

A TERCEIRIZAÇÃO E O PAPEL DOS TRIBUNAIS NO CONTROLE DAS PRÁTICAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

“Se o constitucionalismo for despojado de sua pretensão de impor padrões mínimos de justiça às relações humanas, com sua omissão estará legitimando o status quo de opressão e exclusão social.”
(Direito Constitucional, Claudio Pereira de Souza Neto e Daniel Sarmiento, 2012, p. 236)

SUMÁRIO: 01. Introdução. 02. O fenômeno econômico da terceirização e seus impactos no mercado de trabalho. 03. As ilícitas práticas de terceirização das atividades essenciais à empresa examinadas sob o prisma da constitucionalização do direito. 3.1 A importância do controle jurisprudencial sobre as terceirizações. 04. Reflexões finais. 05. Referências bibliográficas.

1. Introdução

A incompatibilidade da terceirização do trabalho humano à luz da Constituição de 1988 é o tema deste artigo, que examina o fenômeno da terceirização das atividades empresariais praticado no Brasil como fator de precarização do mercado de trabalho¹ e, desse modo, como prática mercadológica que se opõe frontalmente às diretrizes constitucionais que pugnam pela valorização do trabalho e

1
Que a terceirização é o “fio condutor da precarização do trabalho” nos parece ser a melhor matriz interpretativa atualmente existente para qualificar a prática em nosso país, mormente depois do crescimento exponencial da exteriorização de serviços nas empresas brasileiras nas últimas duas décadas (ANTUNES, DRUCK, 2013, p. 224). Assim, na fase atual de desconstrução do trabalho, a precariedade se processa por novas modalidades, dentre as quais a terceirização é um dos modos mais decisivos (ANTUNES, DRUCK, 2013, p. 219) e que permite “transferir para os assalariados e também para subcontratados e outros prestadores de serviço o peso das incertezas do mercado.” (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009, p.240).



.....
Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Doutora e Mestre em Ciências Jurídicas pela PUC-Rio. Professora-adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, n Membro honorário do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB, e integrante do Instituto Cesarino Júnior de Direito Social e da Associação Brasileira de Constitucionalistas Democratas – ABCD. Desembargadora do Trabalho no TRT-1ª Região.

pela dignificação do trabalhador. Examina o atual debate jurisprudencial que se processa no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho acerca da terceirização e seus fundamentos, e verifica a incompatibilidade entre a terceirização em atividades finalísticas e os princípios constitucionais. Dessa forma, parte de uma análise da terceirização como fenômeno multidisciplinar, reflete sobre a atuação dos Tribunais no controle da precarização do trabalho pela via da terceirização.

2. O fenômeno econômico da terceirização e seus impactos no mercado de trabalho

A terceirização comporta inúmeras definições e abordagens. De um ponto de vista amplo, é possível conceituá-la como um “recurso gerencial pelo qual uma empresa transfere parte de sua atividade-fim – industrial, de serviços ou agrícola – para outra unidade empresarial, tendo em vista flexibilizar a organização e as relações de trabalho e focar esforços em atividades com mais especialização e valor agregado” (GARCIA, 2006, p. 311), nas quais a empresa terceira mantém capital, administração e práticas absolutamente independentes da contratante. Tal conceito, obviamente, não é jurídico e denota um estágio fático de exteriorização como recurso de flexibilização e cuja difusão configura tramas produtivas complexas e variadas.

Para os fins deste artigo considerar-se-á a terceirização em um sentido amplo, envolvendo tanto o repasse de atividades finalísticas das empresas (que no campo do Direito do Trabalho denominamos de

terceirização ilícita ou interposição de mão de obra),² quanto o deslocamento de serviços considerados acessórios à consecução da atividade preponderante (que será considerada terceirização lícita, segundo padrões normativos trabalhistas atuais, quando inexistir pessoalidade e subordinação direta entre o contratante e os empregados da empresa especializada contratada).

Segundo Augusto César Leite de Carvalho e Lelio Bentes Correa, a terceirização pode se apresentar de modo parcial ou integral, e se manifestar interna ou externamente à empresa. A empresa pode internalizar trabalhadores alheios ou exteriorizar etapas produtivas (2014, p.36). No primeiro caso, a convivência dos trabalhadores da empresa interposta com os empregados da empresa tomadora de serviços no mesmo ambiente de trabalho gera uma fragmentação subjetiva dos trabalhadores que potencialmente se opõem (VIANA, 2012). No segundo, etapas produtivas empresariais são repassadas para terceiros realizá-las em ambiente de trabalho oferecido pela interposta, que concretiza parte da atividade econômica da empresa que delegou suas atividades. Neste contexto, a exteriorização de etapas do ciclo produtivo fragmenta objetivamente os trabalhadores (VIANA, 2012).³

2 Para melhor compreensão da noção ampla de terceirização como delegação de atividade-fim, Sandro Garcia cita o exemplo de uma empresa prestadora de serviços de telefonia que transfere para outras empresas as tarefas de instalação de terminais de telefone, o teleatendimento à clientela e suas atividades de vigilância. Haveria terceirização da atividade nos dois primeiros casos (2006, p. 311).

3 Sabe-se que na instauração do regime de

No Brasil, a terceirização se expandiu a partir da abertura comercial, dos processos de desregulamentação do direito e dos mercados de trabalho nos anos 1990, concentrando-se na base da pirâmide social com ocupações que absorvem mão de obra com baixa remuneração.⁴ Ampliou-se majoritariamente no setor de serviços com duas dinâmicas distintas: a primeira até 1994, contida, e a segunda, depois do Plano Real (POCHMANN, 2012, p.110), que aprofundou a rotatividade da mão de obra, pois os dados disponíveis

.....
 acumulação flexível a exteriorização de parcelas da produção de bens e serviços, que não agregam maior lucratividade, foi uma estratégia importante, sendo forma representativa da flexibilização dos mercados e dos processos produtivos nas economias capitalistas dos últimos quarenta anos (HARVEY, 2000). No chamado *novo capitalismo*, a transfiguração da estrutura piramidal das organizações para uma estrutura em rede, celular, nas quais os centros de decisão se desdobram, transferem para o exterior da empresa parte das atividades, através da subcontratação ou da prestação de serviços (modalidade de deslavorização). Contudo, nem sempre esta exteriorização jurídica se traduz em exteriorização espacial, ou seja, em inúmeros casos as empresas terceiras ou os trabalhadores não empregados diretamente exercem parte ou toda sua atividade no mesmo local físico da empresa central. Setores empresariais brasileiros defendem a terceirização com argumentos relacionados à especialização das atividades, melhoria dos processos produtivos, ganhos de eficiência e competitividade. Tal discurso de justificação empresarial tem na flexibilidade um dos principais eixos discursivos (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009).

