

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

GIULIA FAQUIN

**PRECARIZAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO: AS FORMAS ATUAIS DE
PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA E OS INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA O
SEU ENFRENTAMENTO NOS CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E
CONDIÇÃO ANÁLOGA AO ESCRAVO**

CRICIÚMA

2016

GIULIA FAQUIN

**PRECARIZAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO: AS FORMAS ATUAIS DE
PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA E OS INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA O
SEU ENFRENTAMENTO NOS CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E
CONDIÇÃO ANÁLOGA AO ESCRAVO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof. ^a Letícia F. Pedra Alam

CRICIÚMA

2016

GIULIA FAQUIN

**PRECARIZAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO: AS FORMAS ATUAIS DE
PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA E OS INSTRUMENTOS JURÍDICOS PARA O
SEU ENFRENTAMENTO NOS CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E
CONDIÇÃO ANÁLOGA AO ESCRAVO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Bacharel, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, 29 de junho de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Letícia Fernandes Pedra Alam - (UNESC) - Orientador

Prof. Mestre Gabriele Dutra Bernardes Ongarato - (UNESC)

Prof. Mestre Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza - (UNESC)

A todas e todos que me ajudaram a ser quem sou.

Aos trabalhadores e trabalhadoras, cuja luta me inspira.

Ao mundo, por estar em constante mudança.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por me proporcionarem a oportunidade de fazer um curso superior e chegar até este momento, estando a todo momento ao meu lado e compreendendo meus erros na mesma medida que exalta meus acertos.

A toda minha família que me incentiva e compreende minhas ausências.

Aos meus companheiros do LEO Clube de Urussanga e toda a família do Distrito LEO LD9, a oportunidade que este movimento me proporcionou de adquirir experiência e desenvolver meu espírito de liderança foram essenciais para minha construção como pessoa e acadêmica.

A Thaise Sutil por acreditar em mim, me incentivar sempre e nos momentos de desânimo me dizer que eu conseguiria.

Aos meus amigos Henry, Priscylla, Larissa, Victória, Paulina, Fretta, Tays e todos os outros que entre ausências minhas e bons momentos, foram meus incentivadores.

Agradeço a minha orientadora pela paciência e atenção, da mesma forma que estendo minha gratidão a todos os professores e grandes pessoas com que tive o prazer de conviver e aprender.

Por fim, agradeço ao desconhecido por me permitir conhecer.

“O trabalhador tem mais necessidade de respeito que de pão.”

Karl Marx

RESUMO

A globalização trouxe importantes mudanças para o mundo e da mesma forma que teve reflexos sentidos em todos os âmbitos da sociedade, com o mundo do trabalho não foi diferente. Esta monografia pretende demonstrar que essas influências do fenômeno da globalização no mundo das relações laborais, resultou na criação e perpetuação de modelos de emprego de mão de obra que beneficiam o empresariado em detrimento dos direitos dos trabalhadores, pois ao passo que ajuda o empregador a baratear sua linha de produção criando um produto final capacitado para enfrentar a concorrência global, ele também faz com que os empregados sejam cerceados de muitos direitos garantidos constitucionalmente como uma jornada de trabalho equilibrada e proteção contra despedida arbitrária. Alguns desses formatos de emprego precarizantes são a terceirização, a pejetização e o trabalho análogo ao escravo. Diante desses modelos, o presente trabalho pretende evidenciar se o Estado tem instrumentos eficazes para o enfrentamento dessas precarizações, pois o trabalhador enquanto elo mais fraco da relação de emprego, precisa contar com a proteção daquele que buscou garantir seus direitos constitucionalmente, ou seja, o Estado brasileiro. Para a obtenção dos resultados foi utilizado o método dedutivo com fundamento em pesquisa teórica e qualitativa, empregando material bibliográfico e documento legal. Os instrumentos estatais utilizados como forma de enfrentamento que são abordados no trabalho é o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Empregos e o sindicato. Todos os três possuem previsão em lei e tem suas competências limitadas por ela, cabendo ao MTE fiscalizar os ambientes de trabalho, ao MPT tomar medidas administrativas e o sindicato a representar os interesses dos trabalhadores, no entanto o trabalho demonstra que suas formas de atuação contra as precarizações não se limitam a isso. Por fim, cada um dos instrumentos de enfrentamento abordados, dentro de suas competências e formas de agir, tem sido eficaz no combate a pejetização, terceirização ilícita e trabalho análogo ao escravo.

Palavras-chave: Mundo do trabalho. Globalização. Relação de emprego. Precarização. Enfrentamento.

RESUMEN

La globalización ha traído cambios importantes en el mundo y en la misma forma se ha sentido el impacto en todas las esferas de la sociedad, con el mundo del trabajo no fue diferente. Esta monografía tiene como objetivo demostrar que estas influencias del fenómeno de la globalización en el mundo de las relaciones laborales, dieron como resultado la creación y perpetuación de las modalidades de empleo de mano de obra en beneficio de la empresa en detrimento de los derechos de los trabajadores, ya que si bien ayuda a que el empleador para abaratar su línea de producción creando un producto final capaz de hacer frente a la competencia global, sino que también hace que los empleados se reducen muchos de los derechos garantizados por la Constitución como una jornada de trabajo equilibrada y la protección contra el despido arbitrario. Algunos de estos formatos *precarizantes* del trabajo son la subcontratación ilegal, *pejotização* y el trabajo esclavo. Frente a estos modelos, el presente trabajo pretende poner de manifiesto si el estado tiene herramientas eficaces para hacer frente a estos *precarizações* porque el trabajador como el eslabón más débil de la relación laboral, Debe gozar de la protección de lo que buscaba garantizar sus derechos constitucionalmente, es decir, el Estado brasileño. Para obtener los resultados se utilizó el método deductivo sobre la base de la investigación teórica y cualitativa, utilizando material bibliográfico y documento legal. Los instrumentos estatales utilizados como forma de afrontamiento que están cubiertos en el trabajo es el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Empleo y el sindicato. Los tres están dentro de la ley y tiene su competencia limitada por ella, siendo el MTE supervisar los entornos de trabajo, el MPT que adopten medidas administrativas y el sindicato que representa los intereses de los trabajadores, pero el trabajo muestra que sus formas de actuar en contra las *precarizações* no se limitan a esto. Por último, cada uno de los instrumentos dentro de sus habilidades y formas de actuar en lo afrontamiento, ha sido eficaz en la lucha contra *pejotização*, la subcontratación ilegal y la mano de obra esclava.

Palabra llaves: Mundo del trabajo. Globalización. Relación de empleo. *Precarização*. Afrontamiento.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
Conaete	Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo
Conafret	Coordenadoria Nacional de Combate as Fraudes nas Relações de Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IC	Inquérito Civil
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPU	Ministério Público da União
PJ	Pessoa Jurídica
PL	Projeto de Lei
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO E SUAS INFLUÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO	12
2.1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO	12
2.2 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO: INFLUÊNCIAS E CONTRIBUIÇÕES	15
2.3 AS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL.....	19
2.3.1 Princípios do Direito do Trabalho	21
3 ALGUMAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	25
3.1 O TRABALHO NO BRASIL COMO UM DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL: PREVISÕES CONSTITUCIONAIS.....	25
3.2 TERCEIRIZAÇÃO: UMA FORMA ATUAL DE PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	27
3.3 TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO: PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	33
3.4 “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	36
4 OS INSTRUMENTOS JURÍDICOS E MEDIDAS ESTATAIS UTILIZADOS PARA O ENFRENTAMENTO DA PRECARIZAÇÃO	40
4.1 ENFRENTAMENTO DAS PRECARIZAÇÕES TRABALHISTAS: PREVISÕES CONSTITUCIONAL.....	40
4.2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: FISCALIZAÇÃO E MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA ERRADICAÇÃO E PREVENÇÃO	42
4.3 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	47
4.4 SINDICATOS: FISCALIZAÇÃO E AMPARO AO TRABALHADOR.....	50
5 CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

A globalização tem causado mudanças marcantes no mundo do trabalho, com o aprimoramento das tecnologias de comunicação e dessa forma facilitando a circulação de mercadorias e serviços, além do comércio global, este fenômeno tem feito com que as formas de relação de trabalho se tornem precarizadas, principalmente com o intuito de baratear o produto final, visto que gastar menos com encargos trabalhistas torna a mercadoria capaz de enfrentar a concorrência global.

Terceirização, pejotização e trabalho análogo ao escravo são algumas formas de precarização das relações de trabalho que foram criadas e/ou perpetuadas devido a necessidade de se baratear o custo de produção, sendo que no Brasil o enfrentamento de suas práticas e/ou irregularidades é realizado por meio de alguns órgãos estatais, bem como algumas previsões jurídicas.

Portanto, diante do fenômeno de globalização e sua influência no mundo das relações laborais, o presente trabalho pretende entender quais os instrumentos que o Estado brasileiro dispõe para o enfrentamento das precarizações trabalhistas e averiguar sua eficácia.

Por conseguinte, os objetivos da presente monografia é analisar o fenômeno da globalização e suas influências e contribuições no mundo do trabalho, verificar quais as formas atuais de precarização das relações trabalhistas, bem como estudar quais os instrumentos jurídicos e medidas estatais, existentes ou em vias de serem aprovados, utilizados para o enfrentamento da precarização trabalhista.

O trabalho assegurado de todos os direitos não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta imposta pelo ordenamento jurídico a todo o empregador, por isso a relevância social desta pesquisa está no fato de que o trabalho como uma das formas do indivíduo ter uma vida digna, deve ser envolto de garantias que assegurem uma boa condição social, sendo que na posição da parte mais fraca, e muitas vezes desprovida do conhecimento de seus direitos, o cidadão trabalhador precisa ser protegido por aquele que impôs e garantiu tais medidas, ou seja, o Estado.

