

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS  
EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

ANA LETÍCIA DA SILVA GUIMARÃES

Rio de Janeiro

2017/1º

ANA LETÍCIA DA SILVA GUIMARÃES

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS  
EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ms. Ana Luisa C. M. Palmisicano.

Rio de Janeiro

2017/ 1º

### CIP - Catalogação na Publicação

d581 da Silva Guimaraes, Ana Leticia  
943f Flexibilização nas relações de trabalho: os  
efeitos da terceirização à saúde do trabalhador / Ana  
Leticia da Silva Guimaraes. -- Rio de Janeiro, 2017.  
75 f.

Orientador: Ana Luisa C. M. Palmisicano.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Flexibilização. 2. Precarização. 3.  
Terceirização. 4. Danos à saúde do trabalhador. I. C.  
M. Palmisicano, Ana Luisa, orient. II. Título.

**CDD 341 6518**

ANA LETÍCIA DA SILVA GUIMARÃES

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: OS  
EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ms. Ana Luisa C. M. Palmisicano.

Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientadora: Professora Ms. Ana Luisa C. M. Palmisicano.

Professora da Faculdade Nacional de Direito (UFRJ)

---

Examinador (a)

Professor (a) da Faculdade Nacional de Direito (UFRJ)

---

Examinador (a)

Professor (a) da Faculdade Nacional de Direito (UFRJ)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por todas as graças alcançadas e pela honra de ser aluna da ilustre Faculdade Nacional de Direito.

Ao meus pais, por todo o apoio incondicional e dedicação à minha formação. Além de todo amor e cuidado que recebo diariamente na minha vida.

À minha querida irmã: pela amizade, carinho e o amor de sempre.

Ao meu namorado, pelo amor, amizade e a toda sua disponibilidade.

À minha família que sempre acreditou na minha paixão pelo Direito.

Aos amigos: os de longa e curta data.

À professora Ana Luísa Palmisciano, fonte de inspiração no Direito do Trabalho.

Aos profissionais de Direito que contribuíram para minha formação.

## RESUMO

GUIMARÃES, Ana Letícia da Silva. *A flexibilização e precarização nas relações de trabalho: os efeitos da terceirização à saúde do trabalhador*. 2017. 68 fls. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

É constante a luta contra a terceirização e precarização das condições de trabalho, decorrente da mitigação de Direito do Trabalho. Sempre que o capitalismo é atingido por uma crise econômica, desencadeando o desemprego, em massa, surge a proposta de flexibilização das normas dos direitos trabalhistas para a geração de emprego e o reestabelecimento da economia. Todavia, o capitalismo, como ciclo econômico, se refaz às custas dos trabalhadores que cada vez mais sofrem os efeitos da precarização. Um tipo de precarização é a terceirização que consiste num mecanismo que obstruí o efetivo acesso a garantia de direito trabalhista. O objetivo da presente pesquisa é analisar quais são as hipóteses de danos à saúde do trabalhador terceirizado na medida em que as pesquisas recentes demonstram que a intermediação da mão de obra causa danos irreparáveis a condição física e psíquica do trabalhador, anulando o seu reconhecimento como sujeito de direitos.

**Palavras-Chave:** Flexibilização. Precarização. Terceirização. Direitos Trabalhistas. Danos à Saúde do Trabalhador.

## ABSTRACT

GUIMARÃES, Ana Letícia da Silva. Flexibilization and precariousness in work relations: the effects of outsourcing to workers' health. 2017. 68 fls. Monograph (Undergraduate in Law) - Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

The struggle against the outsourcing and precariousness of working conditions is constant, due to the mitigation of Labor Law. Whenever capitalism is hit by an economic crisis, unleashing mass unemployment, the proposal to flexibilize the labor rights norms for the generation of employment and the reestablishment of the economy appears. However, capitalism, as an economic cycle, rests at the expense of workers who are increasingly suffering from the effects of precariousness. One type of precariousness is the outsourcing that consists of a mechanism that obstructs the effective access to guarantee of labor right. The objective of the present research is to analyze the hypotheses of damages to the health of the outsourced worker in the measure in which the recent researches show that the intermediation of the workmanship causes irreparable damages to the physical and mental condition of the worker, annulling its recognition like subject Of rights.

**Keywords:** Flexibilization. Precariousness. Outsourcing. Labor rights. Damage to Worker's Health.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.1 O Direito do Trabalho à luz da Constituição 1988 .....	12
1.2 Princípios norteadores do Direito do Trabalho.....	16
1.2.1 Princípio da Proteção.....	18
1.2.2 O Princípio da Irrenunciabilidade.....	20
1.2.3 Princípio da Continuidade .....	21
1.2.4 Princípio da Primazia da Realidade.....	22
1.2.5 Princípio do Não Retrocesso Social .....	23
1.3 Apontamentos sobre a evolução das condições de trabalho no Brasil.....	24
2 FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO .....	28
2.1 Conceito de flexibilização.....	28
2.1.1 Desregulamentação .....	29
2.2 Conceito de terceirização .....	30
2.2.1 Tentativas de regulamentação legislativa da terceirização.....	33
2.2.2 Uma visão judicial da terceirização .....	44
2.2.3 Os efeitos visíveis e invisíveis de ambas as terceirizações .....	49
2.3 O critério de precarização .....	30
2.3.1 A precarização moral como violação ao direito da personalidade do trabalhador ...	53
3 OS EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR .....	55
3.1 O direito à saúde do trabalhador .....	55
3.2 A saúde e o sistema jurídico brasileiro .....	56
3.3 A evolução histórica do direito à saúde do trabalhador .....	57
3.4 Conceito de doenças ocupacionais e acidente de trabalho.....	58
3.4.1 Doenças ocupacionais .....	58
3.4.2 Acidentes de trabalho .....	59
3.5. As agressões da terceirização à saúde do trabalhador .....	60
4 A NECESSIDADE DE AFIRMAÇÃO DO TRABALHO DIGNO COMO DIREITO .....	66
4.1 A dignidade da pessoa humana e as relações de trabalho.....	66
4.1.1 A proteção dos direitos fundamentais contra o legislador .....	67
4.2 O trabalho decente .....	68



CONCLUSÃO.....	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	73

## INTRODUÇÃO

No curso da história, as condições de trabalho foram sendo cada vez mais suprimidas, principalmente após a Revolução Industrial, que foi o momento pelo qual o trabalhador passou a ser exposto aos riscos e infortúnios das fábricas bem como as mais diversas formas de exploração aliada aos meios de trabalho.

A implementação da terceirização constitui uma nova concepção das relações trabalhistas e pode ser compreendida como um fenômeno circunstancial que possibilita uma empresa, tomadora, a contratar funcionários de outra empresa, prestadora, para o exercício de atividades periféricas da produção para que, esta empresa, obtenha uma maior renda em sua atividade principal ou, ainda, para o exercício da atividade nuclear, no caso do serviço terceirizado temporário.

Todavia, se faz necessário analisar a ruptura dessa nova sistemática com os princípios inerentes ao Direito do Trabalho, uma vez que a história do Brasil demonstra que a terceirização, na ausência de regulamentação legislativa, se intensificou ao longo dos anos, afastando os direitos do trabalhador, preconizando as condições de trabalho, designando responsabilidades ao trabalhador para que se mantenha por mais tempo em seu posto, eximindo as empresas de suas responsabilidades.

A terceirização está inserida na flexibilização, circunstância em que o Estado renuncia parte do seu poder normativo de regularizar, em favor de terceiro, fixando normas conforme o exercício de suas atividades econômicas pautados na livre iniciativa. As empresas, então, adotaram uma nova dinâmica de produção ao sublocarem mão-de-obra para realizar o serviço dentro do ambiente de trabalho da tomadora de serviços.

Na tentativa de frear o fenômeno da terceirização, bem como seus efeitos, que consiste no aumento da precarização das condições de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o Enunciado nº 256 sendo, posteriormente, substituído pela Súmula 331 que estabelece os limites da terceirização e determina os parâmetros para a sua incidência.

Embora haja uma recorrente crise capitalista devido a imprevisibilidade do ciclo econômico, sempre que o Estado sofre desgaste financeiro, o que também afeta as indústrias, a

medida mais urgente apresentada pelos empresários vem a ser a supressão dos direitos e das garantias dos trabalhadores para eliminar os obstáculos da terceirização.

Recentemente, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou, em 22 de Março de 2017, o Projeto de lei (PL) nº 4.302 de 1988 contendo, em seu bojo, a possibilidade de terceirização em qualquer atividade. O texto é dúbio e possibilita o entendimento de que a terceirização é irrestrita, podendo ocorrer em qualquer atividade empresarial ou apenas se tratando de contrato em um serviço temporário.

Considerando a sobreposição de interesses políticos e econômicos aos direitos e garantias históricos e fundamentais inerentes ao trabalhador, a presente pesquisa tem por objetivo analisar a precarização das condições de trabalho decorrente do aviltamento dos direitos trabalhistas que causam danos à saúde do trabalhador.

No primeiro capítulo, será realizada uma breve consideração sobre o Direito do Trabalho à luz da Constituição Federal de 1988 citando os princípios que norteiam a relação de trabalho e que devem ser sempre observados, além da evolução das condições e direitos que o trabalhador adquiriu com o passar do tempo.

Em sequência, no segundo capítulo, o trabalho versará sobre os fenômenos da flexibilização, precarização e terceirização, abrangendo conceito, tentativas de regulamentação, atuação do judiciário e os efeitos imediatos que afetam o trabalhador terceirizado.

No terceiro capítulo será introduzida a figura do dano à saúde do trabalhador terceirizado em função da precarização das condições de trabalho pautados em pesquisas da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT/RJ), Sindicatos e outras pesquisas de grande repercussão, uma vez que o trabalhador terceirizado sofre mais acidentes de trabalho, mortalidade, estresse e doenças decorrentes de movimentos repetitivos e infecciosas se comparado com trabalhadores contratados de forma direta.

Por último, no quarto capítulo, será reafirmada a necessidade de trabalho decente como direito do trabalhador, que deve ser exercido com devida segurança, capaz de assegurar uma vida digna.

# 1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

“Ninguém montará em cima de nós se não nos curvamos.”  
- Martin Luther King

## 1.1 O Direito do Trabalho à luz da Constituição de 1988

A Constituição Federal de 1988 impulsionou a evolução jurídica brasileira possibilitando um modelo mais democrático de administração e de conflitos sociais no país, criando condições culturais, jurídicas e institucionais para superar os entraves do sistema trabalhista brasileiro, consistindo na falta de efetividade do Direito Individual do Trabalhador. Nesse contexto, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho adquiriram força para conduzir as ações coletivas movidas pelos sindicatos, possibilitando a elevação da política pública com o intuito de promover a economia e a socialidade dos indivíduos por meio do Direito do Trabalho no cenário da democratização da sociedade civil<sup>1</sup>.

Os Princípios Fundamentais abarcados pela Carta Magna referenciam valores sociais do trabalho e da livre iniciativa na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção da solução de conflitos de forma pacífica. Resta instituído o que nunca fora antes, ou seja, o poder emana do povo e este o exercerá por meio de seus representantes eleitos possibilitando, também, o exercício autônomo de poder com o plebiscito e o referendun (art. 14 da CRFB/88) além de sua confirmação através das convenções e dos acordos coletivos (art. 7º, inciso XXVI e art. 8º, inciso VI da CRFB/88)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2015, p. 127-135.

<sup>2</sup> BRASIL. Constituição de 1988. Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: I - plebiscito; II – referendo. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

O Capítulo II, do Título II (artigos 6º ao 11º) da Constituição Federal de 1988 exaure os principais preceitos de natureza trabalhista e viabilizam a normatização autônoma, em especial no art. 7º, nos incisos VI, XII, XIV, XXVI e nos artigos 2º, 10º e 11º<sup>3,4</sup>

Os preceitos elencados valorizam a força do sindicato e da negociação coletiva. Tamanha é a autonomia atribuída aos sindicatos que a Constituição proíbe a intervenção do Estado nas organizações sindicais (artigo 8º)<sup>5</sup>.

O texto constitucional produziu um novo fenômeno na cultura jurídica brasileira que possibilitou o desenvolvimento de uma cultura coletiva em detrimento da cultura individual despertada pelo Civil. A constitucionalização do Direito do Trabalho consolidou, em âmbito jurídico, a influência e inspiração *jus* trabalhista, até então desconhecida nacionalmente<sup>6</sup>.

A Constituição vigente, que delimitava o local do Direito do Trabalho, passou a influenciar toda a cultura jurídica do país. O Código do Consumidor (Lei n.º 8.078/90) também ilustra a abrangência desta influência. Tal influência só foi possível graças à decorrência do Estatuto que a Constituição de 1988 conferiu ao ramo jurídico *jus* laboral<sup>7</sup>.

A formalidade do Processo Civil vigente não contribui para sua celeridade e o efetivo provimento jurisdicional. Surge, então, a necessidade de incorporar uma nova dinâmica administrativa e Processual do Direito do Trabalho ao direito comum. É a partir deste momento que as reformas do judiciário e do processo judicial passaram a ser fundamentais para que houvesse um diálogo com o texto Constitucional para produzir resultados concretos, funcionais e eficazes<sup>8</sup>.

A Constituição elencou diversos direitos fundamentais e individuais, constituídos sem o prejuízo da relevância de direitos sociais e coletivos, como a igualização de direitos entre os

---

<sup>3</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Ibidem.

empregados urbanos e rurais (artigo 7º, caput da CRFB/88) incluindo, ainda, os trabalhadores avulsos (artigo 7º, inciso XXXIV da CRFB/88) e com o grande avanço dos direitos cabíveis aos empregados domésticos (parágrafo único do artigo 7º da CRFB/88)<sup>9</sup>.

É válido mencionar a ampliação no quesito de proteção jurídica às empregadas gestante, concedendo o prazo de 120 dias de licença previdenciária (artigo 7º, inciso XVIII da CRFB/88), através da garantia do emprego e com o prazo de estabilidade de, até, 5 (cinco) meses. Além disso, concede ao pai, após o nascimento do filho, o prazo de 5 (cinco) dias de interrupção do contrato de trabalho (artigo 7º, inciso XIX e art. 10º, §1º da ADCT c/c artigo 473, inciso III da CLT)<sup>10</sup>.

Apesar de todos esses avanços do texto constitucional, o mesmo não foi capaz de repelir os graves mecanismos de tradição autocrática, criando um impasse no pleno exercício da democracia no Brasil, tais como: a contribuição sindical obrigatória, prevista no artigo 8º, inciso IV, *in fine* da CRFB/88 que permite, ao sindicato, se manter autônomo da vontade e das decisões dos associados, a representação corporativa no Poder Judiciário (artigos 111 a 117 da CRFB/88) que evidenciam a burocratização das direções sindicais e do aparelho sindical, centralizando o poder nos dirigentes ao invés de centralizar em seus representados, ao amplo poder normativo do judiciário trabalhista (artigo 114, §2º da CRFB/88) suprimindo tanto a responsabilidade como os seus responsáveis pela entidade sindical e, por fim, os preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (artigo 8º, inciso II da CRFB/88)<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013). Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: § 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º inciso XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Art.473 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967): III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

<sup>10</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei.

<sup>11</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Dos mecanismos citados, dois foram corrigidos pelo poder constituinte posteriormente à Constituição de 1988: o primeiro foi extinto pela Emenda Constitucional nº 24 de 2004 e o segundo foi firmemente restringido por meio da Emenda Constitucional n.º 45 de 2004.<sup>12</sup>

Ainda em 1988, a Carta Magna trouxe um contexto jurídico inovador de efetiva liberdade e autonomia sindical. Contudo, os sindicatos começaram a se encaminhar, cada vez mais, para uma crescente fragmentação, ao ponto de desconstruir a noção de coletividade dos trabalhadores<sup>13</sup>.

A Constituição de 1988 apresentou uma nova dinâmica a partir da constatação topológica de que os direitos dos trabalhadores não são mencionados no título de ordem econômica de modo que adquiriram outro patamar, passando a serem observados pela adoção de denominação específica e destaque em sua localização<sup>14</sup>:

“(...) o capítulo II do Título Dos Direitos Fundamentais é dedicado expressamente aos Direitos Sociais, cujo o rol, no art. 6º, compreende educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.”

De modo brilhante, Jorge Luiz Souto Maior aduz que o direito social impregna todo ordenamento, mas são direitos sociais por excelência o Direito do Trabalho, o Direito da Seguridade Social e o Direito da Personalidade interligados às relações jurídicas de natureza trabalhista e previdenciária<sup>15</sup>.

Os direitos sociais estabelecem uma ligação direta com o Direito do Trabalho, uma vez que, além de a Constituição de 1988 apresentar normas específicas de Direito do Trabalho, também emana princípios de vinculação direta e indireta com a legislação trabalhista, tal como: Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, Princípio da Valorização do Trabalho, Princípio da Justiça Social e a Subordinação da Propriedade e a sua Função Social<sup>16</sup>.

---

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 114 Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2015, p. 127-135.

<sup>13</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea, São Paulo, LTr, 2016, p. 49-51.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos, IN: Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p.24.

<sup>16</sup> Ibidem.

O texto constitucional de 1988 emana os direitos sociais e demonstra sua soberania se comparado às cartas pretéritas por estar apoiado no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Este princípio possui uma profunda repercussão no contrato de trabalho e no que tange ao conceito de subordinação lhe é inerente quanto às novas formas contratuais surgidas a partir da flexibilização<sup>17</sup>.