4 São recentes as evidências que demonstram inexistir similaridade entre o outsourcing em economias desenvolvidas e países em desenvolvimento ou de economias de desenvolvimento recente (POCHMANN, 2012, p.109). Não poucos juristas sustentam que em nosso país a terceirização é “utilizada de forma totalmente desconectada e deturpada da ideia original”, consoante Rodrigo Carelli: “o nome brasileiro dado ao fenômeno – terceirização -, bem diverso do que é comumente utilizado no resto do mundo – subcontratação -, dá a ideia da deturpação na sua aplicação, pois indica a existência de um ‘primeiro’ e um ‘segundo’, além do ‘terceiro’, enquanto que em uma verdadeira terceirização há a contratação entre duas empresas.” (2013, p. 241).

indicam que o tempo médio de permanência de um empregado nestes ramos é inferior à média do mercado de trabalho. Observe-se que desde a época na qual foi editada a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho houve um crescimento da terceirização em suas múltiplas formas, e não somente naquelas admitidas pela Súmula.

Segundo Márcio Pochmann (2012), enquanto nos países denominados centrais a decisão de exteriorizar segmentos do processo produtivo se relaciona com a busca pelo crescimento da produtividade no bojo de mudanças tecnológicas e introdução de reengenharia do parque produtivo, nos países não desenvolvidos a recente expansão da terceirização se relaciona à redução do custo do trabalho em ambientes de concorrência internacional contratação com salários e condições laborais mais reduzidos, provocando um rebaixamento da qualidade dos postos de trabalho existentes. Tal viés interpretativo realça um aspecto que sobressai na decisão empresarial de subcontratar e exteriorizar atividades nas empresas em países periféricos: a estratégia de redução de custos com o trabalho tem prevalência sobre a busca de especialização ou de melhoria de qualidade.

Para o autor, as evidências empíricas indicam que a terceirização no Brasil gerou contratações com condições laborais inferiores aos postos de trabalho existentes antes da adoção da prática e também menores aos equivalentes não submetidos ao recurso de subcontratação. Segundo Pochmann, a terceirização estimulou a concentração de empregos na base da pirâmide social brasileira, com importante inflexão no

mercado de trabalho. No estado de São Paulo, por exemplo, mesmo se considerado a elevação do salário médio dos terceirizados a partir das negociações coletivas realizadas no âmbito das empresas prestadoras de serviço, “o seu valor não representou mais do que 50% do salário médio real de todos os trabalhadores” e no ano de 2010 a taxa de rotatividade no empregado terceirizado foi 76,2% maior que nos empregos formais não terceirizados (POCHMANN, 2014, p. 224). Como a renda do trabalhador se relaciona com a estrutura das ocupações e com a dinâmica geral da economia, considera-se que a regulação nacional do trabalho permite homogeneizar as condições laborais, sendo certo que para reduzir as desigualdades inerentes ao funcionamento do mercado, a ação convergente de atores sociais na esfera pública é fundamental (POCHMANN, 2014).

No Brasil, o processo de homogeneização pelo alto do mercado de trabalho, pela influência decisiva das ações sindicais e da regulação pública, foi interrompido pelo recente processo de terceirização, afirma Márcio Pochmann, pois “a dinâmica geral do mercado de trabalho passa a ser adotada pelos segmentos internos da contratação pública e privada da mão de obra nas grandes organizações empregatícias” (2014, p. 217). A conclusão do economista é a de que, no Brasil, a terceirização se constitui em importante elemento de reforma trabalhista que reforça o movimento de reprodução da desigualdade no mercado de trabalho:

Em síntese, o avanço da terceirização, sobretudo de forma desregulada, reforça ainda mais o movimento natural de

produção e reprodução da desigualdade e rebaixamento das condições e relações de trabalho difundido pela dinâmica da competição capitalista (...).

Ao tornar generalizada a terceirização desregulada, ampliando-a das atividades-meio para as finalísticas, o deslocamento dos empregos do segmento interno tende a ser ainda mais poderoso. Com isso, o mercado geral de trabalho torna-se superlativo, rebaixando as condições e relações de trabalho que desde a década de 1950 foram sendo desenvolvidas no país pela expansão do segmento interno de contratação de mão de obra.

No limite, o Brasil poderia conviver com uma situação paradoxal de se situar entre as economias mais avançadas no planeta neste início do século 21, porém com o funcionamento de seu mercado de trabalho retrocedendo aos anos anteriores à década de 1950. Naquela época, quase 4/5 dos trabalhadores recebiam ao redor do salário mínimo. (POCHMANN, 2014, p. 217, 225)

Como se observa a partir das evidências empíricas, a exteriorização das funções, portanto, não se explica apenas em termos de “otimização” da produção ou qualidade do produto final, como nos sugerem os manuais de administração moderna. As redes de subcontratação podem existir simplesmente para amortecer as flutuações impostas pela demanda de trabalhadores, já que normalmente nas empresas terceirizadas há uma facilidade maior para demitir, inclusive em face da

fragilidade da ação sindical. Instala-se uma dualização social a partir de uma racionalidade econômica de uma sociedade cindida (GORZ, 2003, p. 69): “a segurança no emprego na firma matriz possui como seu avesso a precariedade do emprego e a insegurança social no resto da economia”, pois além do núcleo de trabalhadores contratados diretamente e que fruem dos direitos do trabalho, há uma vasta mão de obra precária, seja empregada por tempo contínuo ou parcial, subcontratada e flutuante (GORZ, 2003, p.71-72; HARVEY, 2000, p. 143-144). O labor em empresas subcontratadas é marcado pela instabilidade, baixos padrões salariais, menor qualificação da mão de obra, condições precárias de trabalho, contratações “atípicas” e dissimuladas, elevada rotatividade dos trabalhadores e redução substancial dos salários.