Para a realização da pesquisa foi utilizado o método dedutivo, com fundamento em pesquisa teórica e qualitativa empregando material bibliográfico e documental legal: livros, artigos científicos e legislações sobre o tema. O levantamento bibliográfico foi realizado junto à biblioteca da Universidade do

Extremo Sul Catarinense, biblioteca da Procuradoria Regional do Trabalho no Município de Criciúma e pesquisa em base de dados virtuais, como a Scielo, e outros.

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro faz uma análise do que é uma relação de emprego, bem como descreve as influências da globalização no mundo do trabalho e termina abordando as relações de trabalho no Brasil e os seus princípios norteadores, já o segundo capítulo elenca e descreve três formas de precarização trabalhistas: terceirização, precarização e trabalho análogo ao escravo.

Por fim, o terceiro capítulo aborda as formas constitucionais de enfrentamento as precarizações trabalhistas ao tempo que também demonstra outros três instrumentos de enfrentamento que o estado Brasileiro dispõe, fazendo uma análise de suas eficácias frente as formas de precarizações relatadas no segundo capítulo.

2 O FENOMENO DA GLOBALIZAÇÃO E SUAS INFLUÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO

As facilidades proporcionadas pela globalização são positivas em vários aspectos da vida, seja na comunicação ou nas facilidades de locomoção, entre outros, no entanto, sua influência no mundo do trabalho acarretou em transformações no formato clássico de relação de emprego, que na maioria das vezes beneficiam o empresariado em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

2.1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO

As expressões “relação de trabalho” e “relação de emprego” são constantemente confundidas no cotidiano, no entanto trata-se de conceitos distintos, sendo esta apenas uma das formas de relação que se originam daquela.

Quando se fala em relação de trabalho, refere-se a um conceito genérico que engloba todas as formas de contratação do trabalho humano admitidos atualmente (DELGADO, 2013).

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existente no mundo jurídico atual (DELGADO, 2013, p. 277).

Portanto a relação de emprego, juridicamente falando, trata-se apenas de umas das formas de relação de trabalho.

Ademais de todas as formas de contratação que emergem da conceituação de relação de trabalho, a relação de emprego se diferencia das restantes devido a presença de vários elementos que a caracterizam. Nas palavras da autora Alice Monteiro de Barros (2013, p. 173):

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário a atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Simplificando o entendimento, as características essenciais da relação de emprego são: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

No entanto, além das características já citadas, o contrato de emprego deve ser pactuado com pessoa certa e determinada, possuindo caráter infungível em relação ao trabalhador, que não poderá ser substituído. Além do que, o empregado não pode ser pessoa jurídica. O contrato de trabalho deve ser pactuado com pessoa física. Tal conceito trata-se da pessoalidade, uma das características do contrato de trabalho (MARTINS, 2008, p. 91).

Quanto aos critérios de subordinação e onerosidade, o autor Sérgio Pinto Martins (2008, p. 91) explica que o trabalhador executa seu serviço de forma subordinada as ordens do empregador, por quem é dirigido e mantém relação de dependência. Ademais disso, o trabalho não é gratuito, enquanto o empregado tem a obrigação de prestar o serviço, o empregador, em contrapartida, é obrigado a pagar um salário pelos serviços prestados.

O critério da não eventualidade diz respeito ao caráter contínuo do contrato de emprego, trata-se, portanto, da realização permanente e necessária das atividades do empregador no sentido de manter o empreendimento, ou também, a fixação do trabalhador em determinada fonte de trabalho que tome seus serviços (GARCIA, 2013, p. 144).

Ademais das características que configuram uma relação de emprego, figuram nas partes opostas desta relação sociojurídica, o empregado e o empregador.

A caracterização da figura do empregador é dada pelo art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho quando dispõe:

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

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

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (BRASIL, 2016a).

Conforme se observa no artigo supracitado, atribui-se a empresa o papel de empregador. Tal consideração é bastante discutida e criticada pela doutrina, afinal a caracterização exposta pela legislação, negligencia a figura do empreendedor, o dono da empresa, sendo atribuído a ele somente ações reflexas, ignorando suas ações e problemas e o fato de ser a pessoa por trás da empresa (GOMES; GOTTSCHALK, 2008).

Superando as críticas e divergências doutrinárias, em suma, a figura do empregador pode ser definida como a pessoa, seja física, jurídica ou despersonalizada, que contrata a prestação de serviço mediante os critérios de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (DELGADO, 2013, p. 400).

Tratando-se de conceito estritamente relacional, a caracterização da figura do empregador importa na simples apreensão e identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, *aduzindo-se que o tipo legal do empregador estará cumprido por aquele que se postar no pólo passivo da relação empregatícia formada*. É que não existem elementos fático-jurídicos específicos à figura do empregador, exceto um único: a apreensão, por um sujeito de direito qualquer, de prestação de serviços (efetuada por pessoa física com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador). Verificando os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, pesquisa-se apenas pelo sujeito jurídico que tomou os serviços empregatícios – este será, em princípio, o empregador. (DELGADO, 2013. p. 402).

Ressalta ainda o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2008, p. 176), que entidades que não possuem atividade de risco econômico, também podem figurar como empregador, sendo que a CLT as classifica como empregadores por equiparação, como bem se observa no parágrafo segundo do art. 2º, já citado.

Por fim, compreende-se como empregador aquele que, figurando em um dos polos da relação de emprego, contrata a prestação do serviço sob os critérios que caracterizam esta relação.

No entanto, no outro lado deste vínculo sociojurídico, encontra-se a figura do empregado, sendo que sua caracterização legal está prevista art. 3º da CLT:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2016a).

No entendimento de Saad, Saad e Branco (2008, p. 52), o artigo supracitado deixa claro que a figura do empregado sempre será pessoa física, não sendo possível, em hipótese alguma, a contratação de pessoa jurídica na condição de empregado, principalmente quando se considera que ao empregar o trabalhador, o empregador verifica se a pessoa possui as aptidões específicas do cargo que ocupará.

Já no entendimento de Carrion (2014, p. 42), o empregado é um sujeito de direito que tem protegido pelo Direito de Trabalho a sua relação de trabalho subordinado, além do mais o direito social só protege o trabalho humano pessoal, ou seja, trabalho prestado por pessoas físicas, no entanto, o simples ato de formalizar o contrato de trabalho não caracteriza a pessoa como empregada, a sua efetiva caracterização vem junto com a devida prestação de serviços de forma contínua.

Portanto, o conceito da figura do empregado tem respaldo em quatro elementos básicos: o empregado ser pessoa física, que presta serviço de forma contínua e recebe uma contraprestação pelos serviços prestados, além da subordinação.

Por fim, compreende-se que a relação de emprego é aquela onde existem os critérios de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Figurando nos polos dessa relação encontra-se o empregado e o empregador.

O formato que configura a atual relação de emprego é uma construção histórica das relações de trabalho, do mesmo modo que hoje há esta configuração, sua forma está suscetível às alterações que acontecem continuamente no mundo do trabalho.

2.2 O FENOMENO DA GLOBALIZAÇÃO E O MUNDO DO TRABALHO: INFLUÊNCIAS E CONTRIBUIÇÕES

Historicamente a definição e noção de trabalho vêm se alterando conforme a evolução e mudanças das relações humanas, sociais e econômicas, tanto que trabalhar já foi considerado maldição e até mesmo castigo. Um dos pontos marcantes na ideia contemporânea de trabalho se deu com o advento da 1ª

Revolução Industrial, situação em que a implantação de máquinas a vapor em alguns meios de produção, fez surgir à relação de trabalho entre detentores do capital e detentores da mão de obra, forçando o Estado à regular tal condição (BRITO FILHO, 2004, p. 17).

Ainda no entendimento de Brito Filho (2004, p. 21):

Antes da primeira revolução industrial não há o que se falar em trabalho subordinado nos moldes em que hoje conhecemos, ou seja, em relação que tem como sujeitos o empregado e empregador. Não que não houvesse a exploração do trabalho humano. [...] Apenas o trabalho não era prestado sob as condições que hoje conhecemos; os processos produtivos eram outros, e a caracterização jurídica, também.

Com a crescente contratação da mão de obra assalariada e a escassez de normas que regularizassem essa relação, os trabalhadores começaram a pleitear seus direitos visando melhorias no seu meio ambiente de trabalho, bem como a regularização de jornada e salário, assim se iniciaram as primeiras manifestações. Depois de anos de reivindicações e exigências, o Estado enfim atentou-se ao fato de que a relação entre empregado e empregador não é igualitária, percebendo a necessidade de intervir regulando esta relação para proteger o trabalhador, criando lei e normas que devem ser seguidas pelo contratante do serviço. (NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 15).

Atualmente, o conhecido fenômeno da globalização trouxe importantes mudanças no mundo, tanto no campo econômico, cultural quanto tecnológico, bem como no mundo do trabalho.

O conceito mais aceito de globalização é o definido na área da economia, sendo que a síntese do seu significado pode dar-se em duas particularidades do fenômeno: ampliação do comércio internacional e expansão da produção industrial para além das fronteiras, partindo do investimento direto de empresas multinacionais em países estrangeiros, sendo ambos os processos facilitados pelos avanços da comunicação e tecnologia da informação (ZACHERT, 2001).

Ademais, a competitividade internacional proporcionada pelas facilidades de comércio e comunicação, provenientes dos avanços da tecnologia, provocou a necessidade de se baratear os meios de produções de forma que atingiu o número de empregados, os salários e até mesmo as formas de contratação e as jornadas de

trabalho, acarretando, conseqüentemente, em reflexos no próprio direito do trabalho (NASCIMENTO, 2013, p. 78).

Tendo em vista que as relações de trabalho seguem as tendências econômicas, tornaram-se comuns as práticas de flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho com o propósito de se adequar a nova realidade (SIMÓN, 2004 *apud* BRITO FILHO, 2004, p. 9).

