei 200/67, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre organização da administração federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Revogado pela Lei 9.527/97. Acesso em: 06 de abril de 2016

BRASIL. **Decreto Lei nº 1034/69, de 21 de outubro de 1969**. Dispõe sobre medidas de segurança para instituições bancárias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del1034.htm. Revogado pela Lei 7102/83. Acesso em: 08 de abril de 2016

BRASIL. **Lei 5.645/70, de 10 de dezembro de 1970**. Dispõe sobre diretrizes para classificação dos cargos do serviço civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm Acesso em: 10 de abril de 2016

BRASIL. **Lei 6.019/74, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm Acesso em: 19 de abril de 2016

BRASIL. **Lei 6.019/74, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm Acesso em: 19 de abril de 2016

BRASIL. **Lei 7.102/83, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre medidas de segurança em estabelecimentos financeiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm . Acesso em: 12 de abril de 2016

BRASIL. **Lei 8.666/93, de 21 de junho de 1993.** Dispõe sobre normas para licitação e contratos da administração pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm Acesso em: 26 de abril de 2016

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 30/2015.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928> Acesso em: 17 de maio de 2016

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Jurisprudência. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2299> Acesso em: 24 de abril de 2016

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Orientação Jurisprudencial 383 SDI-1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html Acesso em: 20 de abril de 2016

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula 331, de 31 de maio de 2011. Dispõe sobre a terceirização. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html Acesso em: 15 de abril de 2016

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula 363. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363 Acesso em: 22 de abril de 2016

CRUZ, Felipe Santa. **Precarização do Trabalho: Projeto de Lei da Terceirização transforma em regra o que deveria ser exceção.** 26 de abril de 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-26/felipe-santa-cruz-lei-terceirizacao-transforma-excecao-regra> Acesso em: 10 de maio de 2016

CUT. **Terceirização o algóz dos acidentes de trabalho.** Disponível em: <http://www.cut.org.br/noticias/terceirizacao-o-algoz-dos-acidentes-de-trabalho-925b/> Acesso em: 10 de abril de 2016

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª edição, Editora LTR

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível:

<http://www.dieese.org.br/projetos/MTE/SACC/METAI/terceirizacao.pdf>; Acesso em: 08 de maio de 2016

DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento uma conta que não fecha.** 2011. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> Acesso em: 16 de abril de 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil.** 15ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, v.7, 2001

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao de escravo: coincidência?** Disponível em:

<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf> Acesso em: 12 de abril de 2016

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho escravo: níveis pandêmicos de terceirização.** Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/542001-terceirizacao-e-trabalho-escravo-niveis-pandemicos-de-precarizacao-entrevista-especial-com-vitor-filgueiras> Acesso em: 08 de abril de 2016

FUNCOGE. **Relatório de 2013.** Disponível em:

<http://www.funcoge.org.br/csst/relat2013/html/comentarios.html> Acesso em: 14 de abril de 2016

GAZETA DO POVO. **Funcionários terceirizados dos correios reclamam de falta de pagamento.** Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/economia/funcionarios-terceirizados-dos-correios-reclamam-de-falta-de-pagamento-1xq5563ggwru17k0bdms33iha> Acesso em: 09 de abril de 2016

IMHOFF, Márcia e MORTARI, Aline Perico. **Terceirização vantagens e desvantagens para as empresas.** Disponível em:

http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Gestao/terceirizacao_vantagens_desvantagens.pdf Acesso em: 04 de abril de 2016

LIMA, Mario Rodrigues de. **Responsabilidade civil ato ilícito puro e equiparado.**

Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8526/Responsabilidade-civil-ato-ilicito-puro-e-equiparado> Acesso em: 24 de abril de 2016

LYKAWKA, Liliane apud Marcelino e Cavalcante. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação.** Porto Alegre. 2013. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/76594/000879009.pdf?sequence=1> Acesso em: 10 abril de 2016

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo: Editora Saraiva,2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRELES, Livia Maria da Silva. **Terceirização.** Disponível em:

<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf> Acesso em: 30 de março de 2016

MORETO, Laércio. **A Gestão Eficaz de Contratos: Suporte para a Implantação de Terceirização de Serviços – Caso Petrobras – Unidade Espírito Santo**. Santa Catarina, 2000. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/79114> Acesso em: 10 de maio de 2016

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao Direito do Trabalho** .30ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2000.

OIT. **Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo no Brasil**. Brasília, 2011.

OLIVEIRA, Cida de. **Dos trabalhadores em condição análoga a escravidão, 82% são terceirizados**. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>. Acesso em: 17 de abril de 2016

PLASSAT, Xavier. **Mais terceirização, mais trabalho escravo**. Disponível em: <http://www.cptnacional.org.br/index.php/publicacoes/noticias/trabalho-escravo/2619-mais-terceirizacao-mais-trabalho-escravo> Acesso em: 19 de abril de 2016

QUEIROZ, Antônio. **Alterações no projeto de terceirização são insuficientes**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-24/antonio-queiroz-alteracoes-projeto-terceirizacao-sao-insuficientes> Acesso em: 02 de maio de 2016

QUIMICOS UNIFICADOS. **Protesto contra a morte na mexichem paralisa 100% a produção em Sumaré**. Disponível em: <http://www.quimicosunificados.com.br/12106/protesto-contramorte-na-mexichem-paralisa-100-a-producao-em-sumare/> Acesso em: 17 de abril de 2016

RAIS. 2013. **Elaboração: DIEESE/CUT Nacional**, 2014.

REPORTER BRASIL. **Petrobrás deve resguardar créditos trabalhistas em contratos terceirizados**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/04/petrobras-deve-resguardar-creditos-trabalhistas-em-contratos-terceirizados/>. Acesso em: 12 de abril de 2016

SEVERO, Valdete Souto. **Para além do PL 4330**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/para-alem-do-pl-4330> Acesso em: 18 de abril de 2016

UCHÔA, Marcelo. **Retrocesso Social inaceitável**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/38062/retrocesso-social-inaceitavel#ixzz3e0jcKJy0> Acesso em: 04 de maio de 2016

VENOSA, Silvio de Salvo. **A responsabilidade objetiva no novo código civil**. Texto disponível no *site* do escritório Demarest e Almeida Advogados. Disponível em: www.societario.com.br/demarest. Acesso em: 16 de abril de 2016