De um ponto de vista sociológico, a terceirização provoca forte impacto na conformação dos laços de solidariedade e pertencimento,⁵e, sendo estes elementos

5 Sobre o aspecto, afirmamos anteriormente (SILVA, PALMISCIANO, 2014, p. 261) que: “A ausência de integração do trabalhador de modo contínuo na estrutura da empresa que se beneficia direta ou indiretamente de sua atividade e de sua energia de trabalho também tem consequências na formação das identidades e das subjetividades, como indicam as reflexões de Richard Sennett, sobre o trabalho no novo capitalismo. Afinal de contas, como os trabalhadores *“poderão ter mais projetos de longo prazo numa empresa onde não podem fazer projetos de curto prazo?”* E, como é possível buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego (SENNETT, 1999, p.27).”

constitutivos de um *ethos* profissional que contribui para a formação, aquisição e efetivação dos direitos, dificulta-se a construção de identidades coletivas (PORTO, 2013).⁶

A terceirização afeta sobremaneira as dimensões de tempo e espaço em um trabalho carente de referências, observam Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho (2014), pois o mercado nessas empresas é altamente volátil, com alta rotatividade espacial e temporal. As dimensões constitutivas da experiência humana no mundo exterior são afetadas: “comprimido entre a ausência de futuro (uma espécie de não tempo) e a incerteza sobre a localidade (uma espécie de não espaço), o trabalhador terceirizado vai se transformando nessa mercadoria dispensável, precária e sem referências (PAIXÃO, LOURENÇO FILHO, 2014, p. 67). As narrativas e as experiências que o tempo de trabalho envolve são profundamente afetadas, tais construtos sociais históricos sofrem grande ressignificação, e as subjetividades dos trabalhadores enfrentam desafios crescentes, afirmam os autores:

6 Assim, a fragmentação provocada pelas estratégias produtivas que admitem a multiplicação de empregadores formais, onde há um só tomador real de serviços, não corrobora para a coesão e para a integração do trabalhador na empresa, em suas categorias profissionais e na sociedade. Afeta de modo decisivo a eficácia da normatividade do Direito do Trabalho e dificulta a efetividade de inúmeros direitos e institutos trabalhistas. Como reflete Márcio Túlio: “Os trabalhadores estão menos juntos nos dois sentidos – físico e emocional ou psíquico. E a consequência se faz presente no direito. Suas fontes materiais vão se tornando menos fortes, e isso quando não muda o conteúdo de suas próprias matérias. Em outras palavras: depois de expropriar os trabalhadores dos modos de produzir suas vidas, o capital os expropria dos meios de produzir suas leis” (VIANA, 2012).

O fato de a sociedade moderna haver se convertido numa sociedade mundial acarretaria uma transformação na relação do homem com o tempo e o espaço. Porém, quando a precarização do trabalho e a flexibilização dos contratos se somam a esse quadro de mudanças, algo mais profundo parece acontecer. É a própria dimensão do trabalho que sofre uma grande resignificação. E a subjetividade do trabalhador passa a enfrentar novos desafios. Não se trata apenas de procurar trabalho decente e duradouro. É ainda mais que isso.

Trabalhadores submetidos a um tempo instável, com um futuro ameaçador e imprevisível; trabalhadores destituídos de referência espacial, dispersos no universo desconcentrado da organização empresarial de nossos dias. Que experiência pode ser adquirida nesse contexto espaço-temporal? Que narrativas podem ser produzidas? (PAIXÃO, LOURENÇO FILHO, 2014, p. 71).⁷

7 Diante o risco da admissão da terceirização sob o manto da liberdade de contratar, sob a égide do Estado Democrático de Direito, concluem: “O que está em jogo na definição dos limites da terceirização é bem mais do que a discussão sobre eventual liberdade de contratar. É o primado da dignidade da pessoa humana, eleito, pelo constituinte originário de 1988, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Não há dignidade sem autonomia. No que diz respeito ao mundo do trabalho, essa autonomia do sujeito está associada, antes de tudo, a um reconhecimento da própria subjetividade, ou seja, trabalhador é sujeito de direitos, é dotado de autonomia, vontade e determinação. Sua realização como cidadão passa pela condição de trabalhador.(...) Autorizar a terceirização irrestrita significará, em termos claros, em converter a exceção em regra. O trabalhador será subtraído de suas referências

A terceirização também contribui para o *esfacelamento jurídico da coletividade do trabalho* (JEAMMAUD, 2000). No Direito Coletivo do Trabalho, as dimensões de auto-organização, autotutela e autonormação sofrem profundo impacto com a terceirização. A capacidade de paralisar totalmente o empreendimento fica cada vez mais difícil quando cada parcela da produção ou serviço é atribuída a uma categoria definida de modo heterônomo e que segrega empregados diretos e terceirizados. O esvaziamento da greve reduz importante fonte material de geração de direitos. Por outro lado, o problema da extensão e da cobertura dos instrumentos coletivos de trabalho, em termos de eficácia objetiva e subjetiva dos acordos e convenções, é profundamente modificado. Depois do processo de construção jurídica que culminou com a admissão da eficácia *erga omnes* das convenções para toda a categoria, e não apenas para os sindicalizados, tal homogeneização e universalização de direitos são dilaceradas pela limitação da eficácia das convenções apenas aos empregados das empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelos sindicatos convenientes (SILVA, 2008, p. 127).

Deste modo, não se pode olvidar que, de uma perspectiva jurídica, quando se reconhece que na prática a terceirização ocorre na atividade fim das empresas, a igualdade salarial e a “interconexão entre atividade econômica (do

temporais e espaciais mais elementares. A operação de apagamento de sua subjetividade será levada às últimas consequências. Alguém ainda ousará invocar a dignidade da pessoa humana?” (PAIXÃO, LOURENÇO FILHO, 2014, p. 73).

tomador de serviços) e categoria profissional (dos trabalhadores terceirizados)” devem ser observadas (CARVALHO, CORRÊA, 2014, p. 54).

Seja por um viés econômico-sociológico, seja sob a ótica do direito, a correlação entre terceirização e precariedade é evidente.⁸ Neste contexto, é relevante a atividade jurisdicional voltada a exercer o controle sobre as práticas ilícitas de exteriorização de funções e de atividades intrínsecas aos objetivos daqueles que utilizam a energia humana do trabalho assalariado para empreender. Afinal, o direito não é uma mera projeção das relações socioeconômicas, mas pretende atuar sobre a realidade: não se reduz à passividade do resultado dado, pois imprime direções e prescreve conteúdos.