No entendimento de Octavio Ianni (1994):

Na mesma escala em que ocorre a globalização do capitalismo, verifica-se a globalização do mundo do trabalho. No âmbito da fábrica global criada com a nova divisão internacional do trabalho e produção – ou seja, a transição do fordismo e toyotismo e a dinamização do mercado mundial, amplamente favorecidas pelas tecnologias eletrônicas – colocam-se novas formas e novos significados do trabalho. São mudanças quantitativas e qualitativas que afetam não só os arranjos e a dinâmica das forças produtivas, mas também a composição e a dinâmica da classe operária.

Conforme o entendimento, com o decorrer do tempo as relações de trabalho foram se alterando e até mesmo surgiram modelos de produção que vieram a moldar o que temos hoje por vínculo empregatício como, por exemplo, o fordismo, taylorismo e toyotismo.

Nas palavras do sociólogo Ricardo Antunes (2000, p. 25):

Entendemos o fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século.

Já sobre o toyotismo, o mesmo autor expõe:

Seus traços constitutivos básicos podem ser assim resumidos: ao contrário do fordismo, a produção sob toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse

modo, a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo (ANTUNES, 2000, p. 34).

Para responder as várias demandas específicas do mercado, o modelo toyotista rompe com a relação homem-máquina e passa a exigir a polivalência do operário, de forma que exercendo várias tarefas simples, o trabalhador opera em várias máquinas, esse tipo de modelo de produção permite, inclusive, trabalhos em equipe (ANTUNES, 2000, p. 34).

Uma equipe de trabalhadores opera frente a um sistema de máquinas automatizadas. Além de flexibilidade do aparato produtivo, é preciso também a flexibilização da organização do trabalho. Deve haver agilidade na adaptação do maquinário e dos instrumentos para que novos produtos sejam elaborados. Neste ponto encontra-se mais uma nítida diferença frente a rigidez do fordismo (ANTUNES, 2000, p. 35).

Denota-se, através da conceituação de globalização, bem como da análise dos modos fordistas, taylorista e toyotista, que seu formato de organização da produção, com o intuito de aperfeiçoar o tempo, custo e quantidade de produção foi fortemente influenciado pela necessidade de se acompanhar as demandas e a competição globalizada.

Além do mais, como opina o autor Paul Singer (2001, p. 21), “a globalização é um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelas diferenças de produtividade e de custo de produção entre países”

Já na opinião de Boaventura de Sousa Santos (1997, p. 14), o fenômeno da globalização é a exteriorização a nível global de uma cultura ou condição local, fazendo com que tal cultura ou condição se torne local em qualquer lugar.

As implicações mais importantes desta definição são as seguintes. Em primeiro lugar, perante as condições do sistema-mundo ocidental não existe globalização genuína; aquilo que chamamos de globalização é sempre a globalização bem sucedida de determinado localismo. Por outras palavras, não existe condição global para a qual não consigamos encontrar uma raiz local, uma imersão cultural específica (SANTOS, 1997. p. 14).

Com a conceituação proposta por Boaventura, denota-se que ainda que certos modos de produções tenham uma origem local, com a globalização seus reflexos e modelos estendem-se pelo mundo, principalmente quando tal modelo

satisfaz as necessidades de aprimorar a produção e assim conseguir competir no mercado internacional.

Ao longo da história, com a crescente exploração do trabalho assalariado e expansão da globalização, é inevitável que reflexos não sejam sentidos no mundo do trabalho, principalmente no sentido de flexibilizar os direitos dos trabalhadores para que acompanhe os moldes de produção.

Diante deste novo formato econômico e de produção, que demanda a flexibilização e desconstrução de direitos laborais, propagou-se que o direito protecionista do trabalho é um obstáculo ao desenvolvimento da economia e a diminuição do custo da força do trabalho. (DELGADO, 2003, p. 106).

A redução dos níveis de proteção ao trabalhador passou a ser admitida por uma corrente que vê, nisso, uma forma de diminuir o desemprego, partindo da premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem de responder por altos encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a descontração (NASCIMENTO, 2013, p. 78).

O cenário econômico e produtivo que demanda cada vez mais a competitividade, tem demandado e propiciado a flexibilização dos direitos dos trabalhos, ademais das demandas deste cenário, essa necessidade dos empregadores, em detrimento do empregado, já vem sendo acolhido por algumas correntes, acarretando em algumas precarizações do meio ambiente e contrato de trabalho.

Dito isso, compreende-se que o fenômeno de globalização, junto com a evolução histórica das tecnologias de produção e comunicação, foi forte influência para a alteração da relação de trabalho, criando uma polarização entre os donos dos meios de produção e a classe operária e sendo um fator marcante para as novas formas de flexibilização dos direitos dos trabalhadores e, conseqüentemente, a precarização.

2.3 AS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL

No Brasil, as primeiras relações de trabalho se reportam ao período de colonização, época em que a economia do país era basicamente agrícola e utilizava mão de obra escrava, primeiro dos indígenas, nativos das terras recém-descobertas,

e posteriormente de africanos, que eram capturados em suas terras natal e vendidos para trabalharem nas lavouras.

Passados alguns anos e já abolida a escravatura ainda no ano de 1888, somente em 1943, depois de várias transformações e direitos, conquistados pouco a pouco através de vários e isolados decretos e leis que previam alguns direitos trabalhistas, foi aprovada a consolidação das leis do trabalho.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2013, p. 55):

De 1888 a 1930, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização dos trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviço de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente do trabalho; de 1923 é a lei Eloi Chaves disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil, apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu.

O período entre os anos de 1888 a 1943 foi de importantes conquistas no mundo do trabalho brasileiro, ainda que as relações de trabalho e emprego já acontecem antes disso.

Em 1943, a esparsa legislação trabalhista existente, já referida, foi consolidada em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho, que contribuiu para criar, no terreno simbólico, junto a população, o mito de Getúlio Vargas como o “pai dos pobres”, pois foi o único governante brasileiro que, até então, apresentara especial sensibilidade diante da questão social, preocupando-se, portanto, em regulamentar o Direito do Trabalho (DELGADO, 2003, p. 69).

Os autores Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p. 6) dividem a história do direito do trabalho no Brasil em 3 fases, uma delas pré-histórica e as outras duas históricas. A primeira fase diz respeito ao período entre a independência do país até o ano de 1888, em que foi abolida a escravatura, sendo que até então esta era a mão de obra essencial; na segunda fase os autores explicam que começam a surgir legislações regulamentando sobre sindicalização e garantindo algumas outras comodidades aos trabalhadores, como, por exemplo, um capítulo sobre locação de serviço no código civil de 1916; já a terceira fase é caracterizada pela intensificação febril na criação de novas legislações que protegessem o

trabalhador, iniciou com a revolução de 1930, propiciou o advento de muitos decretos e lei, culminando na Consolidação das Leis de Trabalho em 1943 e algumas outras leis que vieram posteriormente.

Atualmente no Brasil, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o acesso ao trabalho é um direito social garantido no caput do artigo 6 da Carta Magna que dispõe ser “direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 2016b), bem como o artigo 7º da Constituição da República assegura aos trabalhadores vários direitos que visam à melhoria de sua condição social. Portanto, o trabalho assegurado de todos os direitos é uma obrigação concreta imposta pelo ordenamento jurídico a todo o empregador.

2.3.1 Princípios do Direito do Trabalho

Ainda no ordenamento jurídico brasileiro, muitas são as suas fontes de direitos, ademais de leis e decretos, se consideram também os princípios na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Princípios são normas? Para a sua aplicação no caso concreto é necessário dar-lhes força normativa, sem a qual não terão como ser aplicados. Logo, o estudo dos princípios deve ser feito em conjunto com o das normas. A CLT (art. 8º) atribuiu ao princípio a função de integrar as lacunas da lei ao dispor que as decisões das autoridades, a falta da lei, devem ser fundadas nos princípios, com o que não lhes deu a função retificadora dos indesejáveis da aplicação de algumas normas (NASCIMENTO, 2013. p. 464).

Ainda que não tenha capacidade de retificar ou substituir normas, os princípios possuem influencia e força normativa quando aplicados de forma devida e na falta de normas que se apliquem ao caso concreto.

Ademais, para a concepção jus naturalista, explica Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 465) que os princípios estão acima das leis, possuem função corretiva e são considerados prioritários, tanto que podem prevalecer sobre leis que lhes contrariam, além de serem considerados como expressões de valores que não podem ser contraditos. Já para o positivismo jurídico, o papel dos princípios é exclusivamente de preencher lacunas, estando passíveis as alterações que acontecem na legislação.

Os conceitos sobre a definição de princípios são os mais variados, no entanto, além da conceituação, é inegável a importância da aplicação dos princípios no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente quando considerado as lacunas existentes e seu papel fundamental na proteção do trabalhador.

Para este fim específico, proteção do trabalhador, existe o “princípio de proteção”, dentre outros princípios que venham a garantir outras proteções, este “se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador” (RODRIGUEZ, 2002. p. 83).

Portanto, o princípio da proteção veio para que o trabalhador, que ocupa a parte mais fraca da relação de emprego, seja protegido, principalmente quando observado sua fragilidade. Nas palavras de Américo Plá Rodriguez (2002, p. 87), o princípio da proteção:

Trata-se daquela tendência geral que propende a igualar cada vez mais as condições da luta pelo direito em que se encontra o economicamente débil com as do homem opulento e a atenuar os rigores excessivos do direito individual, considerando-se o interesse social.

Em face da conceituação expressa pelo pensamento de Rodriguez, de fato percebe-se que a tendência do princípio em questão é a de igualar as partes, até então em desigualdade, principalmente, social e conferir ao trabalhador a devida proteção em contrapartida a opulência que abrange a maioria dos empregadores.

O princípio da proteção, é subdividido em outras três regras, são elas as regras *do in dubio pro operário*, da condição mais benéfica e da norma mais favorável.