## 1.2 Princípios norteadores do direito do trabalho

O sistema jurídico é marcado pelo reflexo, predominante, do Direito do Trabalho que traduz as constantes mudanças da sociedade. Por conseguinte, estas constantes variações na relação de trabalho demonstra o tamanho do dinamismo que, por vezes, não conseguem ter o registro ou a percepção necessária sendo, banalizados, tal como o trabalhador e sua função como terceirizado<sup>18</sup>.

A relação dialógica estabelecida entre sociedade e direito refletem na extensão da finalidade e do sentido do Direito do Trabalho, tendo em vista que o trabalho dá sentido a existência do homem no mundo moderno e, ainda com a escassez dos empregos, a vida ativa ainda permanece como o centro de sobrevivência. Richard Sennet fala a respeito de um comportamento mais flexível com o intuito de lidar com a instabilidade do mercado<sup>19</sup>.

A presente realidade demonstra uma necessidade de compreensão dos princípios correlacionados do Direito do Trabalho, como análise de sua permanência e o modo de aplicação na atualidade.<sup>20</sup>

Diversos são os princípios que tiveram início com a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Tratado de Versalhes, época em que se iniciou a fase jurídica das relações trabalhistas<sup>21</sup>.

---

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Ibidem.

<sup>21</sup> Ibidem.



Foi neste período, também, que ocorreu a elaboração dos princípios clássicos do Direito do Trabalho, cujo objetivo foi estabelecer e firmar o caráter e autonomia deste ramo<sup>22</sup>.

“(…) A partir da sistematização e análise feitas por Plá Rodrigues, os princípios tiveram reconhecida sua relevância como pautas diretivas do Direito do Trabalho direcionadas a interpretação da norma, além de informativas da legislação, o que lhes confere um função normativa.”

Segundo Plá Rodrigues<sup>23</sup>, os princípios e as normas interagem de forma recíproca e devem pertencer a mesma concepção.

Ao contrário das mudanças que ocorreram a partir dos anos de 70, quando foram estabelecidas novas formas de trabalho com contratos atípicos, os princípios inerentes ao direito trabalhista sofreram questionamentos sobre a sua subsistência, tendo em vista o novo formato do seu vínculo.<sup>24</sup>

A partir deste contexto, Romita considera inviável a subsistência dos princípios clássicos, justificando não constituírem princípios específicos do Direito do Trabalho, suscitando, assim, a necessidade de haver posicionamento sociológico, político e filosófico ante as transformações experimentadas pelo direito trabalhista como consequência da adaptação da superestrutura jurídica às novas realidades.<sup>25</sup>

Aponta-se e reconhece diversos princípios, como: Princípio da Liberdade do Trabalho, Princípio da Não Mercadorização do Trabalho e o Princípio da Dignidade do Trabalhador<sup>26</sup>.

Em contraponto, Sérgio Torres Teixeira e Fabio Tulio Barroso, embora afirmem uma certa dificuldade na utilização dos princípios no Direito do Trabalho, por razão das novas formas contratuais e métodos de utilização das regras contratuais, não os excluem, mas dizem

---

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, USP, 1978, P.19.

<sup>24</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea, São Paulo, LTr, 2016, p. 49-51.

<sup>25</sup> ROMITA, Arion Sayão. Os Princípios de Direito do trabalho ante a realidade. Revista LTr, São Paulo, n. 74 - 09 de Setembro de 2010, p. 1038 - 1046.

<sup>26</sup> Ibidem.

que devem estar aliados ao princípio do não retrocesso social como um novo princípio deste âmbito, estabelecendo uma resistência às corriqueiras modificações do trabalho em si<sup>27</sup>.

As divergências existentes entre os entendimentos que demonstram que os princípios clássicos do Direito do Trabalho não se adequam a realidade, mas propõem um novo entendimento com a substituição ou o acréscimo dos princípios que não estão enumerados nos enunciados no Direito do Trabalho clássico<sup>28</sup>.

Na constatação da nova forma de contrato de trabalho e na realidade da execução do trabalho desenvolvido nas fábricas após a Revolução Industrial, foram exarados tais princípios: o da Proteção, da Irrenunciabilidade, da Continuidade, da Primazia da Realidade, da Razoabilidade e, obviamente, o da Boa-Fé<sup>29</sup>.

Para Monereo Perez<sup>30</sup>, os efeitos da complexidade da situação normativa atual produz certa ruptura com o Princípio da Igualdade, uma vez que o cidadão-trabalhador deixa de ser uma categoria unitária para integrar um grupo específico, e de diferentes graus de proteção trabalhista, possuindo o mínimo de regulação da ordem pública e individualização das relações laborais, promovidas pela precarização e dando origem a uma nova subclasse de pessoas.

### 1.2.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção é o mais eminente pois abrange a finalidade do Direito do Trabalho. Este assume o conteúdo de proteção do trabalhador na medida em que busca promover uma igualdade jurídica ante a desigualdade econômica recorrente nas relações trabalhistas polarizando o empregado e o empregador em vista a disparidade econômica, entre ambos, se aprofundando com a globalização e o decorrente surgimento dos grandes conglomerados<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO; Fábio Túlio. Os Princípios do Direito do Trabalho diante da Flexibilidade Laboral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. 75 n.3, p57-69, jul/set/2009. Porto Alegre: Mafister.2009

<sup>28</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea, São Paulo, LTr , 2016, p. 49-51.

<sup>29</sup> Ibidem.

<sup>30</sup> MONEREO PEREZ, José Luiz. Introduccion al nuevo Derecho del Trabajo. Uma Reflexion crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo. Valencia, Tirant lo blanch, 1996, p.31 e 36-37

<sup>31</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea, São Paulo, LTr , 2016, p. 49-51.

Segundo Ruprecht<sup>32</sup>, a eficácia desse princípio está relacionada na existência de uma norma legal explícita.

Mauricio Godinho Delgado<sup>33</sup> atribui amplitude em todo o direito individual do trabalhador invocando outros princípios mais específicos.

A corrente majoritária entende que o Princípio da Proteção possui 3 (três) dimensões, são elas: *in dubio pro operário*, norma mais favorável e condição mais benéfica, parâmetro este que foi adotado por Plá Rodriguez ao tratar da forma de aplicação.<sup>34</sup>

Godinho Delgado<sup>35</sup> não inclui a regra do *in dubio pro operário* por considerá-la problemática. Seu entendimento segue a regra de ser abrangida pelo princípio da norma favorável.

Para a Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro<sup>36</sup>, as recorrentes mudanças no âmbito do trabalho, com a precarização dos contratos, fragilizam, ainda mais, a situação do trabalhador:

A modificação do mundo do trabalho, com os contratos precários pelos quais se fragiliza a situação do trabalhador, em que se destaca a redução dos empregos torna mais premente a adoção do princípio da proteção. A própria história de sua formação e desenvolvimento mostra a preeminência que ele e deve ter no momento de transformação das relações trabalhistas. Guarda, assim, o mesmo sentido de sua origem diante fatos similares. Então, no início da Revolução Industrial, o capitalismo se fortalecia para acumulação que o caracteriza; hoje, no novo capitalismo, as formas de acumulação tornam desnecessários os empregos tornando os trabalhadores descartáveis dentro de uma lógica igual à anterior, que é acentuada pela mobilidade e instantaneidade das relações. O princípio da proteção deve prosseguir no desempenho da finalidade de dotar o direito do trabalho de mecanismos que configura ao trabalhador garantias e compensações por suas desigualdades econômicas e jurídicas.

O princípio protetor abrange um marco civilizatório face a flexibilização, contida na globalização, por atribuir um maior alcance se comparado aos destinatários clássicos da relação

<sup>32</sup> RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1995 p.14.

<sup>33</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do Direito Individual e coletivo do Trabalho. São Paulo: Ltr 2001, p. 41

<sup>34</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, USP, 1978, P.19.

<sup>36</sup> Ibidem.

de emprego regular e subordinada para abranger o trabalho, denominado autônomo, trazendo as características de precariedade, instabilidade e aviltamento<sup>37</sup>.

Estabelecendo um paralelo entre o Princípio da Proteção e o enunciado constitucional da proteção face ao Princípio da Automação<sup>38</sup>, é possível entender que sua leitura consiste na abordagem de suas consequências, como a reestruturação no mercado de trabalho e a recorrente construção de relações triangulares<sup>39</sup>.

Este princípio, em síntese, não está restrito ao direito individual por figurar entre os princípios fundamentais do direito sindical. Sua relação está diretamente ligada a construção da autotutela dos interesses coletivos dos trabalhadores<sup>40</sup>.

### 1.2.2 O Princípio da Irrenunciabilidade

O Princípio da Irrenunciabilidade de direitos determina a inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalhador e ao conjunto de direitos que lhe são conferidos sob a natureza dos direitos indisponíveis<sup>41</sup>.

Eneida Araújo<sup>42</sup> pontua que o trabalho não é um ato de sobrevivência para o trabalhador, mas sim a continuidade de sua vida em sociedade de modo que a liberdade de contratar supera a formalidade através da percepção de sua materialidade, contemplando a desigualdade existente no modo que a força do mais forte não possa anular a vontade do mais fraco. É necessário que exista um equilíbrio social alcançado, somente, com a intervenção do Estado e de seus grupos sociais<sup>43</sup>.

A indisponibilidade intrínseca aos direitos trabalhistas se constitui, talvez, no principal canal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar equilibrar, no plano jurídico, a sincronia

---

<sup>37</sup> Ibidem.

<sup>38</sup> Art. 7, XXVII - Proteção em face da automação, na forma da lei.

<sup>39</sup> CASTRO. Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo:LTr, 2016 p.90-98.

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> MONEREO PEREZ, José Luiz. *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una Reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*. Valencia, Tirant lo blanch, 1996, p.31 e 36-37

<sup>42</sup> ARAUJO, Eneida Melo Correa de. *As relações de Trabalho: Uma perspectiva democrática*: LTr, 2003, p.187

<sup>43</sup> CASTRO. Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo:LTr, 2016 p.90-98.

clássica existente entre os sujeitos da relação sócio-econômica de emprego, funcionando como um instrumento que busca a efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia<sup>44</sup>.

### 1.2.3 Princípio da Continuidade

No que tange o Princípio da Continuidade, sua aplicação consiste na preferência por contrato de trabalho de prazo indeterminado e, excepcionalmente, por contratos com a determinação de prazos<sup>45</sup>.

No sentido regular, é possível verificar a disposição do texto constitucional que abrange a despedida arbitrária, a participação nos lucros e o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço<sup>46</sup>.

Desse modo, o mencionado princípio rege que deve ser assegurado ao trabalhador a preservação do emprego, estabilidade econômica e a devida integração no organismo empresarial. O contrato de trabalho tem como característica o trato sucessivo, de modo que não se esgota com a simples realização de um ato, mas permanece vigente ao longo do tempo. Assim, a relação de emprego deve se prolongar ao máximo. Todavia, esse princípio sofreu os efeitos da flexibilização, com a ampliação de contratos com prazo determinados.<sup>47</sup>

O princípio da continuidade da relação de emprego ainda favorece o trabalhador na distribuição do ônus da prova, em casos no qual há dúvida relacionada ao término do contrato de trabalho, se foi por iniciativa do empregado ou do empregador. Caso não solucionada a dúvida, se resolve pela presunção de que o trabalhador foi despedido<sup>48</sup>.

Considerando que o contrato de trabalho possui natureza alimentar, o princípio da continuidade visa preservar a relação empregado e empregador, para que aquele tenha condições de sustentar a si e sua família, e este tenha a sua disposição um trabalhador que domine as atividades e rotina da empresa<sup>49</sup>.

---

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2015, p. 127-135.

<sup>45</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de. Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea, São Paulo, LTr, 2016, p. 49-51.

<sup>46</sup> Art. 7º incisos I, XI, XXI

<sup>47</sup> BARROS, Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. 10. Ed. São Paulo. Ltr, 2016, p.123.

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> Ibidem.

#### 1.2.4 Princípio da Primazia da Realidade

O Princípio da Primazia da Realidade expressa o tratamento do trabalhador dentro da realidade de sua prestação de serviço. Aqui, será possível afastar o que encobre as circunstâncias que são relevantes para a sua condição e que se tornam mais robustas nas formas de contratação preparadas para inibir a formação dos contratos de trabalho que são tutelados pelo Direito do Trabalho<sup>50</sup>.

As recorrentes mudanças no âmbito do Direito do Trabalho deram lugar aos indivíduos juridicamente dependentes ou, até mesmo, às empresas subcontratadas juridicamente, de modo independente, mas que possuem dependência econômica<sup>51</sup>.

O Princípio da Primazia da Realidade separa o mundo real do formal, sendo necessário para deixar evidente as reais intenções na formação de empresas unipessoais em contrapondo as relações trabalhistas<sup>52</sup>.

O cerne deste princípio está na possibilidade de recomposição dos fatos, com registros formais, para reconhecer o verdadeiro vínculo do empregador, nos casos de terceirização, dado a precarização de constituição deste vínculo, havendo dificuldade de identificar de onde surge o poder diretivo<sup>53</sup>.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está diretamente relacionado ao Princípio da Primazia da Realidade, pois possui natureza intrínseca do contrato de trabalho, no qual há uma constatare disparidade entre as partes, se fazendo necessário corrigir a anomalia provocada pela desigualdade econômica<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> CASTRO. Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016 p.90-98.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

<sup>53</sup> *Ibidem*.

<sup>54</sup> *Ibidem*.

### 1.2.5 Princípio do Não Retrocesso Social

O presente princípio é aplicado aos direitos sociais, incidindo no Direito do Trabalho a partir da Constituição Federal de 1988, assegurando eficácia ao projeto que concebe uma sociedade justa e solidária, permitindo a materialização de direitos que visam proteger em situações de vulnerabilidade social<sup>55</sup>.

O Direito do Trabalho possui, como principal função, a melhoria das condições da força de trabalho, visando a concretização de condições dignas para o cidadão<sup>56</sup>.

O valor do trabalho é positivado na Constituição Federal de 1988 como fundamento da República (artigo 1º, inciso IV), figurando em normas regentes dos direitos sociais (artigos 6º e 7º), no tratamento normativo de ordem econômica (artigo 170) e de ordem social (artigo 193). Assim, o trabalho é visto como um princípio, um fundamento, um valor e um direito social abrangidos pela Constituição, ainda que sua eficácia jurídica não esteja diretamente vinculada a eficácia social<sup>57</sup>.

O Princípio do Não Retrocesso estabelece uma forte ligação com a universalidade e progressividade dos direitos sociais afirmados nas normas da Organização Internacional do Trabalho, obtendo a concepção de o trabalho não ser uma mera mercadoria, mas um meio de obtenção da subsistência mínima e imediata, além de acesso aos projetos pessoais e a inclusão do indivíduo no mundo<sup>58</sup>.

Podemos invocar esse princípio também como meio de resistência ao direito flexível do trabalho<sup>59</sup>, oponível aos direitos sociais já alcançados, um reflexo do capitalismo, no qual a economia financeira ocupa lugar de destaque contendo, a exploração do trabalho, mediante a

---

<sup>55</sup> Ibidem.

<sup>56</sup> CASTRO. Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016 p.90-98.

<sup>57</sup> Ibidem.

<sup>58</sup> Ibidem.

<sup>59</sup> TEXEIRA, Sérgio Torres. Barroso, Fábio Túlio. Os Princípio do Direito Do Trabalho diante da flexibilidade laboral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho Porto Alegre: Magister*. 2009, vol. 75-n. 3, p.57-69, jul/set/2009, p. 57-69.

nova forma de organização social e técnica que afastam a aplicação do Direito do Trabalho Clássico<sup>60</sup>.

Estabelecendo um paralelo entre o Princípio da Proteção e o Não Retrocesso Social, aquele tende para a formação de uma rede de proteção do trabalhador específico do Direito do Trabalho, enquanto este se destina a inalterabilidade, *in abstracto*, de um Direito Fundamental regulamentado, constituindo um princípio jurídico geral aplicável ao Direito do Trabalho<sup>61</sup>.

Importante frisar que, apesar das mudanças abrangidas pelo Estado Social de Direito, ocorreu um grande fomento de não melhoria e ausência de progresso na situação do trabalhador, e, por consequência, houve a exclusão de direitos reconhecidos ao da sua modificação com efeitos que se equiparam a extinção, como no caso do banco de horas, horas extras e a terceirização precária de direitos trabalhistas<sup>62</sup>.

### 1.3 Apontamentos sobre a evolução das condições de trabalho no Brasil

O acúmulo de capital decorrente do lucro no setor cafeeiro proporcionou o surgimento da industrialização no Brasil (1888-1930), sendo utilizada a força estrangeira na produção. Ao se desprender do setor cafeeiro, a industrialização no Brasil passou por dificuldades de expansão devido à Grande Depressão que afetou o mercado externo, e culminou por retrai-lo, diminuindo exportações ou transferência de capital<sup>63</sup>.

Ainda assim, a indústria brasileira conseguiu resistir, alavancando setores nas áreas de alimento, calçados, têxteis e móveis<sup>64</sup>.

Com a introdução de investimentos estrangeiros no Brasil (bens de consumo duráveis), modernizando a indústria com tecnologia, concessão de benefício de crédito, se desencadeou a

---

<sup>60</sup> CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2016 p.90-98.

<sup>61</sup> Ibidem.

<sup>62</sup> Ibidem.