3. As ilícitas práticas de terceirização das atividades essenciais à empresa examinadas sob o prisma da constitucionalização do direito.⁹

8 Não à toa Boltanski e Chiapellò afirmam que “os deslocamentos destinados a conferir maior flexibilidade externa às empresas redundaram, para toda uma faixa de população, no desenvolvimento da precariedade associada à natureza do emprego (contrato temporário por tempo determinado, tempo parcial ou variável), ou à sua posição nas empresas subcontratadas, que são as que mais sofrem as variações conjunturais e que são, aliás, grandes utilizadoras de trabalho precário por essa mesma razão. (...) A prática atual, que consiste em ocupar empregos fixos recorrendo apenas a um número ‘mínimo possível’ de pessoas e em utilizar ‘trabalho externo’ como complemento possibilitou, paralelamente, o desenvolvimento da terceirização, o desenvolvimento do trabalho temporário (...).” (BOLTANSKI, CHIAPELLÒ, 2009, p.248).

9 Uma versão inicial da presente seção, ora reformulada, foi publicada anteriormente em artigo denominado “*Instituições jurídicas e terceirização: os fundamentos das decisões judiciais e sua compatibilidade*

O Direito do Trabalho se singulariza dos demais ramos pela afirmação de que o trabalho não pode ser uma mercadoria. Afinal, nada mais é do que o próprio homem laborando. Corolário lógico deve ser a proteção do trabalhador, já que sua pessoa está envolvida diretamente na atividade posta à disposição do empregador. O fim da escravidão e da servidão permitiu a consagração da ficção mais emancipatória do direito moderno: aquela que obsta que o homem seja objeto de um contrato.

O surgimento da relação de emprego protegida pressupõe ser o homem sujeito de direito, titular do poder de dispor sobre sua força de trabalho. Não por outro motivo, a locação de mão de obra é repudiada em países com democracia social consolidada e a *marchandage*, uma prática criminalizada. No Brasil, entretanto, embora seja muito clara a distinção normativa entre a intermediação de mão de obra e a terceirização, no plano fático a chamada terceirização não é nada mais que a ilícita intermediação e, portanto, *marchandage*. Para nós, não há outra definição possível para a terceirização em atividades finalísticas, prática que afronta a ordem jurídica econômica e a livre iniciativa tal como conformada constitucionalmente.

3.1 A importância do controle jurisprudencial sobre as terceirizações.

A Lei nº 6.019, de 1974, preceitua de modo estrito e exaustivo as hipóteses em

.....
com a Constituição.”

que a locação de serviços pode ser realizada entre empresas, e a temporalidade demonstra a excepcionalidade com a qual a legislação brasileira trata as atividades permanentes e os serviços especializados que precisam ser executados para o funcionamento de uma empresa. Do ponto de vista clássico, a nosso ver de legalidade estrita, a bilateralidade intrínseca à relação de emprego não deixa espaço para se admitir nenhuma terceirização externa ou interna à empresa, seja ela de atividade fim ou meio, diante do caráter não eventual das atividades rotineiras e habituais (cf. artigos 2º, 3º e 442 da CLT). Do ponto de vista da conformação legal, a única triangulação em atividade-fim possível é aquela que se realiza de modo temporário, limitado e sob o controle estatal indireto, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974.¹⁰

No início dos anos 1990, a Súmula nº 331 admitiu como conforme ao direito a exteriorização de atividade-meio realizada na empresa, desde que sem personalidade ou

subordinação. De modo percuciente examinam os ministros Augusto César Leite de Carvalho e Lelio Bentes Corrêa:

Em 1993, o TST consentiu a terceirização em hipótese não prevista em lei, a pretexto de que se justificaria, *de lege ferenda*, mas em atenção a uma insistente demanda de racionalidade empresarial, a contratação de empresas especializadas que, não realizando serviços diretamente voltados à atividade econômica para a qual se constituiu a empresa tomadora, a liberariam para que se dedicasse a essa sua atividade essencial, ou *core business*. Para diferenciar a atividade-fim e atividade-meio, admitindo que somente a atividade-meio fosse objeto de subcontratação. (2014, p. 43).

Não se olvide que a Súmula nº 331 representa um momento de flexibilização do Direito do Trabalho (SILVA, 2008) e de reconstrução de concepções contratuais (ARTUR, 2007), pois a rigor a legislação só admite sua ocorrência nas hipóteses descritas na antiga Súmula 256 do TST, a saber: nas atividades temporárias previstas na Lei nº 6.079, de 1974, na vigilância especializada instituída na Lei nº 7.132/84, e acrescido para a Administração Pública, nos termos em que havia sido previsto no § 7º do artigo 10 do Decreto-Lei 200 de 1967. Contudo, atualmente sua aplicação representa uma contenção às demandas empresariais pela terceirização nas atividades-fim e uma garantia para a

10 Os precedentes da Súmula 256 foram muito bem trabalhados por Noêmia Porto (2013, p.38-53), que sublinha a relevância da proteção ao examinar as fragmentações na gramática judiciária. Segundo a autora, o Tribunal “reforçou a temática do princípio da legalidade estrita, porquanto o contrato celebrado com o empregado não poderia subsistir à falta de lei dispondo diretamente sobre tal possibilidade. No mesmo contexto dos princípios, e invocando o contrato realidade, o vínculo de emprego deveria se estabelecer de forma direta com a tomadora de serviços, a fim de que não restasse comprometida a liberdade do trabalho, o equilíbrio da ordem econômica instituída e a integração do trabalhador na vida da empresa (que são garantias constitucionais), bem como para que não fossem frustradas as conquistas da legislação do trabalho. A intermediação, sem reconhecimento de vínculo direto com a tomadora, representaria, assim, uma afronta à Constituição e aos termos do art. 9º da CLT.” (2013, p.52)

responsabilização,¹¹ ainda que subsidiária, da Administração Pública, pelo inadimplemento dos direitos dos empregados das empresas contratadas pelo Poder Público quando este se omite em assegurar o cumprimento da legislação do trabalho, de modo culposo, mormente depois do julgamento pelo STF, da Ação Declaratória de Constitucionalidade, ADC nº 16.