A regra do *in dubio pro operário*, pode ser definida como “o critério segundo o qual, no caso de que uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador” (RODRIGUEZ, 2002, p. 107).

Para explicar a regra do *in dubio pro operário*, Rodriguez cita o autor Deveali que sugere duas hipóteses: a regra deve ser aplicada quando existe alguma dúvida sobre qual o alcance da norma e quando a decisão a ser tomada não estiver em desacordo com o imposto pelo legislador (DEVEALI, 1948 *apud* RODRIGUEZ, 2002, p. 110).

Por fim, Rodriguez (2002, p. 11) explica que a regra em questão “não se trata de corrigir a norma, nem sequer de integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis”.

Portanto, compreende-se que a regra *in dubio pro operário* é aquela em que propõe-se a favorecer o empregado pela interpretação mais favorável a ele, sob os limites de ter a decisão sobre o caso a concreto ser aplicada sem contradição ao arcabouço legal.

Para Alice Monteiro de Barros (2013, p. 142), a regra da condição mais benéfica:

Se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais que não poderão ser retiradas, sob pena de violação do art. 468 da CLT.

Em outras palavras, a condição mais benéfica seria a prevalência da melhor condição ao empregado no sentido de não alterar o contrato individual de forma a prejudicar o trabalhador.

Já sobre a regra da norma mais favorável, nas palavras de Neto e Cavalcante (2013, p. 112), trata-se da situação em que no conflito de legislação que regem a mesma matéria do caso concreto, prevalece a mais benéfica ao empregado. Nesse sentido, quanto à aplicação da regra, existem duas teorias: de acumulação e conglobamento.

A teoria da acumulação defende que é possível a aplicação acumulada de normas que sejam benéficas ao trabalhador, ou seja, em um conjunto de normas que sejam favoráveis, utilizam-se todas. Já no caso da teoria de conglobamento, ocorre o oposto, neste caso o jurista analisa e compara varias legislações sobre a matéria e elege apenas uma, a mais benéfica (NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 112).

Por fim, esclarece Rodriguez (2002, p. 135) que esta regra “tem sua aplicação nos casos de concorrência de normas de origem diferente, esta regra tem seu âmbito próprio na sucessão derogatória de normas, ou, em outras palavras, pretende resolver os problemas de direito transitório”, neste caso, em matéria de direito justralhista.

Diante dos entendimentos expostos sobre a regra da norma mais favorável, compreende-se que tal regramento é utilizado em situações concretas em que há o conflito de normas, sendo que neste caso, aplica-se a norma mais favorável ao empregado.

Ademais do princípio da proteção, há também três importantes princípios aplicados ao direito justarabalista, são eles o princípio da irrenunciabilidade, da continuidade e da primazia da realidade.

O princípio da irrenunciabilidade, nas palavras de Rodriguez (2002, p. 124), é aquele que versa sobre a “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”. Em outras palavras, por este princípio o trabalhador não pode renunciar e abandonar, mesmo que voluntariamente, direitos que lhes são benéficos.

Outro princípio é o da continuidade, explica Alice Monteiro de Barros (2013, p. 146) que este princípio “visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial”.

Para compreender melhor este princípio, vale lembrar que uma das características da relação de emprego é o trabalho não eventual, ou seja, contínuo. Portanto o princípio da continuidade é aplicado para proteger os trabalhadores de dispensas arbitrárias e para que esse tipo de dispensa não seja acatado pelo direito do trabalho (BARROS, 2013, p. 187).

Por fim, o princípio da primazia da realidade é aplicado quando “no caso de discordância entre o que ocorre de fato e o que está nos documentos trabalhistas, haverá a prevalência do sucedido no plano dos fatos” (NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 119), ou seja, ainda que documentos demonstrem uma realidade, para o direito do trabalho eles só serão válidos se estiverem de acordo com a realidade diária do empregado, não havendo essa concordância, os fatos vencerão.

3 ALGUMAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

As constantes mudanças no mundo do trabalho, provocadas pela globalização, acarretou na criação de novas formas de contratação de trabalho ou até mesmo em um aumento significativo de outras formas menos utilizadas.

No entanto, essas novas modalidades tendem a ser benéficas somente ao empresariado.

Visto que numa economia globalizada a concorrência se torna cada vez mais acirrada, os serviços e produtos que entram na competição precisam estar compatíveis ao que o mercado exige: ter boa qualidade e um custo reduzido.

Para poder se encaixar nesse parâmetro é preciso reduzir os gastos na produção, acarretando a criação de formatos de contratação de mão de obra que flexibilizam os direitos dos trabalhadores, reduzindo gastos e conseqüentemente precarizando as condições do trabalho.

Nos pontos a seguir, serão abordados três desses formatos de contratação que tendem a ser prejudiciais aos trabalhadores.

3.1 O TRABALHO NO BRASIL COMO UM DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL: PREVISÕES CONSTITUCIONAIS

Ainda que nas constituições anteriores os direitos dos trabalhadores já tivessem avançados, a Constituição Federal de 1988 trouxe em seu conteúdo previsões importantes que foram cruciais para a evolução do amparo ao trabalhador no Brasil, bem como foi um relevante passo na afirmação dos direitos que vinham sendo conquistados.

Começando pela consideração aos valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado, em seu primeiro artigo, a Carta Magna estende a valorização ao trabalho e ao trabalhador com a criação de um capítulo intitulado “dos direitos sociais”, que em seu escopo traz três artigos que protegem e regulamentam as relações de trabalho.

Em sua obra “Direito Constitucional, o doutrinador Alexandre de Moraes (2014, p. 203) escreve que:

Os direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhora de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagradas como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Dito isso, o art. 6º dispõe que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 2016b), portanto, como se vê, o direito ao pleno emprego é equiparado aos direitos sociais básicos, inclusive fundamentais a sobrevivência, como a saúde, educação e alimentação.

Prosseguindo com as garantias, o art. 7º prevê uma série de “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 2016b), cujos incisos propõe regulamentações a quase todos os elementos que compõe uma relação de trabalho.

Além de regulamentar algumas coisas como salário, férias e adicionais, o mesmo artigo estipula várias proteções ao trabalho como, por exemplo, em seu inciso VI, que frisa a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (BRASIL, 2016b).

Ainda que nas constituições anteriores já houvessem artigos semelhantes a este, na CF/88 vários direitos foram alterados para beneficiar o trabalhador.

Já o art. 8º, ainda dos direitos sociais, traz em seu corpo os direitos inerentes a livre associação profissional ou sindical, ao longo de seus incisos, este artigo regulamenta algumas prerrogativas do sindicato, sua organização e a participação dos trabalhadores.

Os próximos artigos, até encerrar o capítulo dos direitos sociais, preveem outros direitos aos trabalhadores, no entanto, vários princípios que norteiam as garantias constitucionais, também se aplicam a resguardar o direito juslaboral, como registra Moraes (2014, p. 205): “os direitos sociais enumerados exemplificativamente no Capítulo II do Título II do texto constitucional não esgotam os direitos fundamentais constitucionais dos trabalhadores, que se encontra difusamente previstos na própria Constituição Federal”.

Por fim, vale ressaltar que é através do trabalho que o indivíduo garante sua subsistência e a partir disso assegura o seu acesso a alimentação, saúde, educação, dentre outros direitos essenciais a sua existência, por isso o trabalho não é apenas uma atividade cercada de direitos e sim um direito social fundamental.

3.2 TERCEIRIZAÇÃO: UMA FORMA ATUAL DE PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nas palavras de Paulo Renato Fernandes da Silva (2015, p. 87):

Terceirizar significa introduzir uma terceira pessoa na relação jurídica, que outrora era direta entre empregador e empregado. O terceiro normalmente é uma empresa prestadora (ou fornecedora) do serviço, que é contratada pela empresa que precisa do trabalhador (chamada tomadora de serviço). O objeto desse contrato civil entre a empresa tomadora e a empresa prestadora é realização de um serviço que será realizado pelos empregados desta, mas no âmbito operacional (no estabelecimento) daquela. Opera-se o fenômeno da trilateralização da relação de trabalho.

Dessa forma, a modalidade de contrato de mão de obra “terceirização” é caracterizada pela contratação de pessoas que não passarão a compor o quadro de empregados da empresa, mas que virão a trabalhar para o contratante, podendo apenas, por este meio, contratar pessoas para exercer funções que não estejam ligado a atividade-fim da empresa. O contrato de prestação de serviço é realizado entre duas empresas, sendo a contratada uma empresa especializada na prestação de serviços terceirizados.

Este tipo de modalidade de contratação, já difundida em outros lugares do mundo, tomou maiores proporções no Brasil nas últimas 3 décadas, sendo um instituto relativamente novo para o Direito do Trabalho Brasileiro, motivo pela qual não tem previsão na CLT, visto que há época em que foi feito a consolidação, não se falava desta forma de contratação (DELGADO, p. 453).

Atualmente, no ordenamento jurídico brasileiro, ainda não existe nenhuma legislação que regulamente as atividades das empresas prestadoras e tomadoras dos serviços de terceirização, contando apenas com a súmula 331 do TST, que em seu corpo dispõe:

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

- I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
- II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
- III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.
- IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
- V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2016c).

Como se depreende do supracitado, para que aconteça a caracterização da terceirização de forma legal, é necessário que inexista a personalidade e subordinação direta do empregado para com o tomador do serviço, ficando a cargo da empresa que oferece o serviço de terceirização manter estes vínculos, bem como, fica restringido a realização de atividades-meio da empresa (limpeza, vigilância, conservação ou qualquer outra que não envolva as atividades fins). Vale ressaltar, que esta forma de contratação é formada por um trio entre empregado, empresa terceirizante e empresa terceirizada.