<sup>63</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Terceirização: Máquina de Moer Gente trabalhadora. São Paulo. LTr, 2015, p.142-151.

<sup>64</sup> Ibidem.



terceira fase da industrialização brasileira, voltada para os setores estratégicos como: o aço, metalúrgica, petróleo, alumínio, química e farmácia<sup>65</sup>.

A relação de dependência do Brasil com sua colônia e as nações imperialistas teve por consequência “a super exploração histórica da força de trabalho, inclusive para reduzir ou compensar as desvantagens advindas dos negócios estabelecidos com as nações capitalistas mais avançadas”. Considerando as peculiaridades da economia brasileira que se desenvolveu tardiamente e dependente da colônia, a exploração da força de trabalho conste no elemento essencial para a acumulação do capital proveniente do processo produtivo<sup>66</sup>.

Essa situação se perpetuou ao longo da implantação do capitalismo no Brasil. A remuneração do trabalhador brasileiro sempre foi inferior à dos trabalhadores dos países do centro, de modo a não suprir o restabelecimento das forças de trabalho e a imposição de duro tratamento para o crescimento do lucro<sup>67</sup>.

A super exploração da força de trabalho se configura quando há “prorrogação da jornada de trabalho pela elevação da intensidade do trabalho e pelo arrocho salarial”. Esse fenômeno não é restrito a industrialização brasileira, pois desde o Brasil Colônia, Império e República Velha “há super exploração da força de trabalho com atividades compulsórias e degradantes”. E, mesmo com a legislação trabalhista, a super exploração da mão de obra persiste nas relações entre capital e trabalho<sup>68</sup>.

Após a industrialização, se buscou efetivar o entrincheiramento das condições de trabalho, com a tentativa de proteção do trabalhador dos riscos laborais e infortúnios da fábrica, assim como a vedação ao retrocesso social<sup>69</sup>.

No Brasil, o início da legislação trabalhista ocorreu na mudança do século XIX para o século XX com alcance restrito para determinadas categorias. Em 1930, foram incorporados

---

<sup>65</sup> Ibidem.

<sup>66</sup> Ibidem.

<sup>67</sup> Ibidem.

<sup>68</sup> Ibidem.

<sup>69</sup> SILVA, Laercio Lopes da. A Terceirização e a Precarização nas Condições de Trabalho: A Atuação do Juiz na Garantia de efetivação de Direitos Fundamentais nas Relações Assimétricas de poder: Uma interpretação Crítica ao PL N. 4.330/2004. São Paulo. LTr., 2015, p. 19.

novos direitos sociais, todavia incapazes de atender as demandas urgentes da classe trabalhadora e que já haviam sido solucionadas em outros países<sup>70</sup>.

A Constituição de 1934 regulamentou direitos sociais conquistados após uma luta contínua de três décadas e a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, ampliou esses direitos com as “férias anuais remuneradas, a jornada semanal, o salário mínimo, o descanso semanal, contratação do trabalhador por prazo indeterminado, como regra, entre outras garantias trabalhistas”<sup>71</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no que tange aos trabalhadores formais, constituiu “um marco civilizatório”, “muito embora tenha ignorado na época, a grande maioria de trabalhadores rurais”. A informalidade não foi superada por legislações posteriores tendo por consequência a precariedade salarial absoluta e ausência de representação sindical<sup>72</sup>.

O processo de industrialização no Brasil não foi democrático-burguês, bem como não superou “a herança colonial escravista contra o trabalho, a classe trabalhadora e suas instituições políticas”.

O tempo passou desde o início da industrialização brasileira, mas a herança escravista no trabalho continua vigorosa, conforme descrito por Grijalbo Antônio Coutinho<sup>73</sup>:

Jornadas de trabalho extenuantes, trabalho intenso, arrocho salarial, desemprego, despotismo patronal, discriminação racial no mercado de trabalho, informalidade, exclusão e invisibilidades sociais, adoecimentos e mortes frequentes no trabalho, repressão ao movimento sindical e ao exercício do direito de greve, perseguição e ameaça às lideranças sindicais, assassinatos reiterados de líderes camponeses bem como preconceitos variados contra o trabalho e contra a classe trabalhadora integram a rotina laboral brasileira durante todo o século XX e também na atualidade.

Diversos estudos apontam que a alarmante desigualdade social no Brasil impera um grande contraste econômico como a alta concentração de renda, precariedade salarial, super exploração da força de trabalho, miséria e repressão capitalista contínua ao movimento dos trabalhadores<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Terceirização: Máquina de Moer Gente trabalhadora. São Paulo. LTr, 2015, p.142-151.

<sup>71</sup> Ibidem.

<sup>72</sup> Ibidem.

<sup>73</sup> Ibidem.

<sup>74</sup> Ibidem.

O fenômeno da globalização traçou um novo formato para o Direito do Trabalho Clássico, de modo a constituir contratos atípicos de trabalho formulados a partir das necessidades da empresa. O trabalhador perde o foco da relação que é direcionado para a empresa e passa a introduzir a proposta de ruptura com o compromisso de proteção ao trabalhador<sup>75</sup>.

O *Toyotismo* modificou as relações de trabalho, que por sua vez condenou o Direito do Trabalho Clássico instituindo o Direito do Trabalho Flexível<sup>76</sup>.

Com a relativização da produção, de suas formas, e de seus sujeitos, instaurando-se a fragmentação e a multiplicidade, a mudança de paradigmas, o sistema jurídico, e nele, o sistema das relações laborais antes definidas e encimadas pela proteção social conferida pelo Estado, sofreu transformação e se modificaram seus institutos.

Como forma flexível de trabalho, a indústria automobilística, em 1950, introduz a terceirização que modifica as condições de trabalho por meio da flexibilização para a obtenção de lucro. O contrato de trabalho temporário é o primórdio da terceirização em que há um contrato previsto em lei trabalhista, entretanto, posteriormente, a terceirização rompe a lógica do direito do trabalho com a adoção de um contrato de direito civil, que consiste no contrato de prestação de serviços e cria a o procedimento em que “a empresa transfere parte dos serviços, como setores e seções, a outras empresas, suas parceiras, ou leva para as suas dependências para ali, prestarem certos serviços, trabalhadores vinculados a outras empresas”<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> CASTRO. Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo:LTr, 2016 p.99-126.

<sup>76</sup> Ibidem.

<sup>77</sup> Ibidem.

## 2 FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO

“A história se repete, a primeira como tragédia e a segunda como farsa?”

- Karl Marx

### 2.1 Conceito de flexibilização

No Direito do Trabalho é recorrente a discussão sobre a flexibilização e desregulamentação que Maurício Godinho Delgado<sup>78</sup> conceitua:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude dos seus comandos e os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição imperativa das normas jus trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Na flexibilização, há a perda do preceito legal trabalhista e a atenuação dos efeitos abstratamente estabelecidos em função da permissividade atribuída à norma estatal e/ou acordos coletivos, além da convenção coletiva de trabalho. Desta forma, a flexibilização pode se comportar de forma autônoma (permissão da CCT e ACT) ou heterônoma (possibilidade prevista pela constituição e norma legal)<sup>79</sup>.

Sobre a flexibilização heterônoma e a autônoma, Maurício Godinho Delgado<sup>80</sup> define:

Configuram **flexibilização heterônoma** trabalhista as situações em que a norma jurídica estatal realiza a própria atenuação da regra legal abstrata em referência ou, inversamente, estipula autorização para que outro agente o faça (em geral, o processo negocial coletivo). Nessa medida, a flexibilização heterônoma envolve também as regras jurídicas autorizadas da própria flexibilização autônoma. A flexibilização heterônoma tem como limite o disposto na Constituição da República, uma vez que não é possível à norma legal afrontar normas constitucionais prevalentes.

Configuram **flexibilização autônoma** trabalhista as situações em que a negociação coletiva sindical – usualmente autorizada por prévia e específica norma constitucional ou legal – é que realiza, na prática, na atenuação da regra legal abstrata em referência. Esse tipo de flexibilização tem como limite não só a Constituição, como também o disposto na legislação heterônoma estatal e em normas de tratados e convenções internacionais ratificados. Quer isso dizer que essa flexibilização tem de posicionar dentro dos limites fixados pela ordem jurídica heterônoma estatal.

<sup>78</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2015, p. 67.

<sup>79</sup> Ibidem.

<sup>80</sup> Ibidem.

Ocorre que, ultrapassados os limites constitucionais impostos, à flexibilização autônoma trabalhista inviabiliza a respectiva cláusula constante no instrumento coletivo negociado. São exemplos de tentativa irregular de flexibilização autônoma trabalhista que ocorrem constantemente a redução do intervalo para a refeição e descanso em jornada superior a 6 (seis) horas, do intervalo de uma hora (artigo 71 da CLT) para, usualmente, 30 (trinta) minutos, dilação do prazo legal para pagamento dos salários que deve ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado (artigo 459, parágrafo único da CLT) para um lapso temporal mais extenso<sup>81</sup>.

De modo reiterado, a Constituição não tem atribuído amplos poderes à negociação coletiva trabalhista, limitando, assim, a validade da flexibilização aos seguintes casos: a) com autorização expressa da norma constitucional ou legal (possibilidade prevista no artigo 7º, inciso XIV da Constituição) que admite a possibilidade de ampliação, por meio de CCT e ACT, da jornada especial reduzida de 6 (seis) horas para um turno interruptos de revezamento até o padrão constitucional geral de 8 (oito) horas e b) quando se tratar de norma que tenha sido criada pela própria negociação coletiva a qual possua poderes para conferir os limites jurídicos dos contornos jurídicos da parcela distintiva elaborada, a exemplo do auxílio alimentação intuído por nova coletiva negociada, sem caráter salarial<sup>82</sup>.

### 2.1.1 Desregulamentação

A desregulamentação trabalhista é a retirada, por lei, de normas trabalhistas clássicas acerca de determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho de modo a introduzir uma nova regência normativa.<sup>83</sup>

A ideia de regulamentação estabelece novos moldes para a contratação de labor na vida econômica e social, com moldes menos interventistas e protecionistas. Neste sentido, a desregulamentação é mais extremista que a flexibilização pois tem, como objetivo, afastar a aplicação do Direito do Trabalho sobre determinadas relações socioeconômicas de prestação de labor<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> Ibidem.

<sup>82</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2015, p. 68.

<sup>83</sup> Ibidem.

<sup>84</sup> Ibidem.

Em regra geral, a desregulamentação ocorre através de iniciativas na forma da lei que excepcionam a norma trabalhista, estabelecendo relações cooperativistas de trabalho e que buscam instaurar e exaurir o labor humano, havendo limitadas proteções e garantias normativas<sup>85</sup>.

A flexibilização e a desregulamentação estão diretamente relacionados com o período histórico de crises no Direito do Trabalho, deflagrado na década de 70, com a concretização de uma matriz liberalista que perdurou por algumas décadas<sup>86</sup>.

Com o argumento de que o Direito do Trabalho Clássico criou obstáculos e entraves à livre gestão das relações econômicas e sociais obstruindo a produtividade e concorrência empresarial, este também busca aliar à gestão de força do trabalho com às necessidades econômicas do sistema capitalista. Contudo, o resultado veio a ser a concentração e a precarização das condições de trabalho nas economias e sociedades que seguiram tais orientações político-ideológicas<sup>87</sup>.

## 2.2 Conceito de terceirização

A terceirização é um dos reflexos mais evidentes da transformação nas relações de produção com a introdução do conceito de empresa em lei. Está inserida, também, a modificação do Direito do Trabalho por meio da flexibilização que, por sua vez, surge para reestruturar as relações trabalhistas. Enquanto no contrato de trabalho temporário se tem um contrato baseado nas leis trabalhistas, estes são os casos em que são adotados um contrato ambientado no Direito Civil: a prestação de serviço<sup>88</sup>.

Quando se fala em terceirização se focaliza em um fenômeno circunstancial e não estrutural, periférico e não central, ainda que, ambos, sejam importantes. Tais fenômenos apresentam duas vertentes que Márcio Túlio Viana<sup>89</sup> descreve como:

Na primeira, a empresa se serve de trabalhadores alheios, como se inserisse uma outra dentro de si. É o que acontece, por exemplo, se o capitalista a que se dedicar apenas à

---

<sup>85</sup> Ibidem.

<sup>86</sup> Ibidem.

<sup>87</sup> Ibidem.

<sup>88</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2016, P. 115.

<sup>89</sup> VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. 2.<sup>a</sup> Edição. São Paulo: LTr, 2017.

fabricação de parafusos, livrando-se de seu pessoal de limpeza, e então contrata B<sup>90</sup> para que este lhe forneça o pessoal, ou quando um banco se utiliza de vigilantes de uma agência especializada. Note-se, desde logo, que a empresa contratada nada produz e comercializa- a não ser os *próprios trabalhadores*. Já na segunda, a empresa faz o movimento inverso, jogando para fora de si não só trabalhadores, como algumas das- ou mesmo todas as- etapas de seu ciclo produtivo, como se se lançasse dentro de outra. É o que ocorre, por exemplo, quando um industrial descarta para outro a fabricação de parte do produto- ou até do produto inteiro, quando se torna o que alguns chamam de “empresa vazia”. Um exemplo é a multinacional italiana Benetton, uma fábrica que não é. Nesse caso, a terceirização leva à terceirização.

A 1ª (primeira) classificação consiste na terceirização interna em que a empresa traz trabalhos alheios para dentro de si. No 2º (segundo) conceito trata de uma terceirização externa, onde a empresa coloca para fora, não apenas seus trabalhadores, como também as etapas do ciclo produtivo<sup>91</sup>.

A terceirização, no âmbito privado, teve início com a previsão do contrato temporário utilizado pelas empresas urbanas para o atendimento transitório das necessidades de substituição do seu pessoal regular ou do acréscimo extraordinário de serviços<sup>92</sup>.

Nesse contexto, as contratações das empresas eram marcadas pela transitoriedade decorrente de situações específicas. Com o passar do tempo, a terceirização se modificou realizando, mediante subcontratações, em diversos níveis e formas surgidos na atualidade, a adoção da quarteirização, fenômeno este que consiste na contratação de uma empresa para gerenciar as demais ou na contratação por empresa terceirizada de uma outra empresa para a execução do serviço<sup>93</sup>.

Em suma, as grandes empresas contratam empresas menores, médias ou até mesmo pequenas que, por sua vez, subcontratam outras de igual nível ou menor, dividindo os contratos entre diversas empresas. No curso deste processo, acontece a pulverização dos processos de produção e a maior dispersão dos trabalhadores, conforme descrito por Maria do Perpétuo Socorro W. de Castro<sup>94</sup>.

---

<sup>90</sup> Ibidem.

<sup>91</sup> Ibidem.

<sup>92</sup> BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

<sup>93</sup> Ibidem.

<sup>94</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2016, P. 116.

Diversos são os objetivos da terceirização. Podemos citar como da redução de custos e obtenção de mais-valia com a elevação das vantagens econômicas para as empresas e a aquisição de melhores técnicas mediante o conjunto de competitividade e produtividade, em que todos aferem vantagem do processo produtivo<sup>95</sup>.

A terceirização ocorre, praticamente, em cada indústria de cada setor, sendo mais frequente, e visível, em funções administrativas e nas tipicamente femininas. Esse procedimento implica em consequências que vão além das vantagens econômicas e administrativas apresentadas pelas empresas, pois é a partir desta que acaba ocorrendo a formação de um Exército de Reserva<sup>96</sup> que as empresas convocam ou deixam de convocar segundo a necessidade da produção ou de um serviço<sup>97</sup>.

Como este procedimento não se restringiu as indústrias, as mudanças e alterações dos trabalhadores se intensificam, o que faz aumentar o Exército de Reserva<sup>98</sup>.

Contrariando o Direito do Trabalho Clássico, a terceirização se insere no direito flexível do trabalho e encobre a descaracterização dos conceitos de empregado e empregador<sup>99</sup>.

O artigo 2º da CLT determina que o empregador assume o risco da atividade econômica e, para a sua realização, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Este conceito se altera com a terceirização pois a empresa tomadora de serviços realiza atividades econômicas e possui a prestação pessoal de serviços terceirizados sobrando para a emprestadora a admissão e o assalariamento. Ademais, estas dividem os riscos da atividade econômica, pois o fracasso da tomadora se reflete na atividade da prestadora<sup>100</sup>.

Em relação ao empregado, o conceito está expresso no artigo 3º da CLT correspondendo à pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual a empreendedor sob a dependência

---

<sup>95</sup> Ibidem.

<sup>96</sup> PROSCURCIN, Pedro. Compêndio de direito do trabalho: Introdução as relações de trabalho em transição à nova era tecnológica. São Paulo: LTr, 2007, p.83; RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995, p.211

<sup>97</sup> Ibidem.

<sup>98</sup> Ibidem.

<sup>99</sup> Ibidem.

<sup>100</sup> Ibidem.



deste e mediante salário. A mudança, portanto, se verifica na destinação da prestação de serviço em proveito de sua tomadora<sup>101</sup>.

## 2.2.1 Tentativas de regulamentação legislativa da terceirização

### 2.2.1.1 Terceirização no serviço público

A terceirização no Brasil ainda não possui uma regulamentação jurídica plena, apenas os aspectos da flexibilização laboral ligados à sua prática, como os setores ou atividades em que podem vir a ser adotados além de alguns aspectos contratuais do trabalho e dos direitos de empregados terceirizados, como na Lei nº 6.109 e na Lei nº 7.102 em que já houve a regulamentação. Esta se faz presente de forma recorrente na rotina das indústrias, comércios, serviços bancários e até mesmo de hotelaria<sup>102</sup>.