A terceirização em atividades finalísticas representa uma contradição ao conceito legal próprio de empresa e empresário, que se relaciona à execução e exercício de atividade econômica organizada para a produção, nos termos do artigo 966 do Código Civil (MAGALHÃES, 2014,

11 Registro a importante leitura de Mello Filho e Dutra que observam a operabilidade trazida com a introdução do conceito de atividade-meio pela Súmula nº 331 que “não abala a convicção da Súmula” cabendo ao intérprete delimitar os fatos e as circunstâncias peculiares a cada atividade de prestação de serviços, diante do conceito jurídico indeterminado: “No enunciado da Súmula nº 331 do TST, preconiza-se, em consonância com princípios e normas constitucionais e trabalhistas, uma exegese complementar do sistema vigente. Em especial, no seu inciso III, afirma-se que não formam vínculo de emprego com o tomador da mão de obra, em seu aspecto interno, registre-se por oportuno, não somente os serviços de vigilância, conservação e asseio, como os serviços ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a subordinação direta.” (2014, p. 206). Prosseguem: “Nela verifica-se que a solução dos problemas jurídicos nem sempre se encontra no relato abstrato do texto normativo. Muitas vezes só é possível produzir a resposta constitucionalmente adequada à luz do problema, dos fatos relevantes, analisados topicamente; quanto ao papel do juiz, já não lhe caberá apenas uma função de conhecimento técnico, voltado para revelar a solução contida no enunciado normativo. O intérprete torna-se coparticipante do processo de criação do direito, completando o trabalho do legislador, ao fazer valorações de sentido para as cláusulas abertas e ao realizar escolhas entre soluções possíveis. Fechar-se, portanto, o ciclo interpretativo, pois desses termos resulta a operabilidade, vetor emprestado à construção da aludida súmula de jurisprudência.” (MELLO FILHO, DUTRA, 2014, p. 207).

p. 141). Como a terceirização em atividade-meio (sobretudo quando presente tal serviço não é eventual), pode significar uma fraude à relação de emprego pelo desvirtuamento do conceito de empregador, compreendido como tal a empresa, ou seja, o que exerce atividade econômica e assume seus riscos (Arts. 2º e 9º da CLT). A análise percuciente de Rodrigo Carelli permite observar a impossibilidade lógica de sua admissão à luz do ordenamento jurídico.

Esta forma de organização empresarial [...] está intimamente ligada com as ideias de ‘especialização’ e ‘concentração’. De fato. Conserva a empresa as atividades que entende por ínsitas à sua existência, concentrando-se nestas, e repassando a empresas tecnicamente especializadas atividades acessórias e periféricas, para a sua melhor realização, melhorando o seu produto, seja pela sua própria concentração em sua área de especialização, seja pela prestação especializada das empresas contratadas. Isto afasta completamente a possibilidade da existência de terceirização na atividade central da empresa, comumente conhecida por atividade-fim. Isto, pois, como vimos, é da sua essência a concentração na atividade especializada. Se não se concentrar na sua especialidade, concentrar-se-á em quê, afinal? Aí não se tratará de terceirização, e sim de ato fictício, mera intermediação, desfigurando e desnaturando o instituto. (2003, p.73-74)

Dessa forma, do ponto de vista jurídico, todo repasse de atividade-fim a terceiros, seja por meio de terceirização interna ou externa, representa a interposição fraudulenta de mão de obra, exceto se realizada nos limites precisos em que fixado pela Lei nº 6.019, de 1974.

Com a dinamicidade ínsita de um ramo e por meio de instrumentos processuais e recursais que permitem ver e rever a realidade, e conseqüentemente os julgados, o Tribunal Superior do Trabalho caminhou lentamente para inserir o critério da isonomia remuneratória nas discussões sobre a terceirização.¹² Com a Orientação Jurisprudencial nº 383 tentou pôr um freio nos excessos das práticas ilícitas ocorridas na esteira da terceirização, em especial nas empresas públicas e sociedades de economia mista. Resgatou o valor constitucional da isonomia para as relações de trabalho nos

12 Novos problemas hermenêuticos se colocam no cenário de *ponderação inacabada* trazido pela Súmula 331 do TST (AMORIM, 2009). A partir do confronto entre a realidade da terceirização - que enseja um modelo de emprego rarefeito, com baixa densidade normativa, a engendrar uma possível perda de eficácia da Constituição -, e a normatividade - que reconhece a todos os trabalhadores, inclusive os terceirizados, a titularidade de direitos fundamentais previstos nos artigos 7º a 11 da CRFB-, Gabriela Neves Delgado e Helder Amorim sustentam haver de se buscar uma interpretação que extraia o princípio da máxima efetividade da unidade axiológica de sua Constituição. Para os autores, tal interpretação se dá em dois âmbitos de proteção dos direitos fundamentais: (a) dos empreendedores, com a liberdade de contratar exercida em caráter excepcional, exclusivamente na atividade-meio do tomador de serviços, e com respeito aos direitos dos terceirizados; e (b) dos trabalhadores, em dois planos distintos, dos que operam em atividades finalísticas, aos quais a Constituição assegura o regime bilateral e direto com o beneficiário da força de trabalho e aos que operam em atividades-meio das empresas que se beneficiam do labor para o qual a Constituição reserva a máxima proteção social possível, com alta densidade normativa. (2014, p. 124-133).

casos de discriminação flagrante.