O contrato de trabalho do indivíduo que realizará a atividade, se dará com a empresa prestadora de serviço, resguardado a este empregador os critérios que caracterizam as relações de emprego. Já a relação entre as empresas contratadas e contratantes dos serviços de terceirização é regida pelas regras do direito civil e comercial, visto que entre eles o acordo é selado através de um contrato de natureza civil (GARCIA, 2013).

Quanto a relação entre o empregado/realizador da atividade e o contratante do serviço, será apenas para que este passe as direções dos trabalhos a aquele.

Em suma, o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2014, p. 452), dispõe que a terceirização é para o direito do trabalho:

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

Compreendido a forma triangular de contratação, que diverge do formato bilateral comumente previsto em legislação, sobrevém a discussão as responsabilidades sobre as contraprestações ao trabalhador, que contratado por um, presta serviço a outro.

Por ter sido contratado pela empresa prestadora de serviço, o trabalhador terá todos os seus encargos trabalhistas, fiscais e previdenciários supridos por ela, no entanto, cabe a empresa tomadora que fiscalize o cumprimento dessas obrigações, exigindo mensalmente que a empresa contratada comprove a efetivação. No caso de ser verificado que a empresa não cumpre com os encargos, a responsabilidade entre ambas é subsidiária, ou seja, a empresa contratante pode ser responsabilizada a arcar com essas atribuições que foram descumpridas pela empresa prestadora do serviço (NETO; CAVALCANTE, 2013).

Vale ressaltar que a responsabilidade subsidiária é prevista, inclusive, na súmula 331 do TST, em seu inciso IV.

Como uma forma de contratação advinda dos avanços da influência da globalização econômica nas relações de trabalho, a terceirização pode ser vista por muitos como uma forma de facilitar a contratação de mão de obra e, conseqüentemente, aumentar a oferta de trabalho, principalmente se considerarmos que os custos da manutenção de um trabalhador terceirizado é muito menor do que aqueles que são contratados de forma direta, aumentando o interesse do empresariado neste formato de contrato, visto que os encargos trabalhistas ficam todos por conta da empresa terceirizadora, diminuindo seu custo, tornando o produto final mais em conta e com mais condições de enfrentar a concorrência da economia globalizada.

Nas palavras de Neto e Jouberto (2013, p. 435):

O objetivo da terceirização é a diminuição dos custos, além da melhora quanto à qualidade do produto ou do serviço. O objetivo da empresa tomadora é a busca de melhores resultados empresariais, contudo, os trabalhadores estão perdendo a vinculação jurídica com tais empresas, ante a intermediação que está ocorrendo, ocasionando, assim, o aumento crescente das empresas prestadoras de serviço.

Ainda que em certos pontos a terceirização possa ser vista com bons olhos, é necessário que se observe o fenômeno com olhares críticos, principalmente ao ter em conta as vantagens que o empresariado obtém ao reduzir seu custo de produção contratando este tipo de serviço, acarretando numa utilização excessiva deste tipo de mão de obra, deixando o trabalhador a mercê das incertezas que envolvem esse tipo de contrato, que ainda não possui regulamentação.

Tendo em conta que nesta modalidade de contratação, o tomador do serviço tem a intenção de contratar a execução da atividade empresarial, pouco importa para ele o trabalhador que a executa, nesse caso a substituição do indivíduo empregado se torna irrelevante, afinal o serviço prestado é que foi contratado e não um trabalhador específico (GARCIA, 2013). O que constata aqui é a quebra de um dos requisitos da relação de emprego: a pessoalidade.

Diante desse quadro, a troca de empregado nas atividades empresariais pode ser encerrada ou substituída a qualquer momento, afinal os requisitos para sua colocação na empresa contratante são exclusivamente pela atividade exercida e nunca pelas suas qualificações pessoais. Vê-se nesse caso, uma possível afronta ao princípio da continuidade, que nas palavras de Américo Plá Rodríguez (2002, p. 239) consiste na ideia de que “a relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga”.

A autora Gabriela Neves Delgado (2003, p. 171), em sua obra *Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*, sintetiza a ideia com as seguintes palavras:

O mecanismo terceirizante também estimula processos de alta rotatividade da mão de obra, sobretudo no que concerne às empresas tomadoras de serviços, causando insegurança no emprego e insuflando sentimentos de individualização nas relações de trabalho.

Não bastasse a falta de pessoalidade entre o tomador de serviço e o indivíduo que o presta, dessa forma não havendo a sua fixação na empresa, fica

claro que diferente de um empregado contratado diretamente, o terceirizado não possui nenhuma possibilidade de vir a ascender de cargo ou ser promovido.

Por ser possível que se contrate terceirizados apenas para executar atividades-meio, o mais comum é que esses trabalhadores sejam contratados, entre outros, para realizar serviços de limpeza, segurança e recepção, ou seja, trabalhos que não exigem muita qualificação profissional ou experiência. Por este motivo, constata-se que as pessoas que se submetem a este tipo de contratação, frequentemente são aquelas que não possuem muita qualificação e aceitam executar as funções por salários menores e se submetem a jornadas de trabalhos mais exaustivas do que um trabalhador normal.

Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um “trabalhador de segunda classe” com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores (as), aos golpes das empresas - que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados - e às altas e extenuantes jornadas de trabalho (CUT, 2014).

Lembrando que o vínculo de emprego se dá com a empresa terceirizadora, incumbindo a ela o fornecimento de EPI's, entre outras responsabilidades inerentes ao trabalhador e, muitas vezes, pelo distanciamento físico no dia a dia entre a prestadora de serviço e o empregado, constantemente acontecem falhas no fornecimento e cumprimento dessas obrigações.

Não sendo o bastante as precarizações já comentadas, os trabalhadores terceirizados também carecem da proteção coletiva proporcionada pela atuação de um sindicato de categoria.

Conforme já ventilado, a terceirização pode se dar em uma infinidade de atividades, desde que não consista na atividade-fim da empresa que contrata o serviço, dessa forma a categoria dos terceirizados é formada por uma quantidade imensa de diferenças, dificultando a atuação de um sindicato único que represente a todos, visto que essa diversidade de trabalhadores contraria a ideia de uma voz única que emana da coletividade de trabalhadores de um sindicato (GODINHO, 2014).

Ainda nas palavras do Godinho (2014, p. 497), as noções de sindicato são aquelas definidas na Constituição Federal em seu artigo 8º, no entanto:

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constituiu-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e profissionais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, tem natureza totalmente desigual –, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial do sindicato.

Por fim, os trabalhadores terceirizados além de sofrerem constantemente com as precarizações já mencionadas, acabam enfrentando as situações solitariamente, pois não terão um sindicato que os ampare e uma coletividade da sua classe para serem apoiados.

No ano de 2015, foi votado na Câmara dos Deputados, em Brasília, a aprovação do Projeto de Lei (PL) 4330/2004, proposto pelo Sr. Sandro Mabel, que propõe a regularização dos serviços prestados por terceiros e as relações de trabalhos nestes casos.

Em seu artigo 4º prevê:

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante (BRASIL, 2016d).

Ainda que careça de aprovação, o projeto proposto pelo deputado ignora todos os pontos negativos e precarizações que ocorrem com este tipo de modalidade de contratação e, como se observa no artigo supracitado, amplia a possibilidade de contratação deste tipo de mão de obra para todas as atividades da empresa, ou seja, não apenas para as atividades meio como já acontece.

A PL em quadro é bastante problemática e passível de diversas críticas, principalmente se considerar o seguinte:

A partir do momento que a empresa terceiriza a atividade-fim, a esse empregado terceirizado, não é garantido os mesmos direitos de um

empregado efetivo, poderá haver diferença salarial, porque não vai ser o mesmo empregador, não podendo no caso pedir equiparação salarial. Haverá também uma distinção de tratamento entre o empregado efetivo e o terceirizado (FREZ; MELLO, 2016, p. 87).

Sem contar que a ampliação das possibilidades desse tipo de contratação ocasionará um aumento significativo da prática desses tipos de contrato, expondo muito mais trabalhadores a este tipo de precarização.

Feito esta explanação sobre a terceirização, vale refletir sobre a seguinte colocação:

Mais do que uma técnica de gerência, a terceirização se revela uma estratégia de poder. Ela divide já não apenas o trabalho, mas a classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador – mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel e ansioso, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente, tal como as músicas, as modas e tudo o mais que nos cerca. Também aqui, como diria Beck, a incerteza aparece não como problema, mas como solução (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011).

Por fim, a terceirização se revela uma forma “legalizada” de precarização, pois ainda que não possua lei específica que a regule, sua prática é permitida e reconhecida pela justiça laboral. Na primazia da realidade sabe-se que existe uma diferença de tratamento entre os trabalhadores terceirizados e os contratados diretos pelo empregador, principalmente no que concerne nas expectativas de fixação e crescimento dentro das atividades que executa, além de outras precarizações de seus direitos, sem contar a evidente afronta ao princípio da proteção.

3.3 TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO: PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Por mais que desde a abolição da escravatura no Brasil tenha se passado mais de um século, ainda hoje é bastante comum encontrar em grandes fazendas ou até mesmo em fábricas de grandes centros urbanos, trabalhadores submetidos a um regime laboral que se compara à antiga escravatura. Submetidos a uma situação tão extrema de precarização, tanto do contrato – quando ele existe – quanto do meio ambiente e condições de trabalho, que é constantemente comparada as condições dos antigos escravos.

Situações como frente de trabalho desestruturada, não fornecimento de equipamento de proteção individual, jornadas exaustivas, falta de assistência e muitas vezes forçados a se submeterem e a executarem o trabalho por uma suposta dívida e real coação, costumam compor o cenário deste tipo de trabalho.