A omissão do poder político, quanto a regulamentação, possui como finalidade a disseminação da terceirização nas mais diversas atividades das empresas<sup>103</sup>.

Dado ao silêncio legislativo, a terceirização se intensificou e passou a ser uma nova forma de trabalho, diluindo os direitos trabalhistas<sup>104</sup>.

No ano de 1996, o Ministro Vatuil Abdala do Tribunal Superior do Trabalho (TST) buscou implantar uma lei para regulamentar estas relações, como a atividade exercida por uma empresa prestadora de serviços autorizada pelo Ministério do Trabalho mediante a concessão de licença especial, com o conteúdo descrito em contrato, salientando, também, quanto às atividades desenvolvidas e as garantias de igualdade salarial entre os empregados do tomador e terceirizados. Todavia, esta restou infrutífera<sup>105</sup>.

Em seguida, é possível vislumbrar, como tentativa de regulação, o Projeto de Lei nº 4.330 de 2004, apresentado pelo Deputado Sandro Mabel que dispõe quanto o contrato de prestação

---

<sup>101</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 117.

<sup>102</sup> Ibidem.

<sup>103</sup> Ibidem.

<sup>104</sup> Ibidem.

<sup>105</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 117.

de serviço a terceiros e as relações de trabalho que deste decorrem. Muito se tem discutido sobre a constitucionalidade do referido projeto de lei pois será necessário ponderar a elevação da produtividade com a desregulamentação legislativa que precariza as condições de trabalho como o de influência no Direito de Personalidade do Trabalhador e na Dignidade da Pessoa Humana na sua dimensão comunitária<sup>106</sup>.

As normas vigentes no direito brasileiro dizem respeito à existência e admissibilidade da terceirização. No âmbito do serviço público aparecem por meio do Decreto-Lei 200, de 25 de Fevereiro de 1967<sup>107</sup>, seguido pela Lei nº 5.645, de 10 de Dezembro de 1970<sup>108</sup>. Inicialmente, foram definidos os objetivos de controlar as atividades administrativas para impedir seu crescimento e o perfil das empresas privadas contratadas com o preenchimento de requisitos de capacidade e desenvolvimento, isto é, qualidade e produtividade<sup>109</sup>.

Essas exigências e o rol de atividades desapareceram com a revogação do artigo 3º, parágrafo único da Lei nº 5.645/1970, em 1997, por meio da Lei nº 9.527<sup>110</sup>.

É possível verificar que a introdução desta forma organizacional foi realizada por iniciativa do Estado e ocorreu em seu próprio âmbito antecedendo a construção de novas fórmulas que compõem a ideologia neoliberal<sup>111</sup>.

No serviço público, a terceirização não teve, como principal objetivo, agilizar os serviços ou baixar os salários, mas burlar as exigências dos concursos. Não obstante, o trabalhador se perpetuou no posto de trabalho enquanto as empresas foram se sucedendo. Deste modo, a

---

<sup>106</sup> SILVA, Laercio Lopes. A terceirização e a precarização nas relações de trabalho: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica ao PL 4.330/2004. São Paulo. Ltr, 2015. P.79.

<sup>107</sup> Art. 10 (...) § 7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle 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.

<sup>108</sup> Art 3 (...). Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, §, 7º, do Decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967.

<sup>109</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 118.

<sup>110</sup> Ibidem.

<sup>111</sup> Ibidem.

permanência do trabalhador no emprego pôde causar uma distorção com o recorrente apadrinhamento político que, naturalmente, implica em pessoalidade<sup>112</sup>.

A terceirização indiscriminada, no setor público, foi objeto de matéria da Labor - Revista do Ministério do Trabalho que traçou um novo perfil da sétima maior empresa de energia do mundo, a Petrobras:

Esta diferença é bem maior nas plataformas, como a P-59, em Maragojipe (BA), batizada pela presidente Dilma Rousseff, em julho de 2012. O site do Planalto arquivou as fotos do evento. Numa delas, a presidente está ao lado de petroleiros. Pelos crachás, percebe-se que são todos terceirizados. A empresa cresceu rápido demais nos últimos anos e precisou contratar mais gente. Mas em vez de botar o pé no freio da terceirização e convocar os candidatos aprovados em concursos públicos, estourou o número de prestadores de serviço. Atualmente, 80,9% de todos os trabalhadores são terceirizados. O inchaço evolui a cada ano. Em 2000, a empresa tinha 38 mil empregados próprios e 49 mil terceirizados. Já em 2006, saltou para 62 mil e 176 mil, respectivamente. Dois anos depois, a diferença era bem maior: 74 mil efetivos contra 260 mil prestadores de serviços. Estava claro que a empresa não cumpria o artigo 37 da Constituição Federal, que proíbe contratação de terceirizados para atuar em atividade-fim, além de não permitir que ele seja chefiado por um empregado do quadro. Na Petrobras, os terceirizados assumem tarefas, que, em tese, só podiam ser exercidas por funcionários próprios, como fiscalizar plataformas em alto mar. Eles também são chefiados diretamente pelos concursados, quando na verdade deveriam ser orientados pelas empresas terceirizadas. O Ministério Público do Trabalho (MPT) já vinha combatendo essas irregularidades e, em 2006, fez acordo com o governo federal para substituir os terceirizados em contratos irregulares até 2010. A previsão era reduzir o processo, o que não aconteceu<sup>113</sup>.

Conforme a Súmula nº 331, existe a pessoalidade e a subordinação. A subordinação se torna ilícita, mas se torna inviável a produção do seu real efeito já que não há formação de vínculo com a Administração Pública, pois não houve concurso público<sup>114</sup>.

Outrossim, é possível aferir outras ilicitudes que os autores de Direito Administrativo costumam citar como sendo a utilização de equipamentos, pela Administração Pública, por parte do trabalhador ou a sua transferência/dispensa também pelo poder público ou, ainda, a existência de cargo público compatível com a função desempenhada pelo terceirizado<sup>115</sup>.

O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade do §1º do artigo 71 da Lei nº 8.666, que aduz:

<sup>112</sup> VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. São Paulo: LTr, 2017. P. 103.

<sup>113</sup> FARHAT, Rodrigo. Labor- Revista do Ministério Público do Trabalho. Fraude na Terceirização. Ano I. n.º2.2013. p.18-19. Portal.mpt.mp.br. Acessado em 06/06/2017.

<sup>114</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 120.

<sup>115</sup> Ibidem.

“(..) a inadimplência do contrato, com referência aos encargos estabelecidos neste artigo (comerciais, trabalhistas, fiscais), não transfere à Administração Pública a responsabilidade do pagamento.”

Se fixou o entendimento no sentido de que a Administração Pública pode vir a ser responsabilizada, caso comprovado sua culpa pelo inadimplemento de verbas trabalhistas por parte da empresa interposta. A responsabilidade, antes tida como objetiva, passa a ser subjetiva<sup>116</sup>.

A nova redação da Súmula determina que a Administração só será responsável “caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços como empregadora”<sup>117</sup>.

Isto posto, pelo entendimento do STF é possível concluir que na discussão acerca do ônus da prova, sobre a culpa, e sendo a Administração Pública culpada de forma presumida, não é possível observar nenhuma mudança relativa a decisão da Suprema Corte. O que resta claro é que sempre haverá culpa para a Administração Pública quando esta deixar de cumprir o seu papel ao fiscalizar a empresa contratada<sup>118</sup>.

#### 2.2.1.2 Terceirização na atividade privada

Na área privada, a terceirização se destina a contratação de trabalhadores temporários, pelas empresas urbanas para suprir necessidades transitórias de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços. A terceirização é direcionada para situações transitórias<sup>119</sup>.

A Lei nº 7.102 de 1983 admite a contratação de empresas especializadas em segurança, vigilância ostensiva e transporte de valores pelos estabelecimentos financeiros, bancos oficiais ou privados, caixas econômicas, sociedades de crédito, associação de poupança, agências e sub-

---

<sup>116</sup> VIANA, Márcio Túlio. Para entender terceirização. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>117</sup> Ibidem.

<sup>118</sup> Ibidem.

<sup>119</sup> CASTRO. Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo:LTr, 2016 p.121-126.

agências, consolidando o disposto através do Decreto-Lei nº 1.034, de 21 de Outubro de 1969<sup>120</sup>.

Em 1994, pela Lei nº 8.863, foi incluída a redação de que a prestação do serviço de segurança e transporte de valores também pode ocorrer para atender a segurança privada de pessoas e os estabelecimentos comerciais sem fins lucrativos, órgãos e empresas públicas. Com a Lei nº 11.718 de 1988 passou a constar no rol os postos de atendimento e as cooperativas singulares de crédito<sup>121</sup>.

No que diz respeito às atividades bancárias<sup>122</sup>, houve a introdução do correspondente bancário através da autorização do Banco Central e pela Circular nº 220 de 15 de Outubro de 1973, sendo facultado, aos estabelecimentos bancários, a atribuírem pessoas jurídicas, por contrato especial, o desempenho dessas atividades. Na sequência, as Resoluções nº 2.166, de 30 de Junho de 1995 e nº 2.640, de 25 de Agosto de 1999, ambas do Banco Central, ampliaram a terceirização com a extensão dos bancos múltiplos com carteira de crédito, financiamento e investimento, corretoras, financeiras dos bancos comerciais e à Caixa Econômica<sup>123</sup>.

Em seguida, é possível destacar o estabelecimento do regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos na Lei nº 8.987, de 13 de Fevereiro de 1995, seguida da Lei nº 9.472, de 16 de Julho de 1997 que possuem o mesmo teor: assegurar a possibilidade de contratação de terceiros para o desenvolvimento de atividades inerentes<sup>124</sup>.

É possível falar, ainda, da Lei nº 11.442, de 2 de Janeiro de 2007, que também regulamentou a terceirização. No caso do transporte rodoviário, com ênfase na natureza

---

<sup>120</sup> CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016 p.121.

<sup>121</sup> *Ibidem*, p. 35.

<sup>122</sup> COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização Bancária no Brasil. Direitos Humanos violados pelo Banco Central*. São Paulo: Ltr, 2011, p. 114-153.

<sup>123</sup> *Ibidem*, p. 35.

<sup>124</sup> Lei nº 8.987, de 13 de Fevereiro de 1995. Art. 25 (...) §1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados. Lei n. 9.472, de 16 de Julho de 1997. Art. 94 No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência: (...) II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

comercial da atividade pelos artigos 2º e 5º determinam que nestas relações contratuais não seja constituído vínculo de emprego<sup>125</sup>.

O transportador autônomo de carga é considerado pessoa física exercendo o transporte de cargas como sua atividade profissional. Já a empresa de transportes rodoviário de cargas é definida como uma pessoa jurídica que exerce, como atividade principal, o transporte rodoviário. Este tipo de trabalhador é aquele que coloca o veículo, de sua propriedade ou posse, para ser dirigido por ele, ou por preposto, a serviço do contratante, com exclusividade e remuneração<sup>126</sup>.

Assim, podemos observar que existe uma disparidade de normas do ordenamento jurídico brasileiro com relação a contratação de prestação de serviços no âmbito público e privado, à determinação de requisitos empresariais e trabalhadores para determinadas profissões, além da enunciação de direitos para trabalhadores temporários, não dando conta da realidade vivenciada pelo trabalhador<sup>127</sup>.

A terceirização, de modo fugaz, passou a viger no serviço público, sendo utilizada como mecanismo de descentralização e com a permissão legal para o procedimento, transbordando para a atividade privada, como forma administrativa, de atender as necessidades transitórias e se transformando em procedimento permanente. Seus limites são impostos pela doutrina ou pela jurisprudência que teve a iniciativa de evitar o seu uso em atividade-fim e a não utilização como meio de redução de custos<sup>128</sup>.

Ademais, o discurso se distancia da prática que possui a dificuldade de distinguir a atividade-meio e atividade-fim ou, até mesmo, a implementação voltada a não melhoria dos serviços, mas sim à acumulação de lucros e a consequente precarização da situação do trabalhador<sup>129</sup>.

---

<sup>125</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do Direito Flexível do Trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016 p.121-126.

<sup>126</sup> *Ibidem*, p.35.

<sup>127</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016, P. 123.

<sup>128</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016, P. 124.

<sup>129</sup> *Ibidem*, p. 35.

A Lei 6.019, de 3 de Janeiro de 1974, estabelece a distinção entre terceirização temporária e terceirização permanente que acaba nos serviços de vigilância, de conservação e limpeza e serviços especializados vinculadas a atividade-meio<sup>130</sup>.

Quanto a terceirização temporária há uma precípua formação da relação trabalhista e das obrigações a ela concernente, enquanto na terceirização ampla não há normas relativas aos direitos trabalhistas<sup>131</sup>.

O contrato de trabalho é normatizado pela Lei nº 6.019, de 03 de Janeiro de 1974 que autoriza, em seu artigo 10, a prorrogação do prazo de vigência em 3 (três) meses. Dois atos administrativos do Ministro do Trabalho e Emprego disciplinaram, em momentos consecutivos, a prorrogação<sup>132</sup>.

Na portaria nº 574, de 22 de Novembro de 2007, a prorrogação do contrato de trabalho temporário foi condicionada as justificações da necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ao prazo inicialmente previsto ou das circunstâncias que geraram o acréscimo de serviço extraordinário<sup>133</sup>.

Em 2010, por meio da Portaria nº 550 de 12 de Março de 2010, foi viabilizada a ampliação injustificada do prazo de vigência do mesmo contrato para até 6 (seis) meses, limitada a uma única vez, além da hipótese justificada em razão de circunstâncias referentes ao contrato por período superior a 3 (três) meses. A prorrogação, de forma simplificada, se tornou indireta, prorrogando, automaticamente, o período de 3 (três) meses<sup>134</sup>.

Como última tentativa de regulamentação da terceirização, a Câmara dos Deputados, em sessão plenária de Março de 2017, aprovou o Projeto Lei (PL) nº 4.302/98 em que muito se discutiu se haveria ou não a normatização da terceirização de forma irrestrita, ou seja, a

---

<sup>130</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: Ltr, 2016, p.127.

<sup>131</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: Ltr, 2016, p.128.

<sup>132</sup> Ibidem.

<sup>133</sup> Ibidem.

<sup>134</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 129.

admissão da terceirização sobre as atividades-meio como as atividades-fim dos seguimentos empresariais<sup>135</sup>.

Não restou cristalino, para a doutrina, se a PL 4.302/98 assegurou, ao setor empresarial, a possibilidade de adotar uma terceirização sobre suas atividades-fim para além dos casos de serviço temporário<sup>136</sup>.

Numa análise linear é possível observar que o objetivo desta PL é dividido em duas partes: a 1ª (primeira) parte está materializada no artigo 1º que altera a redação de dispositivos previstos na Lei 6.019/74 disciplinando o trabalho temporário nas empresas urbanas e a 2ª (segunda) parte, prevista no artigo 2º dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros<sup>137</sup>.

O PL altera alguns dispositivos existentes na Lei nº 6.019/74 ao introduzir algumas novidades na disciplina normativa dos contratos temporários que, nos termos da nova redação conferida pelo projeto lei, passa a ser aquele destinado a “atender à necessidade de substituição transitória de pessoa permanente ou à demanda complementar de serviço”<sup>138</sup>.

O artigo 1º da PL 4.302/98 acrescentou o §3º ao artigo 9º da Lei 6.019/74 disciplinando o trabalho temporário e aduzindo, de forma expressa, uma nova modalidade contratual que determina a possibilidade de “versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividade-fim a serem executadas na empresa tomadora”. Isto posto, não há dúvidas de que, se tratando de uma relação contratual de trabalho temporário, é perfeitamente possível a utilização de trabalhadores temporários nas atividades-fim das empresas tomadoras de serviços<sup>139</sup>.

No que se refere ao instituto da terceirização denominado pelo PL 4.302/98 como “contrato de prestação de serviços a terceiros”, no artigo 2º, a redação conferida aos artigos

---

<sup>135</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016, P. 128.

<sup>136</sup> MACIEL, Fernando. Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário. *Revista Consultor Jurídico*. 2017. Disponível em < <http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita- apenas-trabalho-temporario> >. Acessado em 04 de Junho de 2017.

<sup>137</sup> *Ibidem*, p.35.

<sup>138</sup> *Ibidem*, p.35.

<sup>139</sup> MACIEL, Fernando. Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário. *Revista Consultor Jurídico*. 2017. Disponível em < <http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita- apenas-trabalho-temporario> >. Acessado em 04 de Junho de 2017.



4º.A e 5º.A, acrescidos à Lei 6.019/74 apresentam, respectivamente, os conceitos de empresa prestadora de serviços a terceiros (terceirizada) e contratante (tomadora de serviços), determinando um vício mais restrito ao objeto da terceirização, tendo em vista que, apesar de fazer referência à “prestação de serviços determinados e específicos” não há qualquer menção à possibilidade de os serviços terceirizados poderem incidir sobre as atividades-fim da empresa contratante, ao contrário do que fez de forma expressa quando tratou do contrato de trabalho temporário previsto no artigo 1º do Projeto Lei<sup>140</sup>.