A isonomia entre empregados de empresas distintas decorre da própria Lei nº 6.019, de 1974, e pode ser invocada quando empregados exercem atividades similares e análogas em decorrência de terceirização interna. A isonomia não se confunde com a equiparação salarial, motivo pelo qual os salários devem ser idênticos não apenas em casos de igual trabalho, produtividade e perfeição técnica, pois não incide, no particular, o artigo 461 da CLT, mas a vedação de discriminação salarial e o direito a um salário equitativo.¹³

13 Sobre a regra geral de “equiparação por equivalência ou por semelhança”, o artigo 460 da CLT autoriza que o magistrado o fixe considerando o que é pago por trabalho *equivalente*, na empresa, ou em outra empresa por trabalho *semelhante*. Sobre o tema, ensina Márcio Túlio Viana: “A rigor, ‘equivalente’ é o trabalho que *vale igual*, ou seja, tem igual valor. E ‘semelhante’ é o análogo. Assim, na hipótese a, a equiparação seria por identidade (como se dá no art. 461); e na hipótese b, por analogia (como prevê o art. 358). No entanto, como a lei usa termos diferentes, é também possível concluir que tanto a identidade (hipótese a) como a semelhança (hipótese b) não precisam ser perfeitas.” (2014b, p.68). Para o tema específico da terceirização, é imperioso observar que inúmeras situações fáticas de desigualdade estão na contramão do compromisso assumido pelo Brasil perante a ordem internacional, em especial diante do que assegurado pelo artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, *verbis*: “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto; b) A segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) O descanso, o lazer, a limitação razoável

Por outro lado, ainda que a terceirização não ocorra de modo interno ao estabelecimento, mas sim externamente à empresa, a igualdade salarial decorrerá do correto enquadramento sindical, já que é impossível considerar a atividade da prestadora de serviços como preponderante, uma vez que a atividade econômica exercida na terceirização de atividades finalísticas é a do tomador de serviços, motivo pelo qual a interpretação das regras de enquadramento não pode abstrair da necessária reflexividade, como concluem com precisão Augusto César Leite de Carvalho e Lelio Bentes Corrêa:

A terceirização não é uma atividade econômica *per se*, mas sim o compartilhamento da atividade econômica de outra empresa. Ao

.....
das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.” Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm> Acesso em 04. out. 2014. Ver também a respeito, o posicionamento adotado no Enunciado nº **16 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho** organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a saber: “Enunciado 16: **SALÁRIO**. I — SALÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art. 461 da CLT e Súmula n. 6 do Colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o intérprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, caput, e 7º, inc. XXX, da Constituição da República e das Convenções 100 e 111 da OIT. II — TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar.” Disponível em http://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=4> Acesso em 04. out. 2014.

menos no tocante ao trabalhador, a norma coletiva que o vincularia se a terceirização ocorresse na atividade-fim seria aquela subscrita pela entidade patronal que representasse “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.” (art. 511, § 1º, da CLT). Em suma, apresenta-se absolutamente defensável, de *lege lata*, o enquadramento sindical segundo a atividade preponderante dos serviços, se admitida, por hipótese, a terceirização da atividade-fim (2014, p. 55).

Nos últimos dez anos, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem dando importantes respostas à segunda fase das medidas de *outsourcing* adotadas, em relação à *filialização* (BOLTANSKI, CHIAPELLÒ, 2009) e redução do porte de estabelecimentos com concentração, estes mais lucrativos do ponto de vista da concorrência, bem como ao incremento substancial da terceirização no segmento de serviços e de empresas estruturadas em redes produtivas.

Nos setores de energia elétrica e de telecomunicações, a jurisprudência atualmente majoritária no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, em consonância com a ordem jurídica constitucional trabalhista, dá correta interpretação às Leis nº 8.897/95 e nº 9.472/97 para mantê-las adstritas às autorizações administrativas, sem repercussão na seara do direito laboral (conforme as decisões da

SBDI-1 do TST nos julgamentos dos processos E-ED-RR-586341- 05.1999.5.18.5555, Redator designado Ministro Vieira de Mello Filho; E-RR-134640-23.2008.5.03. 0010, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, e TST-E- RR-586341-58.1999.5.18.0001, dentre outros).¹⁴

Somente a interpretação gramatical das Leis nº 8.897/95 e nº 9.472/97 possibilitaria concluir que as prestadoras de serviço poderiam exercer suas atividades econômicas por meio de bens e pessoas que lhe são estranhas. Vale destacar que entre os métodos hermenêuticos que se voltam à textualidade na norma, a interpretação gramatical é a mais primária de todas, pois parte de uma dimensão textual e de sintaxe incompatíveis com os desafios

14 Transcrevemos alguns dos fundamentos deste importante posicionamento: “Por outro lado, não se pode considerar que a prestação dos serviços de *call center* no âmbito das empresas de telecomunicação caracterize atividade-meio e não atividade-fim. É que o aumento desses serviços nos últimos anos ocorreu em razão da consolidação do Código de Defesa do Consumidor, que levou as empresas a disponibilizarem os Serviços de Atendimento do Consumidor (SAC), a fim de dar efetividade aos princípios da transparência, da confiança e da boa-fé objetiva, norteadores do direito do consumidor. E, diante da exigência legal de manutenção de uma relação direta entre fornecedor e consumidor, o serviço de *call center* tornou-se essencial às concessionárias dos serviços de telefonia para possibilitar o necessário desenvolvimento de sua atividade. Isso, porque é por meio dessa central de atendimento telefônico que o consumidor solicita serviços de manutenção de sua linha telefônica, nos casos de mau funcionamento, obtém informações acerca dos serviços oferecidos pela empresa e faz reclamações, dentre tantas outras demandas decorrentes do serviço público de telefonia prestado pela concessionária. Não é possível, portanto, distinguir ou desvincular a atividade de *call center* da atividade-fim da concessionária de serviços de telefonia. (RR - 2006-11.2013.5.03.0003 Data de Julgamento: 25/06/2014, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014).

contemporâneos da interpretação. Não foi esta a exegese adotada pela SBDI-1 do TST que trilhou uma opção histórico-sistemática, consagrando o entendimento no sentido de que as regras são omissas quanto à matéria trabalhista e, portanto, não imunizam as empresas concessionárias das responsabilidades diretas com os obreiros. Trata-se de uma opção hermenêutica situada em um patamar superior, pois situa a norma em seu contexto, fixando, no tempo histórico das privatizações e da regulação das concessões de serviços públicos, as pretensões da regulação voltada para as relações entre as agências reguladoras e dos consumidores (CARVALHO, CORREA, 2014, p. 45)¹⁵

No segmento de serviços, a delegação de atividades a terceiros com a proliferação de *call centers* alheios às empresas prestadoras agride potencialmente os direitos dos consumidores e dos trabalhadores.¹⁶ O Direito

15 Um levantamento das múltiplas interpretações das regras previstas nos artigos 94 da Lei nº 9.427 de 1997 e 25 da Lei nº 8.987 de 1995 nas lides trabalhistas é apresentado por Carvalho e Corrêa, a saber: (a) a interpretação analógica conduziria à responsabilização direta das concessionárias, como ocorre em relação às relações de consumo; (b) a interpretação restritiva, que acolheria a simples responsabilidade subsidiária das prestadoras em relação aos direitos trabalhistas e, por fim, (c) a interpretação histórico-sistemática, que conduz à não aplicação das regras às relações laborais (2014, p. 46)