Para o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2013), na sua obra “Contrato de Trabalho”, a conceituação clássica de trabalho análogo ao escravo ou trabalho forçado, consiste em três diretrizes básicas que impossibilite o afastamento espontâneo do indivíduo:

- a) coação moral, em que o empregador, de forma ilícita e fraudulenta, aproveitando-se da pouca instrução dos trabalhadores, envolve-os em dívidas com a finalidade de impossibilitar o desligamento do trabalhador. Tem-se aqui o regime de “servidão por dívidas” (*truck system*), vedado pelo ordenamento jurídico, conforme o art. 462 § 2º, da CLT;
- b) coação psicológica, em que os trabalhadores são ameaçados de sofrer violência, a fim de que permaneçam trabalhando e não tentem a fuga, podendo haver a utilização de empregados armados para exercerem essa coação;
- c) coação física, em que os trabalhadores são submetidos a castigos físicos, ou até mesmo assassinados, servindo como punição exemplar para evitar tentativas de fugas. A apreensão de documentos e objetos pessoais dos trabalhadores também constitui forma de coação para que o empregado permaneça prestando serviços.

Dessa forma, observado a emergência do assunto, a Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1930 convocou Conferência Geral a fim de deliberar sobre as condições do trabalho forçado, oportunidade em que se firmou a Convenção 29, ficando para fins de conceituação: “1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente” (OIT, 1930).

A convenção 29 foi ratificada pelo Brasil através do decreto 41.721 de 25.06.1957.

Recentemente, uma nova forma de trabalho análogo ao escravo vem sendo conceituada, denominada como trabalho degradante, este formato é caracterizado como atentador à dignidade da pessoa; é aquela situação em que o empregado trabalha sem a menor condição e estrutura, faltando-lhe garantias mínimas de saúde e segurança, dessa forma o trabalho degradante e o trabalho forçado, ambos com afrontas ao art. 5º da Constituição, passam a configurar como formas de trabalho análogo ao escravo (GARCIA, 2013).

Os aliciadores para esse tipo de mão de obra têm um perfil certo, suas vítimas são pessoas que não possuem nenhuma qualificação profissional, por vezes são pessoas que não possuem nenhum grau de escolaridade e, alguns, mal aprenderam a ler e escrever. Além de atrair pessoas pouco instruídas e pobres, eles geralmente as aliciam de locais distantes da frente de trabalho, as vezes até imigrantes, com a falsa promessa de melhora de vida e boas condições de trabalho.

Ao desembarcarem no local onde irão morar e trabalhar, o trabalhador se vê numa situação completamente diferente da que lhe foi prometida, sua carteira de trabalho, geralmente, é apreendida e a partir de então as chantagens, cobranças, explorações e precarizações começam.

Por estarem longe dos seus locais de origem, em um ambiente totalmente estranho e com nenhum conhecido por perto, a não ser seu aliciador e patrão, as pessoas aliciadas ficam extremamente fragilizadas e vulneráveis aos abusos, principalmente se tido em conta que dependem dos seus abusadores para tudo.

No ordenamento jurídico brasileiro existem poucas previsões acerca do trabalho análogo ao escravo, por mais que exista tramitação no congresso, não há lei específica que o defina e muito menos que regulamente as ações a serem tomadas em caso de flagrante, no entanto, o Código Penal, no seu art. 149, traz uma breve conceituação e também prevê sanções penais:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (BRASIL, 2016e).

No entanto, ainda que careça de uma definição legal, a própria Constituição Federal já prevê o direito à liberdade e dignidade da pessoa, conceitos que são constantemente violados nestas situações de trabalho, direitos estes

também protegidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) quando dispõe em seu primeiro artigo que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

A DUDH não só protege a liberdade e a dignidade, como também dispõe em seu corpo sobre a escravidão, seu quarto artigo prevê que “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas” (ONU, 1948).

Dito isso, se percebe que a manutenção de mão de obra em regime análoga a de escravo, não só viola direitos protegidos pela Constituição Federal, como também afronta princípios garantidos universalmente, inclusive pela DUDH, ratificada por vários países.

Ainda que se trate de uma forma bastante arcaica de exploração de mão de obra, os motivos para tanto são bastante atuais.

Não resta dúvida que o mundo vive uma economia globalizada e para ter um produto que consiga concorrer a este novo cenário é preciso que, além de ter as qualidades exigidas, tenha um valor baixo.

Ao contratar este tipo de trabalho, o empregador pouco terá que investir em mão de obra e muito menos em custear todos os encargos trabalhistas que envolvem uma contratação formal e ainda sob as coações que existem neste tipo de relação, o trabalhador executa uma rotina muito mais longa de trabalho, por fim, esses abusos por parte do patrão, gera um produto final muito mais em conta.

Por fim, o trabalho análogo ao escravo é pautado numa série de violações não só de normas legais, como também da dignidade da pessoa e de princípios norteadores do Direito do Trabalho, principalmente o princípio da proteção.

3.4 “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Uma relação de emprego se configura quando possuir quatro elementos essenciais, já explanados anteriormente, sendo eles a pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

A modalidade de contratação conhecida como “pejotização” é caracterizada pela contratação de mão de obra que possui todos os elementos de uma relação de emprego, no entanto, ao invés do contrato de trabalho, o empregado

cria uma pessoa jurídica e é contratado como uma empresa prestadora de serviço e não uma pessoa física, ou seja, além de não se enquadrar na definição de empregado do art. 3º da CLT, ele supostamente perde o caráter pessoal.

Por isso o nome de pejetização, proveniente do termo PJ, que significa pessoa jurídica.

Por ser um instituto recente, não existe no ordenamento jurídico brasileiro uma conceituação ou previsão legal sobre o tema, no entanto muitos empregadores justificam a prática com fundamento no art. 129 da lei 11.196/2005 que dispõe:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2016f).

O artigo acima tinha apenas a pretensão de proteger o trabalho intelectual de diversas naturezas, no entanto vem sendo usado de forma indiscriminada com o intuito de justificar a prática irregular da pejetização.

Porém tal fundamentação não tem prosperado na jurisprudência e a prática da pejetização vem sendo entendida como uma fraude a regulamentação da relação de trabalho.

EMENTA: RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. ARTIFÍCIO DENOMINADO “PEJOTIZAÇÃO”. FRAUDE TRABALHISTA. O termo “pejetização” consiste no neologismo criado para se definir o caso em que o empregador, pretendendo burlar o cumprimento dos direitos trabalhistas devidos ao empregado, o estimula a constituir pessoa jurídica ou a ela aderir, sob o manto de um contrato de prestação de serviços entre empresas. Trata-se de fraude trabalhista na qual o empregador impõe ao trabalhador que lhe preste serviço por intermédio da empresa constituída, em nítida transferência dos riscos do empreendimento à parte hipossuficiente da relação jurídica. Na esteira da melhor doutrina e jurisprudência, a “pejetização” deve ser repudiada no ordenamento jurídico brasileiro, que sobreleva o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, em torno do qual se erigem todos os demais princípios justralhistas, devendo, em atenção ainda ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, ser declarada nula a contratação feita sob tal máscara, aplicando-se o disposto no artigo 9º da CLT. Demonstrada a fraude trabalhista, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015).

A pejetização não se confunde com a terceirização e nem com o trabalhador autônomo, pois aquela é caracterizada por uma relação triangular entre

empresa contratante, empresa prestadora de serviço e trabalhador, enquanto este é caracterizado, entre outros, por um indivíduo que não possui vínculo com um empregador específico, ou seja, não é subordinado. Enquanto isso, na pejetização, o trabalhador é subordinado ao empregador, porém é contratado através da constituição de uma pessoa jurídica.

Nas palavras de Alvarenga (2013, p. 71):

A pejetização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins (2008, p. 128), em sua obra “Direito do Trabalho”, faz a seguinte colocação:

O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.

Como se observa acima, não é possível que figure na condição de empregado uma pessoa jurídica, principalmente porque nesse caso, o contrato seria regido pelas regras do código civil e o trabalhador não gozaria das proteções e garantias inerentes a uma relação de trabalho, por esse motivo que a prática da pejetização é tão vantajosa àquele que emprega, pois através dessa modalidade o empregador fica desobrigado de pagar todos os encargos trabalhistas.

Diferente das outras modalidades de contrato abordadas, este formato de contratação costuma ser aplicado no caso de emprego de mão de obra especializada ou intelectualizada. Num primeiro momento a pejetização é atraente para ambas partes, pois se o empregador se desonera dos encargos trabalhistas, o empregado não tem dedução nenhuma na contraprestação aos seus serviços.

Entretanto, ao se analisar a fundo os prós e contras, não compensa tal escolha, uma vez que se estará renunciando à direitos como 13º salário, horas extras, verbas rescisórias, férias remuneradas, salário mínimo, descanso semanal remunerado, adicional de trabalho noturno e insalubre, licença-maternidade, estabilidade à gestante, auxílio-doença, entre outros garantidos na lei e nos instrumentos coletivos, como assistência médica e odontológica. De fato, o contratado fica em posição demasiadamente vulnerável, pois pode ter seu contrato rescindido a qualquer momento,

através de um vínculo extremamente frágil, além de não ter o direito de estar amparado nas situações acima descritas, que teria direito se fosse empregado (MAGALHÃES, 2014, p. 102).

Além disso, o trabalhador não só deixa de ser amparado por uma gama de garantias, como também deverá arcar com todos os custos que envolvem a manutenção de uma pessoa jurídica, como os serviços contábeis, emissão de nota fiscal, entre outras atividades para a preservação de um CNPJ.

Por ser uma exigência do empregador, por vezes sendo até um requisito para a contratação ou manutenção do vínculo com o trabalhador, esta situação é claramente uma afronta ao princípio da proteção, da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade.

Assim como nas outras formas de precarização do trabalho, a pejetização tem raízes nas profundas mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, mudanças essas, acentuadas com o advento da globalização.

O sistema capitalista está em constante mudança e, nos dias atuais, o modelo ultraliberal visa desconstruir as garantias sociais e os limites impostos pelo Direito do Trabalho, sob a justificativa de que ele precisa ser modernizado, repensado e flexibilizado para possibilitar a competitividade das empresas em um mercado globalizado e garantir uma maior empregabilidade (MOREIRA, 2012, p. 95).