Partindo de uma análise da hermenêutica jurídica segundo a qual “a lei não contém palavras inúteis” de modo que as palavras devem ser compreendidas como tendo alguma eficácia, o fato de o legislador ordinário ter feito expressa referência ao desenvolvimento da atividade-fim apenas nos contratos de trabalho temporário, previstos na primeira parte da proposta (artigo 1º), não o fazendo quando há disciplina normativa da terceirização prevista na segunda parte do PL (artigo 2º), tal circunstância possui um especial significado que deve ser considerado pelos intérpretes e aplicadores da norma<sup>141</sup>.

De tal maneira, se verifica um silêncio eloquente do legislador ao consolidar uma lacuna normativa<sup>142</sup>, consciente e voluntária, devendo nortear a exata interpretação da *men legis*<sup>143</sup>.

Assim, Paulo Gustavo Gonet Branco em obra conjunta com o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Gilmar Ferreira Mendes, determina quanto ao silêncio eloquente no âmbito constitucional<sup>144</sup>:

(...)hipótese concreta examinada pelo aplicador não foi inserida pelo constituinte no âmbito de certa regulação, porque o constituinte não quis atribuir ao caso a mesma consequência que ligou às hipóteses similares que tratou explicitamente”, de modo que “a omissão da regulação, nesse âmbito, terá sido o resultado do objetivo consciente de excluir o tema da disciplina estatuída”. Diferencia-se a figura, portanto, da mera “lacuna de formulação”, fruto de “apenas um lapso do constituinte, que não pretendia excluir a categoria de fatos em apreciação da incidência da norma.

Nesse sentido, outra conclusão não pode ser alcançada senão a do fato de que a subcontratação nas atividades-fim da empresa só poderão ocorrer no âmbito do trabalho

---

<sup>140</sup> Ibidem, p.35.

<sup>141</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr,2016, P. 127.

<sup>142</sup> BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. São Paulo: Polis, 1989. p. 144.

<sup>143</sup> Ibidem, p.121.

<sup>144</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; e BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*, São Paulo: Saraiva, 2011, p. 100-1.

temporário, inexistindo, até o momento, outra norma que discipline a possibilidade da contratação de serviço de terceiros para alcançar as atividades-fim das empresas tomadoras de serviços<sup>145</sup>.

Assim, ante a ausência de disciplina legal específica acerca da matéria, esse vácuo normativo deverá continuar a ser disciplinado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que veda a terceirização nas atividades-fim do tomador, cuja a constitucionalidade está sendo apreciada pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 958.252<sup>146</sup>.

As experiências de terceirização indiscriminada em outros países solidificam a tese de que não é a medida mais correta para afasta a crise do desemprego, pois o México, que adotou a “subcontratação” (nome pelo qual a terceirização é reconhecida nesse país), demonstra, por dados oficiais, que 16% da população economicamente ativa (8,32 milhões de pessoas) são terceirizados e 60% dos trabalhadores do país têm emprego informal, isto é, sem carteira assinada<sup>147</sup>.

No caminho inverso, a Rússia decidiu em Assembleia Federal, após intensas negociações entre governo e sindicatos, aposentar o modelo de terceirização do país<sup>148</sup>.

O sindicato dos trabalhadores da Construção Civil da Rússia, Abdegani Shamenov, constatou que a prática não aumentou a oferta de emprego no país, apenas reduziu a arrecadação de impostos e os salários e benefícios dos trabalhadores, como férias remunerada e abonos de fim de ano. Muitas empresas terceirizadas não recolheram as contribuições previdenciárias e, no caso de acidentes, os empregados ficaram sem renda<sup>149</sup>.

---

<sup>145</sup> MACIEL, Fernando. Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário. Revista Consultor Jurídico. 2017. Disponível em < <http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita- apenas-trabalho-temporario> >. Acessado em 04 de Junho de 2017.

<sup>146</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 130.

<sup>147</sup> TOJA, Luan. 9 impactos que a terceirização trará na vida do trabalhador brasileiro. A terceirização irrestrita, apesar de encarada como positiva nas relações de trabalho empresariado na prática provocou péssimas consequências a classe trabalhadora onde foi aplicada. O trabalhador brasileiro nunca esteve tão vulnerável como agora. VOYAGER. 2017. Disponível em < [www.voyager1.net/politica/9-impactos-que-a-terceirizacao-trara-na-vida-do-trabalhador/](http://www.voyager1.net/politica/9-impactos-que-a-terceirizacao-trara-na-vida-do-trabalhador/) >. Acessado em 04 de Junho de 2017.

<sup>148</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 131.

<sup>149</sup> Idem, Id 147.

Na incessante busca pela regulamentação da terceirização é possível observar que foram adotadas leis que versam sobre o seu cabimento, sem existir disposições sobre os contratos de trabalho que abrangem os direitos trabalhistas e a proteção social inerente. Apenas as leis mais recentes fazem referência ao contrato de trabalho, com a exclusão do vínculo empregatício no caso das cooperativas. A terceirização não deve servir ao aviltamento das condições do trabalhador e exclusão da sua condição social<sup>150</sup>.

A terceirização se apresenta como um fenômeno integrante de um movimento de flexibilização das relações de trabalho e, no Brasil, ainda não possuem uma regulamentação legal, por meio da qual sejam assegurados os direitos dos trabalhadores que são, em número, cada vez mais envolvidos. Essa ausência de regulação transformou a forma de contratação em um tema em aberto pois, esta forma de trabalho, trouxe uma alteração no conceito central do contrato de trabalho: a subordinação<sup>151</sup>.

A questão passou a ser enfrentada na jurisprudência do Tribunal Superior de Trabalho primeiro no Enunciado nº 256 que vedava, na prática, a terceirização e, em seguida, com o Enunciado nº 331, em 1993, que modificou o anterior<sup>152</sup>.

O Enunciado nº 256 de 1986<sup>153</sup>, do Tribunal Superior do Trabalho adotou um entendimento sobre a terceirização afirmando a consideração estrita das hipóteses reguladas em lei e da ilegalidade da contratação em outras atividades. Tal verbete surgiu do Incidente de Uniformização de Jurisprudência no RR 3.442/84 e sua decisão foi fundamentada na ordem social e econômica que teve como objetivo realizar o desenvolvimento nacional e a promoção de justiça social, segundo a valorização do trabalho com a dignidade da pessoa humana e a expansão das oportunidades de emprego.

Em seguida, neste contexto, foram destacados que a contratação de mão-de-obra permanente assimila direitos básicos que visam evitar o enriquecimento, sem causa, às custas

---

<sup>150</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 129.

<sup>151</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr,2016, P. 130

<sup>152</sup> Idem, Id.

<sup>153</sup> Súmula n.256. CONTRATO DE PRESTACAO DE SERVICOS. LEGALIDADE. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas leis ns. 6.019, de 03.01.1974 e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

do hipossuficiente<sup>154</sup>. O Enunciado nº 256 foi uma diretriz restritiva a terceirização pois foi a partir desta que a contratação de prestação de serviços surgiu como exceção.

A Súmula nº 331, segundo Zéu Palmeira Sobrinho<sup>155</sup>, concorreu para a disseminação da prática da terceirização uma vez que possibilitou a adoção nos serviços vinculados a atividade-meio da empresa. Se consolidou, portanto, a discussão sobre a distinção entre “atividade-meio” e “atividade-fim”<sup>156</sup> a qual o trabalhador não consegue distinguir entre os atos destinados a uma ou outra por atos simples.

O *toyotismo* e a teoria do foco são os fundamentos para essa tão questionada distinção que justifica a divisão na razão de que a empresa central, ou principal, deve concentrar suas funções na atividade nuclear transferindo, para as outras empresas, as outras atividades tidas por periféricas ou auxiliares que serão as principais atividades empresariais nestas<sup>157</sup>.

Assim, como a Corte Superior reconheceu a validade do procedimento de terceirização, estabeleceu um determinado parâmetro e instituiu, juridicamente, uma prática administrativa, bem como regulamentou sua adoção e delimitou os procedimentos em legais e ilegais<sup>158</sup>.

## 2.2.2 Uma visão judicial da terceirização

A terceirização tem fundamento legal na atual Súmula nº 331<sup>159</sup>, do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

Súmula nº 331 do TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011  
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário

<sup>154</sup> Idem, Id.

<sup>155</sup> PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. Terceirização e reestruturação produtiva. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>156</sup> Por atividade-fim entende-se aquela que diz respeito ao coração da empresa, é seu objetivo final e destinação econômica; por atividade -meio, entende-se as atividades periféricas ou ancilares que servem ao desenvolvimento da atividade final. Todavia, não há clareza na aplicação prática dos conceitos, que não ensejam ou fornecem uma classificação segura das empresas, pois novas práticas de gestão e novas tecnologias podem redefinir o conteúdo da atividade, e com isso passar de atividade-fim ou atividade-meio? Um conceito estrito irá reconhecer como atividade-fim somente a produção; mas a comercialização exige, com a entrega das frutas, a adequada embalagem delas.

<sup>157</sup>

<sup>158</sup> Uriarte entende que a Súmula n.331 construiu um ‘caso de desregulamentação judicial’. URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilidade. São Paulo: LTr. 2002, p.47

<sup>159</sup> Disponível em < [www3.tst.jus.br](http://www3.tst.jus.br) > Acessado em 04 de Junho de 2017.

(Lei nº 6.019, de 03.01.1974).  
 II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).  
 III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.  
 IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.  
 V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 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.

Inicialmente, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu como ilegal o contrato de prestação de serviços e a forma de vínculo empregatício direto com o tomador de serviços, com a ressalva de apenas duas situações expressamente prevista na lei, sendo elas o trabalho temporário e o serviço de vigilância, objeto, respectivo, das leis nº 6.029 de 1974 e nº 7.102 de 1983<sup>160</sup>.

Em 1993, por meio da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, foi afirmada a possibilidade de utilização de serviços terceirizados. Nesse sentido, Vantuil Abdala<sup>161</sup> esclarece que a realidade socioeconômica determina o reconhecimento da necessidade desse procedimento pelas empresas com a consequente introdução da terceirização, considerando que, a ordem econômica é fundada na livre iniciativa conforme os artigos 170 e 173 da Constituição da República no mesmo sentido<sup>162</sup>.

Na ausência de lei que verse sobre outras hipóteses de terceirização, os limites foram fixados mediante elementos que transmitam a existência, ou não, de um contrato de trabalho, tendo, como ponto de partida, a rejeição da simples intermediação de mão de obra, em que a

---

<sup>160</sup> Ibidem, p.35.

<sup>161</sup> ABDALA, Vantuil. Terceirização: atividade-fim e atividade-meio – responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. Revista LTr. São Paulo, n. 60-05, mai. 1996, p. 587-590.

<sup>162</sup> Ibidem, p.35.

contratada não tem autonomia para gerir os serviços e a supervisão da contratante, bem como não possui especialização no serviço que será executado<sup>163</sup>.

Numa análise linear, o primeiro item é baseado no modo de como se atua a empresa contratada, idoneidade financeira e a existência de organização empresarial. O segundo item se verifica com uma análise do trabalho prestado em terceirização e a formação do vínculo de emprego, além de autorizar a terceirização em atividade-meio com a prestação de serviço especializado dos requisitos fundamentais do contrato de trabalho, sendo destacados a pessoalidade e a subordinação direta<sup>164</sup>.

O entendimento firmado pelo Tribunal seguiu a natureza jurídica da subordinação, sem repercutir na noção de subordinação estrutural que ocorre na inserção do trabalhador na empresa<sup>165</sup>.

A responsabilidade do tomador pelos débitos trabalhistas é o terceiro tema tratado pela Súmula<sup>166</sup>.

Em 2000, foi realizada a alteração da Súmula para a inclusão dos órgãos da Administração Direta, Autarquias, Fundação Pública, Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista<sup>167</sup>.

No ano seguinte, em 2011, foi realizada uma nova alteração sendo mantida a responsabilidade dos entes integrantes da Administração Pública Direta, acrescentando a necessidade na observância da conduta culposa no cumprimento das obrigações contratuais, decorrentes da Lei nº 8.666, de 21 de Junho de 1993. Neste novo formato, ocorreu a distinção entre a responsabilidade objetiva e a responsabilidade subjetiva entre as empresas privadas e Administração Pública, além da fixação dos limites da responsabilidade<sup>168</sup>.

---

<sup>163</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016, P. 137.

<sup>164</sup> Idem, Id.

<sup>165</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016, P. 139.

<sup>166</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTr, 2016, P. 140.

<sup>167</sup> Ibidem.

<sup>168</sup> Súmula 331. 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 como tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa

No entendimento jurisprudencial, a terceirização é instituída como procedimento voltado para a aplicação na área administrativa como estratégia da empresa para o desenvolvimento de suas atividades, embora haja negação da instituição do procedimento para a redução de custos. Assim, existe uma separação entre a intermediação de mão-de-obra, objeto do artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, e os serviços e atividades de execução por empresa contratada para terceirização<sup>169</sup>.

No caminho da flexibilização, está inserida a terceirização e tendo a consequente diminuição dos poderes estatais, com a transferência de poderes de regulação a terceiros, de forma que adaptem suas atividades econômicas, segundo a liberdade de iniciativa e a autonomia contratual, pautada na filosofia liberal<sup>170</sup>.

As empresas incorporaram um modelo de flexibilização externa alterando a forma de contratação de mão de obra, com a realização de subcontratações, de modo que os trabalhadores da contratada passaram a realizar serviços dentro do ambiente da contratante e dos terceirizadores<sup>171</sup>.

A Súmula 331 do TST determinou a separação entre a terceirização regular e irregular fixando, como ponto central, a especialização da empresa, capacitação e organização para o serviço, o que está intrínseco na separação da atividade-fim da atividade-meio, com vista à tomadora dos serviços. E, ainda, suscitado no papel da referida Súmula, é possível observar que o papel ficou restrito a promover sua implementação por meio da efetividade das decisões em que formula a abrangência da responsabilidade subsidiária a todas as verbas decorrentes de

---

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 de serviços de vigilância (Lei n.7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade- meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de dos serviços quando àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também o título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta ou indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 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.

<sup>169</sup> Ibidem, p.35.

<sup>170</sup> Ibidem.

<sup>171</sup> Ibidem.

condenação, bem como é válido ressaltar o reconhecimento da responsabilidade solidária como aspecto relevante para a redução do inadimplemento de direitos trabalhistas reconhecidos<sup>172</sup>.

A Súmula é clara quanto aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados ou quanto a construção de uma nova forma de trabalho não abarcando, também, a garantia ou promoção dos direitos sociais<sup>173</sup>.

A terceirização foi o produto da ciência da administração somada ao capitalismo, atingindo, diretamente, os sujeitos do Direito do Trabalho<sup>174</sup>.

O Direito do Trabalho não deve servir ao capitalismo, mas sim a proteção do trabalho e do trabalhador, o que implica enquadrar a realidade ao mundo do trabalho<sup>175</sup>.

O processo produtivo sofre transformações significativas, que Maria do Perpétuo W. de Castro descreve como<sup>176</sup>:

Operou-se um desdobramento na relação produtiva, com reforço e duplicação do papel da empresa, pois concomitantemente, tem-se a empresa que os fornece; no trabalho, houve a acumulação de papéis, com a colocação da força de trabalho, em uma empresa e a existência do vínculo de emprego com outra ao mesmo tempo. Nessa situação duplicou-se a subordinação direta exercida pelo empregador que dá as ordens e a subordinação indireta ao tomador de serviços. A subordinação estrutural, que tem como premissa a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, abre a possibilidade para a construção de uma nova estruturação dos direitos trabalhistas, na terceirização. Como a profunda alteração da estrutura de produção, a assunção do risco da econômica contida na definição do empregador deve ser colhida na reflexão sobre os direitos do trabalhador terceirizado, ampliando o suporte desses direitos com a reunião daqueles atinentes ao empregador direto a ao tomador de serviços, mediados no princípio da norma mais favorável.

Para Maurício Godinho Delgado, a terceirização, no âmbito da empresa tomadora dos serviços, consolida um paradigma capitalista de concentração e centralização das empresas, servindo como um novo critério para precarizar o valor do trabalho<sup>177</sup>.

<sup>172</sup> BARROSO, Fábio Túlio. Novo Contrato por Prazo Determinado. Curitiba: Juruá, 2005, p.19.

<sup>173</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2016, P. 140.

<sup>174</sup> Ibidem.

<sup>175</sup> Ibidem.

<sup>176</sup> Ibidem.

<sup>177</sup> DELGADO. Maurício Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. São Paulo: Ltr, 2006, p.50.



No âmbito privado é possível observar que a irregularidade na terceirização está no reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador dos serviços (Súmula 331, inciso I) e na Administração Pública essa irregularidade resulta no reconhecimento do direito às mesmas verbas legais asseguradas pelo tomador do serviço aos seus empregados, refletindo em uma exigência de identidade e de tratamento trabalhista para terceirizados pelo empregador, em ambas as situações<sup>178</sup>.

A regularidade do contrato entre empresas e a forma como executa o seu serviço não afasta os vícios do contrato de trabalho, como os acidentes de trabalho.

O princípio da isonomia prima pela valorização do trabalho independente da função desempenhada. No contrato, o trabalho é a mercadoria entregue pela empresa terceirizadora: o trabalhador é ignorado na relação mercantil e anulado como pessoa na relação trabalhista<sup>179</sup>.