16 O “*Call Center* é o espaço em que a principal atividade decorre de atendimento telefônico, com utilização simultânea de terminais de computador, que se desenvolve em um setor da empresa, em um posto de trabalho, ou é exercido por empresas voltadas majoritariamente para tais atividades de atendimento. A interlocução entre cliente, usuário e trabalhador ocorre à distância, com utilização de aparelhos informatizados e de transmissão de voz, dados ou mensagens eletrônicas. Envolve, pois, o trabalho nos SAC- Serviços de Atendimento ao Consumidor, regulados pelo Dec.

precisa estar atento a tais nichos de trabalho extenuante e precário para dar sua parcela de contribuição à instauração de um regime de trabalho decente, integrando trabalhadores e meio ambiente laboral nas empresas que se beneficiam dos serviços.¹⁷ Não é possível, ademais, desconsiderar as pesquisas que indicam que a intensificação do ritmo de trabalho degrada o meio ambiente laboral, sendo responsável pela significativa incidência de doenças profissionais no setor econômico. Apesar dos milhares de processos propostos em todo o país - nos quais há clara demonstração de fraude à relação de emprego pela atuação das empresas do setor de teleatendimento e prestação de serviços de telemarketing, como interposição de mão de obra em atividade permanente, não eventual e subordinada às outras empresas - que tramitam na Justiça do Trabalho e nos quais sobressai, pelas múltiplas pretensões acolhidas, o descumprimento reiterado dos direitos trabalhistas no setor. No dia 22 de



setembro de 2014, o Ministro Teori Zavascki acolheu parcialmente pedido de sobrestamento de processos, formulado pela Contax S/A, pela Associação Brasileira de Telesserviços – ABT e pela Federação Brasileira de Telecomunicações-Febratel.¹⁸

Também no setor financeiro, o trabalho em *call center* é prestado em favor dos tomadores de serviços, bancos e financeiras, que repassam atividades de cobrança e captação de clientes, de oferta de empréstimos, seguros, capitalizações e cartões de crédito, além do fornecimento de saldos, bloqueio e desbloqueio de cartões de crédito, assim como pagamentos de faturas, para empresas terceiras do setor de telemarketing ou telefonia realizar

.....
6.523/2008, mas não somente, já que envolve também serviços de vendas e *marketing* de produtos” (SILVA, CAVALLAZZI, 2013).

17 Atento às transformações do setor, o Decreto nº 6.523, de 31.08.2008, obrigou as prestadoras de serviços regulados a fornecer informações claras e transparentes por meio da regulação dos *obrigatórios serviços* de atendimento telefônico (SILVA, CAVALLAZZI, 2013), motivo pelo qual em hipótese alguma os serviços de teleatendimento podem ser considerados atividades acessórias, já que intrínsecas ao desenvolvimento das atividades-fim do setor de serviços. Acresça-se aos argumentos jurídicos, o reconhecimento dos recentes estudos sociológicos e de medicina do trabalho, que apontam que o trabalho em *telemarketing* é considerado extenuante, sendo certo que a admissão da terceirização de tais atividades estimula e aguça a hostilidade de tal ambiente laboral, marcado por forte controle (ROSENFELD, 2007).

.....
18 Conforme decisão monocrática proferida no Agravo no Recurso Extraordinário nº 791932 (Repercussão Geral reconhecida), STF.

com mão de obra não beneficiada pelo regime legal e convencional dos empregados bancários. Contudo, a jurisprudência corretamente vem observando que sempre que há a terceirização em atividade preponderante do tomador de serviços, o vínculo de emprego se forma diretamente com este real empregador, sem a necessidade de se examinar a pessoalidade ou a subordinação direta.¹⁹

Como então dizer que ao vetar a terceirização da atividade-fim, ao impedir a expulsão do trabalho da ordem econômica pela admissão irrestrita do *outsourcing*, ao aplicar a correspondência obrigatória do contrato de trabalho para todos os casos em que a realidade demonstra haver verdadeira relação de emprego e intermediação fraudulenta de mão de obra (cf. artigos 2º, 3º, 9º e 442 da CLT), a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho estaria violando a legalidade e a livre iniciativa? Somente por um olhar que vê o homem como mero fator de produção e o Direito do Trabalho como técnica instrumental de consolidação dos poderes da empresa pela subordinação do trabalho às decisões e preferências do poder econômico.

04. Reflexões Finais

Observando as graves repercussões sociais, econômicas, culturais e políticas que a crescente terceirização das atividades

produtivas gera no Brasil e que se distanciam dos sentidos de justiça e do ideário presente na Constituição de 1988, há que se refletir sobre a prevalência dos valores do trabalho e o papel normativo do direito sobre a ordem econômica.

Os fundamentos da jurisprudência trabalhista que admite, ainda que de modo limitado, a terceirização em atividades-meio do tomador em serviços especializados denotam que o Direito do Trabalho segue sendo um sistema jurídico ambivalente. À contradição inerente ao ramo juslaboral acresce-se um processo de juridificação do trabalho, que dialeticamente se refaz com novos equilíbrios. Com os olhos de hoje sobre o passado, a Súmula nº 331 do TST pode ser vista como uma “tentativa – insuficiente, mas necessária – de circunscrever os efeitos da terceirização para evitar a universalização dessa prática, ainda que, ao tempo de sua edição, ela tenha, paradoxalmente, ampliado as hipóteses de terceirização, se comparada ao Enunciado nº 256”, como afirmam Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho. Para os pesquisadores, o que não poderia ser previsto à época “era o risco de uma verdadeira universalização da terceirização sob o manto da liberdade de contratar” (PAIXÃO, LOURENÇO FILHO, 2014, p. 73). De toda sorte, nosso artigo destaca o esforço da jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, que exerce sua atividade infraconstitucional de controle das fraudes à relação de emprego e, por consequência lógica, rechaça a terceirização em atividades empresariais finalísticas, ainda quando realizada nos setores de energia, prestadores de serviços, telecomunicações, *call*

19 Cf. TST, 7ª Turma, AIRR 541-27.2010.5.01.0035, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; TST, 2ª Turma, AIRR 974-95.2011.5.09.0965, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta.

centers etc.