Portanto, neste cenário de concorrência globalizada, a pejetização surge como uma forma de emprego de mão de obra que otimiza os gastos e amplia a possibilidade de concorrência das atividades empresariais, ainda que viole uma série de garantias constitucionais e protecionistas.

4 OS INSTRUMENTOS JURÍDICOS E MEDIDAS ESTATAIS UTILIZADOS PARA O ENFRENTAMENTO DA PRECARIZAÇÃO

Diante desses novos formatos de contratação, profundamente marcados por flexibilizações e precarizações, é preciso que o Estado intervenha não apenas com a criação de leis, mas sim de forma efetiva no combate a essas irregularidades.

Por esse motivo, o presente capítulo virá explanar sobre três formas de enfrentamento que o Estado brasileiro possui, dando ênfase nas ações e programas que visam combater as irregularidades da terceirização, trabalho análogo ao escravo e a pejotização.

4.1 ENFRENTAMENTO DAS PRECARIZAÇÕES TRABALHISTAS: PREVISÕES CONSTITUCIONAL

A Constituição Federal não traz em seu corpo, de forma específica, formas de enfrentamento as precarizações trabalhistas, no entanto, vários princípios nela previstos devem permear as relações de trabalho na mesma proporção que circunda outras relações sociais.

Dito isso, vale ressaltar que em seu artigo primeiro a carta magna elenca a dignidade da pessoa como um dos fundamentos do Estado e coloca no mesmo patamar de importância os valores sociais do trabalho.

Logo nos primeiros artigos, mais precisamente do art. 6º ao 11º, o texto constitucional trata especificamente de vários direitos inerentes aos trabalhadores e as relações de trabalho individuais e coletivas.

Ainda que não esteja explícito em suas palavras, as previsões constitucionais elencadas no capítulo dos direitos sociais já podem ser consideradas como uma forma do Estado brasileiro combater a precarização, pois registrar na Carta Magna uma série de garantias é impor aos empregadores a obrigatoriedade de cumpri-las.

Portanto, constitucionalmente a terceirização e pejotização são enfrentadas quando o legislador se preocupou em positivizar direitos como a proteção a despedida arbitrária ou limitar a jornada de trabalho, que são frequentemente violados nestes modelos de contrato.

Além disso, no art. 170 o texto constitucional institui a valorização do

trabalho humano e a busca do pleno emprego como uns dos fundamentos da ordem econômica e no mesmo artigo elenca a função social da propriedade na mesma categoria:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I – soberania nacional;

II – propriedade privada;

III – função social da propriedade;

IV – livre concorrência;

V – defesa do consumidor;

VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego;

IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei (BRASIL, 2016b, grifo nosso).

Dito isso, por conseguinte o art. 186 elencou em seu bojo os requisitos para que se cumpra a função social da propriedade rural e a regulamentação da relação de trabalho, bem como o bem-estar do trabalhador:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I – aproveitamento racional e adequado;

II – utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. (BRASIL, 2016b, grifo nosso).

Caso venha a ser desrespeitado alguns dos requisitos acima, a própria constituição prevê a desapropriação, conforme se vê:

Art. 184. Compete à União desapropriar por interesse social, para fins de reforma agrária, o imóvel rural que não esteja cumprindo sua função social, mediante prévia e justa indenização em títulos da dívida agrária, com cláusula de preservação do valor real, resgatáveis no prazo de até vinte anos, a partir do segundo ano de sua emissão, e cuja utilização será definida em lei (BRASIL, 2016b).

Segundo o artigo supracitado, as propriedades que não cumprirem com

sua função social, podem ser desapropriadas para fins de reforma agrária, por isso, quando flagrada uma propriedade com uso de mão de obra escrava, tal sanção compete ser aplicada pela União, no entanto tal dispositivo somente é aplicado em casos de imóvel rural.

Sabido que o emprego de mão de obra escrava não é de uso exclusivo do meio rural, a emenda constitucional nº 81/2014 alterou o art. 243 que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.
Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei (BRASIL, 2016b).

Diante dessa alteração, as propriedades urbanas passam a ser passíveis de serem desapropriadas quando flagradas com exploração de mão de obra escrava, porém diferente do art. 184, este novo entendimento prevê que não cabe indenização ao proprietário do imóvel encontrado em condição irregular.

Ademais dos artigos que preveem especificamente algum enfrentamento ou proteção ao trabalho, as proteções aos trabalhadores se encontram inseridas no texto constitucional através da tutela de outros direitos inerentes a pessoa e que devem ser estendidas às condições do trabalho e do trabalhador.

4.2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: FISCALIZAÇÃO E MEDIDAS ADMINISTRATIVAS PARA ERRADICAÇÃO E PREVENÇÃO

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é uma subdivisão do Ministério Público da União, cuja competência é fiscalizar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores, previsto na CF e nas mais diversas legislações jus laborais, bem como o estabelecido por Normas Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para tanto, dispõe de estrutura autônoma e sua ação permeia o âmbito judicial, através da proposição de ações civis públicas, e o âmbito extrajudicial ao

atuar na investigação e resolução de conflitos através da instauração de procedimentos administrativos inquisitivos como, por exemplo, o inquérito civil.

No site do órgão encontra-se a seguinte definição:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais (BRASIL, 2016g).

O art. 127 da Constituição Federal dispõe que “o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (BRASIL, 2016b) e no artigo seguinte elenca as áreas de abrangência do Ministério Público, estando o MPT previsto na alínea “a”.

Posteriormente a promulgação da Constituição Federal, em 1993 foi sancionada a Lei Complementar nº 75, cujo conteúdo “dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União” (BRASIL, 2016h).

A mesma Lei supra citada, em seu artigo 83 dispõe:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário,

sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional (BRASIL, 2016h).

Compreendido os âmbitos dos quais tem competência, percebesse que o órgão possui essencialmente a função de proteger os interesses difusos e coletivos dos trabalhadores, exercendo suas funções através de ações fiscalizatórias e apurando irregularidades trabalhistas, sendo que quando comprovado o ilícito trabalhará para que seja erradicado ou regularizado.

Ao receber a denúncia da irregularidade, o procurador, por meio da instauração de Inquérito Civil (IC), inicia a investigação do denunciado a fim de constatar a veracidade do fato relatado para depois tomar as medidas cabíveis ao caso. Vale ressaltar que a tomada de medidas por parte do órgão fiscalizador não depende de provocação, podendo o procurador instaurar de ofício o IC quando pessoalmente verificar alguma afronta ao direito dos trabalhadores.

Após a apuração, se ficar constatado violação ao arcabouço legal, é comum que o procurador oficiante designe audiência administrativa para propositura de termo de ajustamento de conduta (TAC), oportunidade em que, se aceito, a investigada se compromete a deixar de perpetuar o ato ilícito ou a regulamentar alguma falta.

Não sendo aceito o TAC, ainda que depois de diversas tentativas, incube ao oficiante que ingresse com ação civil pública (ACP) a fim de buscar judicialmente a cessação da prática que prejudica os trabalhadores, ressaltando que a proposição de ACP independe da propositura do TAC, podendo o procurador ingressar com a ação logo que constatado a irregularidade, se assim entender necessário.

Com vistas a ampliar a atuação do órgão frente as irregularidades trabalhistas, no âmbito nacional se criou um sistema de organização formado por coordenações, oportunidade em que foram definidas as matérias prioritárias e posteriormente separados em coordenadorias (BRASIL, 2016i).

Após definir as metas prioritárias, verificou-se que havia a necessidade de intensificar a articulação interna na Instituição, de forma que a atuação dos Procuradores se desse de maneira focada e coordenada. A independência funcional constitucionalmente assegurada aos membros do Ministério Público não implica a inexistência de estratégia. Integrar o MPT traduz-se em constituir um corpo, um sistema que age em conjunto, perseguindo objetivos comuns (BRASIL, 2016i, p. 11).

Tais coordenadorias dispõem de toda a estrutura do MPT, havendo a possibilidade de os procuradores que ocupam estas coordenadorias tomar quaisquer das medidas administrativas que competem ao órgão como, por exemplo, propor TAC ou propor ACP.

Dentre as coordenadorias criadas, existe a Conafret – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho e a Conaete – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, ou seja, duas coordenadorias que tratam de enfrentamento as precarizações abordadas neste trabalho.

A Conaete, cujo nome já explicita seu campo de atuação, é uma ferramenta importante para o enfrentamento do trabalho degradante, feito uma busca no site do MPT é possível encontrar o seu objetivo:

A Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONAETE, criada por meio da Portaria nº 231, de 12 de setembro de 2002, tem como objetivo integrar as Procuradorias Regionais do Trabalho em plano nacional, uniforme e coordenado, para a erradicação do trabalho escravo, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho essenciais (BRASIL, 2016j).

Em outras palavras, esta coordenadoria tem o propósito de agilizar a atuação quando flagrado uma situação de trabalho análogo ao escravo, seja através da uniformidade de atos definidos em plano nacional, bem como pela troca de experiência e fomento de discussões que colaboram para o aprimoramento da atuação dos procuradores em casos dessa seara.

Sobre sua atuação, segue o disposto em cartilha lançada pela coordenadoria:

A CONAETE integra e protagoniza ações de repressão, interinstitucionais e próprias, vem implementando medidas que atacam o tráfico de pessoas configurado na origem do problema e projetos que visam a inserção dos trabalhadores em cursos de qualificação profissional e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, para evitar a reincidência e transformar a anterior hipossuficiência extrema do ser humano escravizado em nova realidade social, efetivamente libertadora (BRASIL, 2014).

Como se observa, a Conaete não limita sua atuação apenas em medidas de fiscalização, judicialização ou até mesmo providências administrativas, pois também realiza projetos que visam evitar a inserção ou reinserção de indivíduos resgatados neste cenário de trabalho precário.