Na tentativa de regulação da terceirização, se observa que, até o momento, as leis que foram adotadas versam sobre a hipótese de seu cabimento sem que haja norma que verse sobre os contratos de trabalho abrangidos por ela. Quando mencionado o contrato de trabalho, usualmente haverá a tendência de excluir o reconhecimento do vínculo empregatício. Todavia a prática da terceirização não deve servir a precarização do trabalho e a exclusão social do trabalhador<sup>180</sup>.

### 2.2.3 Os efeitos visíveis e invisíveis de ambas as terceirizações

Tanto a terceirização no serviço público como a terceirização no setor privado tem como objetivo externalizar custos e internalizar a lógica da precarização. Diversas são as estáticas que demonstram que as terceirizações tendem a degradar não apenas os salários, mas também o ambiente de trabalho<sup>181</sup>.

É certo que a terceirização, na atualidade, seria uma prática para otimizar a produção, eliminando estoques, elevando a qualidade e baixando custos. O processo produtivo abrange

---

<sup>178</sup> Ibidem, p.35.

<sup>179</sup> Ibidem.

<sup>180</sup> Ibidem.

<sup>181</sup> Viana, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. São Paulo: LTr, 2017. p. 61.

diversas vantagens como a variedade e disponibilidade, embora omita uma exploração maior do trabalho<sup>182</sup>.

Um efeito pouco visível da terceirização é a fragilização dos sindicatos de modo que dificulta a criação de normas protetivas e facilita a criação de normas que precariza a condição do trabalhador<sup>183</sup>.

O sindicato é uma importante fonte material de Direito do Trabalho e são as fontes de direito material que carregam conteúdo do Direito. Assim, quando as fontes se modificam, o Direito também se transforma, essencialmente, na questão da efetividade<sup>184</sup>.

A fragmentação da classe trabalhadora é classificada por Márcio Túlio Viana<sup>185</sup>:

Ao fragmentar – seja por dentro ou por fora- a classe trabalhadora, a terceirização despontencializa os conflitos coletivos e dificulta agendas positivas nas negociações. A própria dissociação entre quem paga e quem dirige “tende a separar a reivindicação salarial [...] da contestação da organização do trabalho”. E quem sofre os efeitos não são apenas os terceirizados, mas todos os trabalhadores, cujo os salários passam a sofrer para baixo. No caso da terceirização interna, até a empresa pode vir a ser afetada, pela falta de identificação dos terceirizados com ela.

A terceirização corrompe, enfraquece e elimina o sindicato fazendo com que este perca espaço no desenvolvimento do Direito Social.

### 2.3 O critério de precarização

Parte da doutrina defende a possibilidade de terceirização de modo que não precarize as condições de trabalho e os salários, admitindo a possibilidade de terceirização na atividade-fim em qualquer forma de contrato de trabalho<sup>186</sup>.

Além disso, a instabilidade é latente no contrato de trabalho terceirizado “ao contrário do trabalhador qualificado, que se desloca de uma empresa para a outra, se fazendo mais móvel

---

<sup>182</sup> Ibidem.

<sup>183</sup> Viana, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. São Paulo: LTr, 2017. p. 64-65.

<sup>184</sup> Ibidem.

<sup>185</sup> Ibidem.

<sup>186</sup> Ibidem.

quanto “empregável”, o terceirizado é movido – é semovente”. Logo, não há que se falar em terceirização sem falar de precarização<sup>187</sup>.

A terceirização transforma o homem em coisa e mesmo que este sofra restrições, é difícil aferir a precarização caso entenda a possibilidade de terceirização na atividade-fim. Desta forma, na hipótese de trabalho precário, a terceirização deverá ser, sempre, considerada ilícita e o vínculo será formado com o tomador, sem afastar a responsabilidade solidária do fornecedor<sup>188</sup>.

De forma brilhante, o caminho para a precarização é descrito no artigo do Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Geral<sup>189</sup>, que descreve o processo de precarização como sendo:

Quando se tem uma cadeia de terceirizações, quarteirizações e até quinteirizações, a identificação dos responsáveis pelos direitos dos trabalhadores é dificultada, acarretando a inserção dos terceirizados em uma complexa rede de supostos empregadores, dividindo tarefas com empregados de outras empresas, todos com níveis salariais diferentes e exigências diversas. Tratados como empregados de segunda categoria, discriminados e desqualificados, os terceirizados são as vítimas mais frequentes de acidentes de trabalho e adoecimentos.

As novas relações de trabalhos flexíveis criaram uma nova condição salarial, jornada de trabalho, forma de contratação e de remuneração. Este novo modelo instaura uma nova percepção de troca entre o homem e outros homens e entre o homem ele mesmo<sup>190</sup>.

O fenômeno da globalização implicou diretamente na “precarização do homem que-trabalha”<sup>191</sup> nesse processo a “uma conformação do sujeito humano, caracterizado pela quebra dos coletivos de trabalho, captura da subjetividade do homem-que-trabalha e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria”<sup>192</sup>.

Os processos de subjetivação de classe implicam dinâmicas sociais, políticas, ideológicas e culturais que levam a dissolução de “coletivos do trabalho” impregnados de memória pública da luta de classe. Eles são produtos de ofensivas do capital na

<sup>187</sup> VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. São Paulo: LTr, 2017. P. 92.

<sup>188</sup> Idem, id.

<sup>189</sup> Procuradoria Geral do Trabalho. Terceirização é sinônimo de precarização do trabalho. MPT-Notícias.08/04/2015. Disponível em < <http://www.portal.mpt.mp.br> > Acessado em 06 de Junho de 2017.

<sup>190</sup> ALVEZ, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. Trabalho e Saúde: A Precarização do Trabalho e a Saúde do Trabalhador no Século XXI, LTr, 2012, p.37-53.

<sup>191</sup> A precarização do trabalho que ocorre hoje, sobre o capitalismo global, seria não apenas “precarização do trabalho” no sentido de precarização da mera força de trabalho como mercadoria; mas seria, também, “precarização do homem que trabalha”, no sentido de desativação do homem como ser genérico.

<sup>192</sup> Ibidem.

produção, como, por exemplo, os intensos processos de reestruturação produtiva que ocorreram nas grandes empresas capitalistas, principalmente a partir de meados da década de 1970; ou na política com as experiências históricas de derrotas sindicais e políticas da classe operária nos últimos 30 anos.

Com a valorização do capital emergiu uma ideologia individualista na vida social. As práticas coletivistas e os ideais de solidariedades no qual se pautava os sindicatos e os partidos do trabalho foram se diluindo em prol de um bem-estar individual e do sucesso pessoal. Nesse contexto ocorre um esvaziamento político e dissolução dos espaços públicos enquanto lugar de formação de classe<sup>193</sup>.

O neoliberalismo buscou eliminar o desenvolvimento da consciência de classe e da luta de classes e se alastrou nos locais de trabalho com a individualização e a descoletivação das relações entre os trabalhadores<sup>194</sup>.

O coletivo de trabalho é reformado aos moldes do *Toyotismo* com a formação de equipes de trabalho e a introdução da remuneração flexível, além da incessante busca por metas de trabalho. Esse dispositivo, na verdade “trata-se de uma operação contínua de quebra da subjetividade de classe”, afirm de que se adapte às novas formas de produção, de modo a reduzir “do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria”<sup>195</sup>.

Foi adotado um sistema de (empresa enxuta) em que houve uma perda da consciência do “trabalhador social”<sup>196</sup>.

A lógica da redução de custos que atinge principalmente os recursos da força de trabalho, é na verdade, uma forma de produção artificial da escassez que possui um significado simbólico: constringer (emular) a força de trabalho.

A adoção da remuneração flexível está relacionada ao plano de metas que fez com que o trabalhador se tornasse “carrasco de si mesmo”. O trabalhador perdeu a autoestima como pessoa humana e o incessante medo passou a atingir sua “personalidade autônoma de modo a inventar uma individualidade pessoal coerente com as demandas sistêmicas do capital”<sup>197</sup>:

A “redução” da pessoa humana à força de trabalho como mercadoria por meio da redução do tempo de vida à tempo de trabalho estranhado é um dos elementos compositivos do novo metabolismo social do trabalho nas empresas reestruturada. A

---

<sup>193</sup> Ibidem.

<sup>194</sup> Ibidem.

<sup>195</sup> Ibidem.

<sup>196</sup> Ibidem.

<sup>197</sup> Ibidem.

colonização do tempo de vida pelo “mundo sistêmico” possui uma função orgânica no metabolismo social do capital: fragilizar a capacidade de resistência à voracidade do capital.

Uma vez que o trabalhador precisa dedicar “a maior parte do seu tempo de vida ao incessante trabalho e a fruição consumista desenfreada, ele não se desenvolve como humano-genérico”. Com a vida reduzida ao trabalho, o seu desenvolvimento pessoal é suprimido e ficam imersos em comportamento individuais criados pelas instituições sociais vigentes<sup>198</sup>.

Como medida impactante da estruturação produtiva que se refletiu nas relações de trabalho, a terceirização surge para fragmentar a cadeia produtiva degradando ainda mais as condições dos trabalhadores<sup>199</sup>:

Ora, a terceirização, do ponto de vista concreto de organização e mobilização sindicais, ao diminuir o proletariado fabril pela dispersão por mobilidade geográfica, reduz a quantidade de trabalhadores centrais para enfrentar o despotismo capitalista, ao mesmo tempo em que conduz milhões de trabalhadores à condição de subproletariado fabril, este último grupo, anote-se, é muito mais desarticulado para responder aos desafios postos pelo sistema da economia de mercado, dotado de notória fragilidade política, inclusive pela precariedade dos contratos de trabalho terceirizados formalmente mantidas com os apêndices dos verdadeiros donos dos meios de produção.

A terceirização cria um falso vínculo de emprego do trabalhador com a empresa tomadora de serviços, e o verdadeiro responsável pelos meios de produção se omite as tensões sociais recorrentes nas relações de trabalho. Num raciocínio lógico essa supressão dos trabalhadores enfraquece substancialmente os sindicatos e por consequência retrai o desenvolvimento de normas que defendam condições dignas de trabalho e meio ambiente de trabalho saudável<sup>200</sup>.

### 2.2.1 A precarização moral como violação ao direito da personalidade do trabalhador

O trabalhador terceirizado é constantemente negligenciado dado às incessantes buscas pela desregulamentação de seus direitos. Frequentemente, este é posto à margem do contexto produtivo<sup>201</sup>.

---

<sup>198</sup> Ibidem.

<sup>199</sup> COUTINHO, GRIJALBO FERNANDES. Terceirização: Máquina de Moer Gente Trabalhadora. São Paulo. LTR, 2015, p. 145-146.

<sup>200</sup> Ibidem.

<sup>201</sup> VIANNA, Márcio Túlio. Para Entender a Terceirização. São Paulo LTr,207, P.16.

De modo habitual executam as mesmas tarefas que os outros trabalhadores, sendo atribuído, o mesmo reconhecimento, prerrogativas e proteção típica do empregado celetista. No processo produtivo há uma tendência proposital de reduzir a importância do trabalhador terceirizado, separando-o dos demais empregados celetistas<sup>202</sup>.

Na verdade, a flexibilização esconde a verdadeira faceta da precarização do trabalho e do próprio trabalhador como pessoa, afetando sua personalidade e dignidade na medida que o afasta dos valores inerentes ao desenvolvimento humano, no campo profissional, consistindo no aumento da autoestima e valorização da força de trabalho<sup>203</sup>.

Diversos são os trabalhadores que relatam, como maior prejuízo da terceirização, a perda da autoestima ocasionada pela segregação que sofrem dentro da empresa, consequência da estigmatização de que não são merecedores de tal vínculo empregatício<sup>204</sup>.

Laercio Lopes da Silva, em sua obra, cita diversos relatos de trabalhadores terceirizados de uma grande empresa de processamento que afirmam “é triste trabalhar da mesma forma ou até mais que os outros colegas empregados e não ser convidado para nenhuma festa de confraternização, ficando excluído do amigo secreto do final de ano”<sup>205</sup>.

---

<sup>202</sup> SILVA, Laercio Lopes da. A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica ao PL nº 4.330/2004. São Paulo: LTr, 2015, p. 111.

<sup>203</sup> *Ibidem*.

<sup>204</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. Acidente de Trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregado. São Paulo. LTr, 214, P. 102.

<sup>205</sup> SILVA, Laercio Lopes da. A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica ao PL nº 4.330/2004. São Paulo: LTr, 2015, P. 111.

### 3 OS EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

“O trabalhador não tem nada a perder  
numa revolução comunista,  
a não ser suas correntes.”  
- Karl Marx

#### 3.1 O Direito à saúde do trabalhador

Por muito tempo o conceito de saúde se restringia ao estado de quem se encontra sadio, sem doença. No entanto, este é considerado um conceito negativo de saúde, pensado apenas como ausência de doença<sup>206</sup>.

Todavia, no ano de 1946, com a criação da OMS (Organização Mundial da Saúde), a definição de saúde foi abrangida e se criou um conceito positivo que determina o que vem a ser saúde<sup>207</sup>:

A saúde é um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções e ou enfermidades(...) o gozo do grau máximo de saúde que se possa alcançar é um dos direitos fundamentais de todo ser humano, sem distinção de raça, religião, ideologia política ou condição econômica ou social.<sup>208</sup>

Na sequência, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10 de Dezembro de 1948, em seu artigo XXV, nº 1, assegura como um direito humano a saúde e o bem-estar. Em 1966, na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova Iorque, pelo Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no artigo 12, foi reconhecido como “o direito de toda pessoa a desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental”<sup>209</sup>.

De tal maneira, a saúde é o pleno gozo do bem-estar físico e funcional da pessoa, compreendendo os seus aspectos negativos e positivos.

---

<sup>206</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. Acidente de trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador. São Paulo. LTr 2014. P. 25.

<sup>207</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. Acidente de trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador. São Paulo. LTr 2014. P. 26.

<sup>208</sup> Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Disponível em < [www.who.int/gb/bd/s/s\\_documents.htm](http://www.who.int/gb/bd/s/s_documents.htm) Acessado em 07/06/2017 >. Acessado em 04 de Junho de 2017.

<sup>209</sup> XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova Iorque [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)

Canotilho e Vital Moreira pontuam o direito à proteção da saúde como direito social e pontuam duas vertentes:

Uma de natureza negativa, que consiste no direito a exigir do Estado (ou de terceiros) que se abstenham de qualquer acto que prejudique a saúde; outra de natureza positiva, que significa o direito às medidas e prestações estaduais visando a prevenção das doenças e o tratamento delas<sup>210</sup>.

A função negativa identificada à saúde é tratada como um direito de defesa e a função positiva como um direito prestacional<sup>211</sup>.

### 3.2 A saúde e o sistema jurídico brasileiro

A positivação do direito à saúde ocorreu de forma tardia uma vez que as Constituições de 1946 e 1967, bem como às Emendas Constitucionais que se inauguraram a partir de 1969, não trataram de tal tema como um direito fundamental<sup>212</sup>.

A Constituição de 1988 inovou ao positivar a saúde como um direito fundamental em seu artigo 6º. Foi a que criou um título específico para a Ordem Social (Título VIII) assegurando o direito à saúde como um direito de seguridade social, determinando que é “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” conforme artigo 196<sup>213</sup>.

A Constituição de 1988 abrangeu, ainda, a relevância pública às ações e serviços de saúde (artigo 197) e, como previsto no artigo 198, constituem um sistema único, devendo seguir as seguintes diretrizes: I) descentralização, II) atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais e III) a participação da comunidade<sup>214</sup>.

---

<sup>210</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital. Constituição da República Portuguesa anotada. 2. Ed. Ver. e ampl. Coimbra: Coimbra, 1984. V. 1, p. 342-343.

<sup>211</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. Acidente de trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador. São Paulo. LTr 2014. P. 26.

<sup>212</sup> Ibidem.

<sup>213</sup> Ibidem.

<sup>214</sup> Ibidem.



As atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) foram arroladas pelo artigo 200 da CRFB/88<sup>215</sup>, que prevê:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

III - ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

IV - participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;

V - incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015);

VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;

VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos e

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

No que tange as leis infraconstitucionais, após a Constituição de 1988, a mais importante é Lei 8.080, de 19 de Setembro de 1990 (Lei Orgânica da Saúde) que passa a regulamentar o SUS, dispondo sobre suas condições de promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização do funcionamento dos serviços envolvidos regulando, em todo território nacional, as ações e os serviços de saúde, reafirmando que a saúde é um direito fundamental do ser humano<sup>216</sup>.

### 3.3 A evolução histórica do direito à saúde do trabalhador

A criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, foi um marco na proteção do trabalhador inclusive na tutela de saúde. Este foi o marco inicial da internacionalização da tutela aos direitos do trabalhador e o ponto de partida para a busca de uma proteção mais eficaz. Sua contribuição consiste na intensa produção normativa e fiscalizadora do cumprimento das Convenções por parte do Estados e ainda contribuí desenvolvendo programas de promoção da saúde do trabalhador em parceria com a OMS<sup>217</sup>.

<sup>215</sup> Constituição Federal de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acessado: 07 de Junho de 2017

<sup>216</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. Acidente de trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador. São Paulo. LTr 2014. P. 29.

<sup>217</sup> Ibidem.

Ao final da Primeira Guerra Mundial foi realizada a Conferência da Paz, no Palácio de Versalhes, em 25 de Janeiro de 1919. Neste mesmo dia, “Comissão de Legislação Internacional do Trabalho” foi criada e após o trâmite do projeto passou a constituir a parte XIII do Tratado de Versalhes, dedicado à Organização Internacional do Trabalho, criada em 11 de Abril de 1919<sup>218</sup>.