Neste contexto, a terceirização tal como praticada na realidade econômica brasileira está totalmente em desacordo com a normatividade. O papel das instituições judiciárias nesta quadra histórica exige o reconhecimento de que, do ponto de vista dogmático, a mudança promovida pela Constituição de 1988, ao deslocar os direitos dos trabalhadores da ordem econômica para reconhecê-los como direitos fundamentais, reforçou a força irradiadora da constitucionalização do trabalho sobre todos os poderes econômicos, que devem ser limitados, principalmente quando descomprometidos com os valores, princípios e diretrizes constitucionais.

05. Referências bibliográficas.

AMORIM, Helder Santos. Terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional. São Paulo: LTr, 2009.

ANTUNES, Ricardo, DRUCK, Graça, A terceirização como regra? In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 79, out.-dez., 2013, p. 214-231.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* vol. 80, nº 3, jul/set 2014, p. 138-159.

ARTUR, Karen. O TST frente à Terceirização. São Carlos: Edufscar, 2007.

BARBERINO, Marcus. *As consequências da terceirização à brasileira*. 2004, Disponível em <dmtemdebate.com.br>. Acesso em: 24 ago. 2014.

BOLTANKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BORBA, Inajá Oliveira de Borba. Teleoperadores: onde lhes dói? Estudo comparativo entre os dados disponíveis na literatura especializada sobre suas queixas e o objeto de ações trabalhistas ajuizadas por empregados. In: HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho (Orgs.). *Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares*. Porto Alegre: UFRGS/Escola Judicial TRT-4.ª Região, 2011.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, 1943. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2013.

_____. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Brasília, 1974. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2013.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, 1983. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula

nº 331. Diário Oficial da União. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 24 de novembro de 2013.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Acórdão ADI 319 – QO. Diário da Justiça. [Brasília, DF], 30 abr. 1993. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=918&tipo=AC&descricao=Inteiro%20Teor%20ADI%20/%20319%20-%20QO>>. Acesso em 02. Ago.2014.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral 725. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4304602&numeroProcesso=713211&classeProcesso=ARE&numeroTema=725>>. Acesso em 02. Ago.2014.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Intermediação de Mão de Obra: Ruptura do Sistema Trabalhista, Precarização do Trabalho e Exclusão Social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e Direitos Trabalhistas no Brasil. In: Graça Druck; Tânia Franco. (Org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 59-68.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A Terceirização no Século XXI. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 79, out.-dez., 2013, p. 232-244.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Ativismo Judicial do Supremo Tribunal Federal e o Debate sobre a Terceirização. In: *Revista do Tribunal*

Superior do Trabalho vol. 80, nº 3, jul/set 2014, p.239-256.

CARVALHO, Augusto César Leite de; CORRÊA, Lelio Bentes. Terceirização no âmbito da empresa privada. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* vol. 80, nº 3, jul/set 2014, p.36-57.

COSTA, Lorena Garcia da. Organização do Trabalho, sofrimento psíquico e doença mental: uma estreita relação nos ambientes produtivos no moderno capitalismo. In: HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho (orgs.). *Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares*. Porto Alegre: UFRGS/Escola Judicial TRT-4.^a Região, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, volume II. Boitempo. São Paulo, 2013.

GARCIA, Sandro Ruidit. Terceirização. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2006, p. 311-314.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação e crítica*. 8ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.

HALIS, Denis de Castro. *Por que conhecer o Judiciário e os perfis dos Juízes? O pragmatismo de Oliver Holmes e a formação das decisões judiciais*. Curitiba: Juruá, 2010.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. 9ª ed., São Paulo: Loyola, 2000.

_____. *O enigma do capital: e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2011.

JEAMMAUD, Antoine et al. *Trabalho, cidadania e magistratura*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

MELLO FILHO, Luiz Phillipe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. A Terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* vol. 80, nº 3, jul/set 2014, p. 187-214.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* vol. 80, nº 3, jul/set 2014, p. 58-74.

POCHMANN, Márcio. *Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira*. São Paulo: Boitempo, 2012.

POCHMANN, Márcio. *Terceirização desregulada*

e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* vol. 80, nº 3, jul/set 2014, p.215-227.

PORTO, Noêmia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: LTr, 2013.

REDINHA, Maria Regina. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Ed., 1995.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. Construção da identidade no trabalho em *call centers*: a identidade provisória. *Anais do XIII Congresso Brasileiro de Sociologia*. GT21: Sindicato, Trabalho e Ações Coletivas, 2007.

SCHIER, Paulo Ricardo. *Filtragem constitucional. Construindo uma nova dogmática jurídica*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1999.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; Horn, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não mercantil do mercado e das relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. vol. 132. p. 184-205. São Paulo: Ed. RT, out.-dez. 2008.

_____;CAVALLAZZI, Rosângela. Vulnerabilidade e Direitos: Lei e jurisprudência sobre consumo e trabalho na sociedade contemporânea. *Revista de Direito do Consumidor*. São Paulo: RT, 2013.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; PALMISCIANO, Ana Luisa de Sousa Correa de Melo. A Terceirização sob o prisma do trabalho

e do desenvolvimento social. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* vol. 80, nº 3, jul/set 2014, p.257-267.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques. In: *Revista do TST*. Brasília, vol. 77, nº 1, jan/mar 2011, p. 54 a 84. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documentos/1295387/1313002/3.+Terceiriza%C3%A7%C3%A3o+aspectos+gerais.+A+%C3%BAltima+decis%C3%A3o+do+STF+e+a+S%C3%BAmula+n.+331+do+TST.+Novos+enfoques>. Acesso em

VIANA, Márcio Túlio. As novas formas de contratação e reorganização do capital e seus impactos sobre as instituições. In: KREIN, José Dari et al. *Regulação do Trabalho e instituições públicas*. v. 1, São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2013, p. 53-64.

VIANA, Márcio Túlio. As faces ocultas da Terceirização: uma “mix’ de velhos textos e novas ideias. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* vol. 80, nº 3, jul/set 2014a, p. 228-238.

VIANA, Márcio Túlio. *Para entender o salário*. São Paulo: LTr, 2014b.