Os princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho consagraram o Direito do Trabalho num plano universal. A parte XIII do referido tratado é constituída de duas seções, sendo a primeira acerca da criação da Organização Internacional do Trabalho e a segunda contendo os Princípios Gerais<sup>219</sup>.

### 3.4 Conceito de doenças ocupacionais e acidente de trabalho

#### 3.4.1 Doenças ocupacionais

As doenças ocupacionais compreendem as doenças profissionais cujo o conceito está expresso nos incisos I e II do art. 20 da Lei de Benefícios<sup>220</sup> *in verbis*:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

As doenças profissionais são desencadeadas pelo exercício da profissão e “decorrem de micro traumas que, cotidianamente, agridem e vulneram as defesas orgânicas e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido. O estresse consiste numa doença ocupacional”<sup>221</sup>.

---

<sup>218</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. Acidente de trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador. São Paulo. LTr 2014. P. 39.

<sup>219</sup> Ibidem

<sup>220</sup> Ibidem.

<sup>221</sup> MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Robert Fleury de Souza. Acidentes do Trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processo de conhecimento e execução e suas questões polêmicas, p.15.

Outro exemplo desse tipo de doença é a silicose que por muito tempo afetou os trabalhadores da mineração. O pó de sílica vai se alojando nos pulmões de forma gradativa e desencadeia a pneumoconiose<sup>222</sup>.

No que tange as doenças do trabalho, estas são as desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e, com ele, se relacionam diretamente<sup>223</sup>.

As condições especiais dizem respeito as circunstâncias extrínsecas em que o trabalho é realizado, como por exemplo: as varizes nas pernas que podem ser adquiridas por condições especiais em que o trabalho é prestado, tal como uma balconista que precisa ficar de pé o dia todo. As condições insalubres também se encaixam nesta categoria<sup>224</sup>.

### 3.4.2 Acidentes de trabalho

Os acidentes de trabalho, em sentido estrito, estão previstos no artigo 19, *caput*, Lei de Benefícios, que assim determina:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Consiste, portanto, em um único evento, imprevisto, que ocorre de forma súbita, com consequência imediata, podendo ser leves, graves e até mesmo fatais. A lesividade está inserida como acidente de trabalho, sendo originada de qualquer fato que provoque lesão corporal ou perturbação das funções do organismo<sup>225</sup>.

Normalmente os acidentes acontecem devido ao descumprimento de normas de proteção, podendo ocorrer, também, em situações absolutamente imprevistas<sup>226</sup>.

---

<sup>222</sup> Ibidem.

<sup>223</sup> Ibidem.

<sup>224</sup> Ibidem.

<sup>225</sup> Ibidem.

<sup>226</sup> Ibidem.

### 3.5. As agressões da terceirização à saúde do trabalhador

Os efeitos mais perversos da flexibilização desmedida são percebidos pelos trabalhadores com a perda do emprego, fonte de sua subsistência, do tempo necessário para o descanso e lazer, assim como o tempo de convívio social como a família e amigos. E como consequência mais grave à perda da saúde, um direito fundamental, principalmente quando ocorre acidentes de trabalho ou aquisição de doenças ocupacionais<sup>227</sup>.

Conforme estatísticas do ano de 2013 solicitadas pelo então Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da Paraíba, Cláudio Queiroga Gadelha, cerca de 80% dos acidentes de trabalho com morte no Brasil atinge os trabalhadores terceirizados<sup>228</sup>.

Explica o Procurador-Chefe:

“Há uma estatística de que o trabalhador terceirizado está muito mais propenso a sofrer doenças ocupacionais e cerca de 50% dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, hoje, são sofridos pelos trabalhadores terceirizados. Isso acontece pelo desleixo e descuido para com esse obreiro. Esse empregado, mesmo nas atividades-meio, é colocado em segunda categoria e não recebe a devida proteção do tomador da mão de obra”.

Os acidentes e a morte de trabalho são as facetas mais terríveis da terceirização. São altos os números de trabalhadores terceirizados que morrerem ou se acidentam anualmente. São estes os terceirizados que estão, claramente, mais sujeitos a essas causalidades no local de trabalho, mais até que os trabalhadores contratados de forma diretamente. Ainda que as atividades demonstrem maior vulnerabilidade aos trabalhadores, as empresas insistem em não investir em medidas preventivas<sup>229</sup>.

O setor da construção civil é o campeão nas estatísticas e esta informação pode ser comprovada com as obras dos Estádios para a Copa. Oficialmente, foram registradas 8 (oito) mortes: três na Arena Manaus, três na Arena Corinthians, uma na Arena Garrincha e uma na

---

<sup>227</sup> Ibidem.

<sup>228</sup> Ministério Público da Paraíba. Terceirizado sofrem mais acidentes no trabalho. Cláudio Queiroga Gadelha. Disponível em: < <http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>>. Acesso em: 12/06/2017.

<sup>229</sup> CUT. Terceirização e desenvolvimento- Uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direito. Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. P.23.

Arena Pantanal. O que chama a atenção nessas mortes é que todos eram trabalhadores terceirizados<sup>230</sup>.

O Procurador José de Lima, Coordenador Nacional do Combate à Fraude nas Relações do Trabalho do MPT, descreve a situação como “o terceirizado é um trabalhador invisível para a sociedade: não recebe o mesmo treinamento, não tem cobrança para o uso de EPI e não ganha o mesmo que um empregado direto, exercendo a mesma função”<sup>231</sup>.

O setor elétrico também apresenta altos índices de acidente e mortes no trabalho entre os trabalhadores terceirizados. O Relatório de Estática de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE) afirma que os trabalhadores terceirizados morrem de 3 a 4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica. A COGE estima o índice de acidentes no elétrico é de 5,5 vezes maiores que demais setores da economia<sup>232</sup>.

Dados da função do COGE indicam os índices de terceirização na Petrobras durante o período de 2005 e 2012<sup>233</sup>:

De 2005 para 2012, o número de trabalhadores terceirizados cresceu 2,3 vezes na Petrobras e o número de acidentes de trabalho explodiu: cresceu 12,9 vezes. Nesse período, 14 trabalhadores da Petrobras morreram durante suas atividades laborais. Entre os trabalhadores terceirizados, foram 85.

Além dos exemplos mencionados, diversos são os estudos e experiências empíricas do sindicato, indicando que os trabalhadores terceirizados ocupam postos de trabalho mais precários e arriscados, sendo também os de menores salários.

Muitos são os terceirizados que atuam no setor de limpeza e lavanderia e, constantemente, são vítimas de objetos perfuro-cortantes, comprometendo sua saúde e convivendo com a possibilidade de contrair HIV, AIDS e hepatite<sup>234</sup>.

---

<sup>230</sup> Ibidem.

<sup>231</sup> Ibidem.

<sup>232</sup> Ibidem.

<sup>233</sup> Ibidem.

<sup>234</sup> Ibidem.

O dossiê acerca dos impactos da terceirização sobre os trabalhadores e as proposta para garantir a igualdade de direitos da Central Única dos Trabalhadores-CUT, do ano de 2015, ainda demonstra que a terceirização contribuí significativamente para os altos índices de morbidade e mortalidade por acidente de trabalho<sup>235</sup>.

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 fruto 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.

No estudo sobre “A terceirização e o trabalho precário na indústria: percepção de mulheres e homens terceirizados” elaborado pela pesquisadora Marilane Oliveira Teixeira do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho) foi realizada a análise dos impactos da terceirização sobre mulheres e homens de diversos segmentos da indústria<sup>236</sup>.

Dois dos entrevistados, que relatam a situação de tensão no local de trabalho, consideram que o serviço é muito estressante, causando problemas de ansiedade e angústia, o que afeta a condição de saúde do trabalhador. “Há muita pressão para fazer o serviço”. Mesmo recebendo salário menor e sendo desvalorizado no trabalho, a pressão é muito forte. É até maior, por ser menos qualificado, o gera forte desgaste e estresse”. Segundo um dos entrevistados o desgaste é diferente de pessoa para pessoa, mas todos estão submetidos a ele(...) Além dos problemas de estresse, um dos entrevistados denuncia que, enquanto os trabalhadores da empresa recebem adicional de insalubridade por estarem expostos a reagentes químicos, os terceirizados que estão no mesmo local não recebem. Obviamente, a pergunta que se coloca é: se o ambiente é considerado insalubre, por quê somente os empregados diretos têm essa condição especial assegurada.

A precarização do trabalho como reflexo da terceirização também é objeto de estudo do artigo “Terceirização e impactos para a saúde do trabalho: uma revisão sistemática da literatura” que elenca impactos como estresse, doenças relacionadas ao trabalho e risco ocupacional, sofrimento psíquico e falta de suporte à saúde e segurança<sup>237</sup>.

O mencionado estudo aponta que o estresse é a doença mais recorrente que afeta a saúde do trabalhador se refletindo em sintomas como problemas gastrointestinais, perda ou ganho de peso, distúrbios do sono, preocupações constantes e irritabilidade. O ponto seguinte abordado

---

<sup>235</sup> Ibidem.

<sup>236</sup> A terceirização e o trabalho precário na indústria: percepção de mulheres e homens terceirizados.

<sup>237</sup> MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins e STICCA, Marina Greggi. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* Brasília, v.16, n.2, p.143-152, jun.2016. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_artext&pid=s1984-66572016000200004&ing=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_artext&pid=s1984-66572016000200004&ing=pt&nrm=iso). Acessado em 07 de Junho de 2017.

as doenças relacionadas a atividade e ao risco de acidentes em que trabalhadores terceirizados relatam sofrer de doenças como tendinite e dermatite e muitos relacionam o risco ocupacional à utilização de produtos de limpeza ao trabalho repetitivo e a probabilidade de sofrerem acidente devido à instrumentos perfuro-cortantes e fluídos biológicos. Por último, o sofrimento psíquico que faz com que o trabalhador não perceba o sentido no seu trabalho, anulando sua identidade profissional, bem como a evolução de um sentimento de inferioridade e insegurança dado ao não desenvolvimento profissional<sup>238</sup>.

O efeito da terceirização mais perverso está inserido na dificuldade de integrar os trabalhadores terceirizados às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS) devido às altas taxas de rotatividade dos locais de prestação de serviço, especialmente no que tange a terceirização interna. Isto posto, existe um elevado número de trabalhadores que não tem representação e não são incluídos nas medidas de proteção ao meio ambiente do trabalho<sup>239</sup>.

O levantamento realizado no ano de 2011 do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região, coletou diversos dados de trabalhadores terceirizados que corroboram com a ideia que a precarização chegou ao seu auge, colocando em risco a saúde do trabalhador<sup>240</sup>.

Nos depoimentos, os trabalhadores terceirizados disseram que trabalham em ambiente completamente hostil, com baratas, ar condicionado defeituoso, ventilação natural precária, falta de higiene, limpeza e conservação<sup>241</sup>.

A lógica da terceirização tem como objetivo diminuir os custos de produção.

As atividades insalubres e perigosa necessitam de alto investimento devido aos gastos com a prevenção. Deste modo, a saída mais barata é terceirizar a produção<sup>242</sup>.

---

<sup>238</sup> Ibidem.

<sup>239</sup> LAURENTYS, Paulo Henrique Barros de. Terceirização: A Parte no sistema de proteção à saúde do trabalhador. Revista do CAAP, Belo Horizonte, n.º 02, v. XVIII, P.167 a 188, 2012.

<sup>240</sup> SPBancários - SINDICATOS DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO E REGIÃO. Terceirização no setor bancário brasileiro: mapeamento e análise a partir da visão dos trabalhadores do setor. São Paulo: SPBANCÁRIOS, 2011, p.7.

<sup>241</sup> SPBancários - SINDICATOS DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO E REGIÃO. Terceirização no setor bancário brasileiro: mapeamento e análise a partir da visão dos trabalhadores do setor. São Paulo: SPBANCÁRIOS, 2011, p.8.

<sup>242</sup> JÚNIOR, Cairo. O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. São Paulo. LTr, 2015, P.141.

O estudo “Saúde do Trabalhado e Terceirização: Perfil de Trabalhadores de Serviço de Limpeza Hospitalar”<sup>243</sup> aprofunda a discussão ao tratar da percepção dos trabalhadores terceirizado quanto saúde, doença e o futuro:

Quando questionados sobre se há relação entre trabalho e saúde, apenas 60% dos trabalhadores entrevistados afirmaram que o trabalho afetava a sua saúde. A perspectiva dos trabalhadores em relação ao fato de o trabalho afetar sua saúde mostra que eles associavam o risco ocupacional aos produtos utilizados para limpeza do piso e equipamentos, ao trabalho repetitivo (possibilidade de desenvolver lesão por esforço repetitivo - LER), probabilidade de acidentes com instrumentos perfuro-cortantes e fluidos biológicos como sangue, fezes, urina, vômito, além de estresse. Apenas um entrevistado, membro da Comissão Interna para Prevenção de Acidentes -CIPA, mencionou o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI). Dois entrevistados referiram que o trabalho afetava a saúde de maneira positiva. Dentre os entrevistados, 36% afirmaram apresentar problemas de saúde já diagnosticados pelo médico, distribuídos da seguinte forma: doenças respiratórias - bronquite, sinusite e rinite; doenças cardiovasculares - hipertensão, sopro, estenose mitral e hipercolesterolemia; doenças músculo-esqueléticas - tendinite, problemas de coluna; doença mental leve - depressão; anemia, infecção urinária, dermatite e diabete (...).

O resultado da pesquisa anterior aponta que o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores de serviço de limpeza gera um grande desgaste físico. E que, de modo reiterado, o trabalhador não tem ciência dos riscos que se submete por não receber as orientações necessárias para o desenvolvimento da atividade de limpeza<sup>244</sup>.

A globalização alavancou as “desregulações, perdas de direitos sociais e mudanças no contrato”<sup>245</sup>.

As crises que constantemente ocorrem em nossa sociedade têm repercutido no direito do trabalho. A introdução de novos meios de produção e a nova divisão social e sexual do trabalho determinaram uma nova visão e forma de gerenciamento para maior produtividade e qualidade dos produtos<sup>246</sup>.

A flexibilização introduziu nas empresas a necessidade de agilidade para atender às demandas do mercado, por outro lado, para trabalhador, precarizou as condições de trabalho,

---

<sup>243</sup> CHILLIDA, Manuela de Santana. COCCO, Maria Inês Monteiro. Saúde do trabalhador e terceirização: Perfil de Trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. Rev Latino-am Enfermagem 2004 Março-Abril; 12(2):271-6 [www.eerp.usp.br/rlaenf](http://www.eerp.usp.br/rlaenf).

<sup>244</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. Acidente de trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador. São Paulo. LTr 2014. P. 40.

<sup>245</sup> ALVEZ, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. Trabalho e Saúde: A Precarização do Trabalho e a Saúde do Trabalhador no Século XXI, LTr, 2012, p.173.

<sup>246</sup> Ibidem.



com aumento das exigências profissionais, baixos salários, jornadas prolongadas, eclosão de novas doenças, e aparecimentos de velhas doenças em um novo cenário de acentuado individualismo. “Dessa forma, a precarização transformou o trabalho em emprego com incertezas, sem direitos ou com pouco direitos”<sup>247</sup>:

A nova face dos recursos humanos é identificada com a visão global: pensar além das fronteiras do seu cargo, de sua empresa e de seu país e exigir que os "colaboradores" incorporem no seu cotidiano os novos modelos e valores competitivos. Deste modo, as políticas de recursos humanos aperfeiçoaram técnicas modernas de controle, mais sutis, o que requer uma política do envolvimento narcísico dos colaboradores e seus "feitores". Por isso, vestir a camisa da empresa significa ter seus afetos e emoções colonizados. É a síntese e realização das práticas autoritárias, em que a imposição da obediência se associa ao desejo de dominar e submeter o outro. Deste modo, a busca constante de maior sujeitamento gera maiores imposições e rendimento nas estratégias de manipulação da subjetividade, o que conduz à negação do homem e sua coisificação. Isolado, o indivíduo desumaniza-se, pois a comunicação constitui uma necessidade básica, e o ser humano utiliza-se dela em todas as situações de sua vida para partilhar com os demais suas experiências, constituindo e fortalecendo sua identidade. Daí, explorar o medo consolida o temor reverencial e a subserviência. Do lado oposto, o desejo de tornar-se um "vencedor" e distinguir-se dos "perdedores" faz com que muitos trabalhadores sintam-se estimulados a aderir com toda a sua força produtiva, como náufragos em um barco à deriva cujo único norte é o sucesso.

O mundo do trabalho tem sido cruel com os trabalhadores pois aqueles que não se ajustam ou ficam doentes, acabam expulsos deste mundo. E a única saída é condenar a vida dos trabalhadores doentes ou desempregados se sentem inválidos, sozinhos, culpados, envergonhados e humilhados, sobrevivendo à própria sorte<sup>248</sup>.

---

<sup>247</sup> ALVEZ, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. Trabalho e Saúde: A Precarização do Trabalho e a Saúde do Trabalhador no Século XXI, LTr, 2012, p.174.

<sup>248</sup> Ibidem.

#### 4 A NECESSIDADE DE AFIRMAÇÃO DO TRABALHO DIGNO COMO DIREITO

“Quando alguém compreende que é contrário à sua dignidade de homem obedecer a leis injustas, nenhuma tirania pode escravizá-lo.”  
- Mahatma Gandhi

##### 4.1 A dignidade da pessoa humana e as relações de trabalho

A dignidade da pessoa humana é tão relevante no ordenamento jurídico pátrio que na Constituição Federal de 1988 constitui como princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. Constituí um pilar da sociedade brasileira<sup>249</sup>.

Dada a tamanha relevância do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, a sua interpretação deve ser a mais extensiva possível<sup>250</sup>.

Gabriela Delgado pontua<sup>251</sup>:

(...) no desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio”. Completa a autora que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático deve concentrar-se no ser humano enquanto pessoa.

No contexto das relações de trabalho, a dignidade da pessoa humana é voltada para as discussões sobre o trabalho escravo ou a condição análoga à escravidão, o que remete sobre a modalidade de trabalhos degradantes, exercidos do modo indigno, em que a liberdade é cerceada no conteúdo do contrato<sup>252</sup>.

Uma vez que a dignidade abrange a liberdade, autoafirmação e autonomia, se faz necessária uma reflexão sobre as novas modalidades de trabalho<sup>253</sup>.

---

<sup>249</sup> DELGADO, Gabriela. Direito Fundamental ao Trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

<sup>250</sup> Ibidem.

<sup>251</sup> Ibidem.

<sup>252</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2016.p.63.

<sup>253</sup> DELGADO, Gabriela. Direito Fundamental ao Trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006, p. 207.

A precarização das condições de trabalho estão na contramão dos anseios do trabalhador por obterem condições mínimas existenciais. Os direitos sociais estão inseridos na parte de direito fundamentais, logo deve haver a observância do princípio da dignidade humana<sup>254</sup>.

#### 4.1.1 A proteção dos direitos fundamentais contra o legislador

Inúmeras são as tentativas de desregulamentação à flexibilização dos direitos trabalhistas. Constantemente o acervo de direitos construído e reconhecido no Estado Social de Direitos sofre ataques para reduzi-lo ou destruí-lo. A terceirização contribuí, essencialmente, para a dissolução dos direitos e garantias, uma vez que precariza as condições de trabalho e obstrui o acesso ao pleno exercício destes<sup>255</sup>.

Analisando as incessantes tentativas do legislador em retroceder no que se refere aos direitos sociais, surge a necessidade de proteção dos direitos fundamentais sociais. A vedação ao retrocesso social está diretamente relacionada ao princípio da economia que constitui, segundo Canotilho<sup>256</sup> “em um mandado constitucional juridicamente vinculativo limitador da discricionariedade na atuação legislativa”<sup>257</sup>.

Luís Roberto Barroso aduz que o princípio da vedação ao retrocesso social não está expresso na Constituição, mas no reflexo do sistema jurídico-constitucional, no qual entende-se que se uma lei, que regulamenta um mandamento constitucional, consagrando um determinado direito, se incorpora ao ordenamento jurídico da cidadania, sendo vedada sua supressão<sup>258</sup>.

Por sua vez, Maria do Perpétuo ainda tem o entendimento que a vedação do retrocesso social é um princípio assegurador da eficácia do projeto de criação de uma sociedade justa e solidária, buscando revigorar todos os direitos inerentes a situação de precarização<sup>259</sup>.

---

<sup>254</sup> Ibidem.

<sup>255</sup> Ibidem.

<sup>256</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 5. Ed., Coimbra: Almedina, 1991, p. 474.

<sup>257</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2016.p.64.

<sup>258</sup> BARROSO, Luís Roberto. O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas. Limites e possibilidades da Constituição Brasileira. 9.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p.152.

<sup>259</sup> CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: LTr, 2016.p.64.

## 4.2 O trabalho decente

A sociedade vive o seu mais pleno desenvolvimento econômico, contudo, como o dito popular, “toda riqueza tem o seu preço” e quanto mais riqueza gerada, mais há a desvalorização do trabalho humano. O sistema capitalista que rege a economia mundial, privilegia os resultados financeiros em detrimento da valorização dos fins sociais voltados para a necessidade básica do homem<sup>260</sup>.

O trabalho decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza e diminuição das desigualdades sociais, garantias da governabilidade, exercícios da democracia e desenvolvimento sustentável. O conceito consiste em um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de assegurar uma vida digna<sup>261</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece quatro critérios estratégicos para a percepção do trabalho decente<sup>262</sup>. São eles:

- a) Respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação);
- b) Promoção do emprego de qualidade;
- c) Extensão da proteção social e
- d) Diálogo social.

O Brasil assumiu o compromisso de promover o trabalho decente, contudo a terceirização tem sido cada vez mais utilizada para a redução dos custos trabalhista, ainda que o trabalho seja um meio de inclusão sócio-econômica e firmiação do sujeito como indivíduo, o serviço se torna inadmissível e a precária são as condições de trabalho para a obtenção de lucro<sup>263</sup>.

O ordenamento jurídico deve gravitar em torno da pessoa humana e o pleno desenvolvimento de suas potencialidades como cidadã, condição impossível de ser alcançada

<sup>260</sup> XISTO, Tiago de Medeiros Neto. Procurador- Chefe, PRT 21ª Região- Rio Grande do Norte. Disponível em < <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub07.html> > Acessado: 09/06/2017

<sup>261</sup> OIT. Agenda Nacional de Trabalho decente. 2006. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/pub/agenda\\_nacional\\_trabalho\\_decente\\_298.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/agenda_nacional_trabalho_decente_298.pdf) > Acessado em 09 de Junho de 2017

<sup>262</sup> Ibidem.

<sup>263</sup> Ibidem.

quando trabalhadores laboram nas mais extremas condições de precariedade, sendo desvalorizados e tratados como descartáveis<sup>264</sup>.

Ao contrário do que os “amantes” do capital dizem, a terceirização não gera emprego. O que gera emprego é o pleno desenvolvimento econômico. As políticas públicas devem estar voltadas para a criação de empregos dignos, estáveis e juridicamente protegidos<sup>265</sup>.

É notório que os trabalhadores terceirizados estão perdendo um bem tão primordial, além de um direito fundamental, a saúde, por sofrerem cada vez mais acidentes no local de trabalho e ficarem cada vez mais expostos às doenças ocupacionais<sup>266</sup>.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho traçou como meta a promoção do trabalho digno e a concretização da justiça social que impõe a necessidade do mais pleno acesso à justiça e direitos sócio-trabalhistas<sup>267</sup>.

Portanto, a realização do trabalho pautado pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é fundamental para a afirmação do trabalhador enquanto sujeito de direito, não restringindo o trabalho a mero meio de ocupação, mas sim com o mais amplo exercício da cidadania e gozo de garantias fundamentais<sup>268</sup>.

---

<sup>264</sup> VARROLA, Antenor J. A terceirização e o trabalho decente. *Jornal de Piracicaba*. 2013. Disponível em: <file:///D:/Terceirizacao%20e%20trabalho%20decente%20-%20Artigo.pdf> Acessado em 09 de Junho de 2017.

<sup>265</sup> Ibidem.

<sup>266</sup> Ibidem.

<sup>267</sup> Ibidem.

<sup>268</sup> Ibidem.

## CONCLUSÃO

No período Pós 1ª Guerra Mundial houve um intenso intercâmbio entre as empresa para atender a logística demandada para a 2ª Guerra. O mercado notou que poderia aumentar sua margem de lucro com a possibilidade um afastamento no custo do Direito do Trabalho.

A terceirização surge, então, com a possibilidade de deslocamento de atividades não essenciais à empresa, ou essenciais de modo restrito, para às outras especializadas, concentrando energia no desenvolvimento da sua atividade nuclear.

Desta forma, o fenômeno da terceirização introduziu uma terceira pessoa na relação de empregado-empregador, sendo ela a prestadora de serviços que vem a ser contratada por uma empresa que demanda mão-de-obra para a execução de trabalhos, caracterizando, portanto, uma relação trilateral.

Esse conceito de trabalho afasta um dos requisitos essenciais para o vínculo de emprego, ou seja, a subordinação. Uma vez que os trabalhadores terceirizados configuram em uma relação de emprego com a empresa prestadora de serviços, estes trabalham submetidos ao poder diretivo da empresa tomadora de serviços.

Esse procedimento contribuiu amplamente para a redução do ser humano à condição de coisa, pois, na verdade, ele é tratado como um produto da empresa prestadora de serviços havendo uma grande violação da dignidade humana do trabalhador que é garantida e fundamentada na Constituição Federal de 1988.

Além de romper a dignidade do trabalhador, a terceirização viola o princípio da valorização social do trabalho, também previsto no texto constitucional, considerando que a condição humana do trabalhador é minimizada a uma mercadoria intermediada entre estas empresas.

São incessantes as reivindicações patronais por um Direito do Trabalho mais flexível que assegure um caráter mais competitivo para o mercado e proporcione mais liberdade aos seus

agentes econômicos. E, deste modo, a terceirização interna e externa ganha mais destaque no cenário do mundo do trabalho.

Os detentores dos meios de produção canalizaram sua atenção para o enxugamento físico da empresa, buscando terceirizar todos os seus segmentos e todos os seus funcionários, sem se preocupar com os reflexos desse novo processo produtivo na vida dos trabalhadores e com a essência do Direito do Trabalho.

Indubitavelmente, a terceirização precarizou as condições de trabalho, deixando os trabalhadores terceirizados direcionados para as atividades de risco ou insalubres, sem a proteção exigida pela norma técnica legal, de modo que o empresário obtenha lucros e reduza a proteção do trabalhador em seu ambiente de trabalho, deixando de fornecer o material de prevenção aos riscos.

A incessante exploração ao trabalhador terceirizado tem ocasionado o crescente número no quesito mortalidade destes, além de seu adoecimento e mutilações, ocasionados por acidentes de trabalho, uma vez que são estes os submetidos as condições mais desumanas possíveis para superar as recorrentes crises estruturais e existenciais do sistema capitalista de produção.

Os efeitos perversos da terceirização transbordam para a esfera pública que precisa arcar com as doenças, mortes e acidentes ao fazerem as concessões dos benefícios previdenciários e com os gastos hospitalares.

O Direito do Trabalho teve sua efetividade suprimida pela inserção da terceirização no sistema produtivo que esvaziou seu conteúdo principiológico da matriz constitucional e das suas normas de Direito Nacional e Internacional. Sua extensão foi avassaladora, condenando o caráter protetivo do Direito do Trabalho e mitigando os direitos sociais historicamente conquistados.

Sendo a Constituição de 1988 a guardiã da dignidade humana, nenhuma de suas normas deve ser interpretada de modo contrário a proteção da condição da pessoa que trabalha, como tem acontecido reiteradamente no serviço terceirizado, no qual o trabalhador é exposto as condições de trabalho mais degradante possíveis.

Para uma política efetiva de segurança e saúde do trabalhador, além da construção de um ambiente de trabalho saudável, passa a ser necessária a extinção definitiva da terceirização de qualquer atividade econômica com o intuito de frear a precarização das condições laborais e dos altos índices de mortalidade e acidentes.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Vantuil. **Terceirização: atividade-fim e atividade-meio – responsabilidade subsidiária do tomador de serviço**. Revista LTr. São Paulo, n. 60-05, mai. 1996, p. 587-590.

ALVEZ, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana. **Trabalho e Saúde: A Precarização do Trabalho e a Saúde do Trabalhador no Século XXI**, LTr, 2012, p.37-53.

ARAÚJO, Eneida Melo Correa de. *As relações de Trabalho: Uma perspectiva democrática*. LTr, 2003, p.187

BARROSO, Fábio Túlio. **Novo Contrato por Prazo Determinado**. Curitiba: Juruá.2005, p.19.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição Brasileira**. 9. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009, p.152.

BOBBIO, Noberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. São Paulo: Polis, 1989, p. 144.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado) >. Acesso em 04 de Junho de 2017

CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada**. 2. Ed. Ver. e ampl. Coimbra: Coimbra, 1984. V. 1, p. 342-343.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 5. Ed., Coimbra: Almedina, 1991, p. 474.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. **Terceirização: Uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2016, P. 123.

COCCO, Maria Inês Monteiro. **Saúde do trabalhador e terceirização: Perfil de Trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar**. Rev Latino-am Enfermagem 2004 Março-Abril. Disponível em < [www.eerp.usp.br/rlaenf](http://www.eerp.usp.br/rlaenf) >. Acesso em 06 de Junho de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 76/2013, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/1994. 40 Ed., com índice. Brasília: Centro de Documentação e Informação (CEDI), 2013. 464 p. Disponível em < [http://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao1988.html](http://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao1988.html) >. Acesso em: 04 de Junho de 2017.

**Constitucion de la Organizacion Mundial de la Salud**. Disponível em < [www.who.int/gb/bd/s/s\\_documents.htm](http://www.who.int/gb/bd/s/s_documents.htm) Acessado em 07/06/2017 >. Acesso em 04 de Junho de 2017.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização Bancária no Brasil: Direitos Humanos violados pelo Banco Central**. São Paulo: Ltr, 2011, p. 114-153.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento - Uma conta que não fecha**. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direito. Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. P.23.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 206.

FARHAT, Rodrigo. **Labor - Revista do Ministério Público do Trabalho. Fraude na Terceirização**. Ano I. n.º2.2013. p.18-19. Portal.mpt.mp.br. Acessado em 06/06/2017.

HABERLE, Peter. In: **Dimensões da dignidade humana**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. P. 67 e 68.

JÚNIOR, Cairo. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. São Paulo. LTr, 2015, P.141.

LAURENNTYS, Paulo Henrique Barros de. **Terceirização: A Pane no sistema de proteção à saúde do trabalhador**. Revista do CAAP, Belo Horizonte, n.º 02, v. XVIII, P.167 a 188, 2012.

MACIEL. Fernando. **Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário**. Revista Consultor Jurídico. 2017. Disponível em < <http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita- apenas-trabalho-temporario> >. Acessado em 04 de Junho de 2017.

MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins e STICCA, Marina Gregghi. **Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura.** *Rev. Psicol., Organ. Trab.* Brasília, v. 16, n. 2, P. 143-152, Jun. 2016. Disponível em < [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttex&pid=s19846572016000200004&ing=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttex&pid=s19846572016000200004&ing=pt&nrm=iso) >. Acesso em 07 de Junho de 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; e BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2011, p. 100-1.

Ministério Público da Paraíba. **Terceirizado sofrem mais acidentes no trabalho.** Cláudio Queiroga Gadelha. Disponível em: < <http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>>. Acesso em: 12/06/2017.

MONEREO PEREZ, José Luiz. **Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una Reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo.** Valencia, Tirant lo blanch, 1996, p.31 e 36-37.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Robert Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processo de conhecimento e execução e suas questões polêmicas.** P.15.

MORAES, Maria Célina Bodin de. **O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo.** In: I. W. Sarlet (Org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. P.116 e ss.

OIT. Agenda Nacional de Trabalho decente. 2006. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/pub/agenda\\_nacional\\_trabalho\\_decente\\_298.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/agenda_nacional_trabalho_decente_298.pdf)> Acesso em 09 de Junho de 2017.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva.** São Paulo: LTr, 2008.

Procuradoria Geral do Trabalho. **Terceirização é sinônimo de precarização do trabalho.** MPT - Notícias. 08/04/2015. Disponível em < <http://www.portal.mpt.mp.br> >. Acesso em 06 de Junho de 2017.

PROSCURCIN, Pedro. **Compêndio de direito do trabalho: Introdução as relações de trabalho em transição à nova era tecnológica.** São Paulo: LTr, 2007, p.83; RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995, p. 211

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, USP, 1978, P.19.

ROMITA, Arion Sayão. **Os Princípios de Direito do trabalho ante a realidade**. Revista LTr, São Paulo, n. 74 -09 de Setembro de 2010, p. 1038 - 1046.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo:LTr, 1995 p.14.

SILVA, José Antônio Ribeiro Oliveira. **Acidente de trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador**. São Paulo. LTr 2014. P. 39.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos**, IN: Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p.24.

SINDICATOS DOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE SÃO PAULO E REGIÃO. **Terceirização no setor bancário brasileiro: mapeamento e análise a partir da visão dos trabalhadores do setor**. São Paulo: SPBANCÁRIOS, 2011, p.8.

TEXEIRA, Sérgio Torres. Barroso, Fábio Túlio. **Os Princípio do Direito Do Trabalho diante da flexibilidade laboral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho Porto Alegre: Magister. 2009, vol. 75-n. 3, p.57-69, jul/set/2009, p. 57-69.

VOYAGER. 2017. Disponível em < [www.voyager1.net/politica/9-impactos-que-a-terceirizacao-trara-na-vida-do-trabalhador/](http://www.voyager1.net/politica/9-impactos-que-a-terceirizacao-trara-na-vida-do-trabalhador/) >. Acesso em 04 de Junho de 2017.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr. 2002, p.47

VARROLA, Antenor J. **A terceirização e o trabalho decente**. Jornal de Piracicaba. 2013. Disponível em: < <file:///D:/Terceirizacao%20e%20trabalho%20decente%20-%20Artigo.pdf> > Acesso em 09 de Junho de 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 2.<sup>a</sup> Edição. São Paulo: LTr, 2017.

XISTO, Tiago de Medeiros Neto. Procurador-Chefe, PRT 21<sup>a</sup> Região - Rio Grande do Norte. Disponível em < <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub07.html> > Acessado: 09/06/2017

XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova Iorque. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm) >. Acesso em 07 de Junho de 2017.