Já a Conafret, que foca sua atuação no enfrentamento de fraudes trabalhistas, tem desempenhado um papel significativo no ataque a terceirização ilícita, bem como é possível que atue em casos de pejetização.

Em nova busca no site do MPT verificasse:

A principal área de atuação da coordenadoria é a seguinte: combate às fraudes trabalhistas por meio de cooperativas intermediadoras de mão de obra, terceirizações ilegais, “sociedades” de empregados, entre outras “invenções criativas” que, por conta do desemprego, servem para prejudicar os trabalhadores e eliminar os seus mais fundamentais direitos (BRASIL, 2016k).

No que se refere a enfrentar a terceirização ilícita, em cartilha lançada pela coordenadoria que aborda exclusivamente este tipo de fraude foi exposto o seguinte:

Diante da repercussão precarizante das condições de trabalho, promovida pela terceirização na atividade-fim, constitui atribuição institucional do MPT a atuação investigativa e inibitória da prática empresarial nociva à efetividade dos direitos sociais dos trabalhadores, para dar cumprimento à sua missão institucional prevista no art. 127 da Constituição da República (BRASIL, 2015).

Como se observa, o MPT, na figura da Conafret, reconhece na terceirização de atividade-fim um fato precarizante de mão de obra, motivo pelo qual tal prática fraudulenta tem recebido atenção especial da coordenadoria e alvo de

enfrentamento através da fiscalização constante das atividades dos terceirizados a fim de evitar que fraudes aconteçam.

Já a pejetização, ainda que não possua destaque na atuação da Conafret, também é um tipo de precarização e prática fraudulenta que poderá ser alvo de investigação do MPT, inclusive através da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho.

Por fim o Ministério Público do Trabalho, através da tomada de medidas administrativa que são de sua prerrogativa prevista em legislação, bem como através de sua organização interna em coordenadorias especializadas em assuntos prioritários, é uma importante ferramenta de enfrentamento as precarizações trabalhistas, inclusive as abordadas nesta monografia.

4.3 MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é um órgão federal que atua essencialmente em ações fiscalizatórias, seja através de denúncias ou a requerimento de alguma outra autoridade, inclusive o procurador do trabalho.

O art. 626 da CLT dispõe que “incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho” (BRASIL, 2016a), ainda que se refira a entidade pelo seu nome antigo o artigo é importante definidor da atividade do MTE.

A figura do auditor-fiscal do trabalho é de extrema importância para a realização das competências do órgão, principalmente por ser seu principal agente de atuação e cabe a este indivíduo levar a cabo as ações para que aconteça a fiscalização, dentre outras atividades inerentes a sua função.

Para o autor Sérgio Pinto Martins (2008, p. 639), o fiscal do trabalho:

Não tem apenas a função de aplicador de multas ou de fiel cumpridor da lei, mas também de orientador, de mostrar às empresas como a lei deve ser aplicada, principalmente em se tratando de legislação recente. Na verdade, o fiscal do trabalho vai mostrar os erros cometidos pela empresa, para esta se enquadrar na legislação trabalhista, inclusive quanto à medicina e segurança do trabalho.

Portanto, a função do fiscal do trabalho não se limita a fiscalizar o cumprimento da legislação, estando na esfera de sua competência, dentre outras previstas no Decreto nº 55.841 de 15 de março de 1965, orientar e informar o empregador de como deve agir para ficar regular perante as previsões legais.

Em se tratando das precarizações discutidas neste trabalho, o MTE possui atuação de destaque no enfrentamento do trabalho análogo ao escravo, tomando medidas específicas para lidar com a situação como, por exemplo, a criação de grupos especiais de fiscalização móvel (GEFM).

Segundo Almeida (2015):

O GEFM pode ser entendido como um instrumento eficaz do MTE, que vem em resposta à necessidade de se ter um comando centralizado para diagnosticar o problema, garantir a padronização dos procedimentos e supervisão direta das operações pelo órgão central, assegurar o sigilo absoluto na apuração das denúncias e, finalmente, reduzir as pressões ou ameaças sobre a fiscalização local.

Em 2003, a presidência da república lançou o “Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo” e uma de suas ações gerais é a “melhoria na estrutura administrativa do grupo de fiscalização móvel” (BRASIL, 2003).

Explica Antero (2008, p. 8):

De forma simplificada, a política de implementação desse programa é sustentada em ações de fiscalização, inclusão dos trabalhadores liberados em políticas públicas compensatórias e criação de estruturas públicas e da sociedade civil de forma a criar um cenário que impeça a prática criminosa da submissão de trabalhadores à condição de escravos.

O MTE, por meio do SIT e seus parceiros, vem aumentando esforços no sentido de combater a exploração de trabalho escravo, mediante intervenções cada vez mais eficazes e de intensa coordenação entre os organismos envolvidos.

Compreendido toda a esfera de atuação do grupo de fiscalização, vislumbra-se que se trata de um método de ação do MTE que tem sido eficaz no enfrentamento do trabalho escravo.

Além do GEFM o órgão em questão também é criador e responsável pela atualização da “lista suja”, instituída através da Portaria nº 540 de 15 de outubro de 2004.

O sítio eletrônico do MTE dispõe da seguinte explicação acerca do cadastro de empregadores, mais conhecido como “lista suja”:

A Portaria nº 540, de 15 de outubro de 2004, do Ministério do Trabalho e Emprego criou o “Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo”. O Cadastro, mais conhecido como “lista suja do trabalho escravo”, reúne empregadores flagrados cometendo esse crime, após decisão definitiva administrativa dos autos de infração lavrados, prezando, assim, pela imperativa observância à ampla defesa e ao devido processo legal. Além de informar à sociedade, de forma transparente, sobre os empregadores que recorrem a essas práticas, as informações do cadastro subsidiam àquelas empresas que respeitam a legislação trabalhista e foram signatárias do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, pelo qual se comprometem a estabelecer restrições quanto à realização de negócios com quem está na “lista suja” (BRASIL, 2016).

Após alguns anos de publicação e atualização da lista, a Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade, que leva o número 5.209, sob a alegação de que tal medida afronta os arts. 87, inc. II, e 186, incs. III e IV, da Constituição.

Na época da propositura da ação, foi concedido liminar suspendendo a publicação do cadastro, no entanto com alterações feitas em 2015 e posteriormente em 2016, acarretando na Portaria Interministerial nº 4 de 11 de maio de 2016, no dia 24 de maio de 2016 a ministra Cármen Lúcia do STF proferiu a seguinte decisão:

Pelo exposto, julgo prejudicada a presente ação direta de inconstitucionalidade pela perda superveniente do objeto (art. 21, inc. IX, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal), **cassando-se a medida cautelar antes deferida. Prejudicados, por óbvio, os pedidos de ingresso formulados na presente ação** (BRASIL, 2016m).

Portanto, com essa nova decisão a publicação da lista suja volta a ser permitida, possibilitando que a sociedade tenha conhecimento de empresas e empregadores que foram flagrados utilizando mão de obra análoga ao escravo.

A lista suja pode ser compreendida como forma de enfrentamento se levarmos em conta o caráter inibidor do seu ato, pois a pessoa (física ou jurídica) que tiver seu nome vinculado a este cadastro pode sofrer restrições de negociação por parte das empresas que firmaram o pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo. Pacto este que reúne diversas empresas com o compromisso de não negociar com quem explora mão de obra análoga ao escravo.

Quanto às outras formas de precarização abordadas no trabalho, a pejetização e terceirização, o MTE não tem um papel expressivo de enfrentamento, geralmente executa ações fiscais através de denúncias diretamente ao órgão ou a

mando de um procurador do trabalho e, no caso de flagrante, fazendo o encaminhamento dos relatórios de fiscalização e autos de infração a autoridade competente.

Em suma, o Ministério do Trabalho através de ações focadas na erradicação do trabalho escravo, tem desenvolvido um papel de destaque e reconhecido no confronto dessa prática ilegal, configurando uma forma eficiente de enfrentamento.

4.4 SINDICATOS: FISCALIZAÇÃO E AMPARO AO TRABALHADOR

Os sindicatos dos trabalhadores são entidades não governamentais de livre associação, formadas por trabalhadores de uma mesma classe operária, que por meio da união de suas forças lutam pelos avanços dos direitos jus laborais, bem como pelo respeito aos direitos e necessidades específicas de suas respectivas classes de trabalho.

Sua previsão e forma de estão na constituição:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia 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;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer (BRASIL, 2016b).

Como se observa, os sindicatos usufruem de autonomia para sua criação, estando livre da interferência estatal, desde que respeitado a regra de territorialidade prevista no inciso II, sendo de sua competência a defesa dos direitos individuais e coletivos, inclusive por meio de ações judiciais.

Já na CLT, o movimento sindical possui um título dedicado a explanar sobre sua organização, do art. 511 ao art. 610 a legislação infraconstitucional trata de abordar previsões acerca das eleições sindicais, por exemplo, como também prevê a possibilidade de criação de entidades sindicais de nível superior, como as federações e confederações, dentre outros assuntos levantados.

Dito isso, o art. 153 da CLT dispõe:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
 - b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
 - c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
 - d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
 - e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
- Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação (BRASIL, 2016a).

Como um órgão de representação e proteção aos direitos de classes trabalhadoras, cabe ao sindicato estar atento as precarizações que podem vir a acontecer dentro das empresas que empregam seus representados.

Ainda que não possua, obrigatoriamente, função fiscalizatória, os sindicatos são o que há de mais próximo dos trabalhadores no que concerne a saber sua realidade quanto a meio ambiente e contrato de trabalho, principalmente por que é uma entidade formada pelos próprios trabalhadores da categoria e são figuras obrigatórias nas negociações coletivas entre empregados e empregador das empresas que compreendem sua área de atuação.

Diante dessa proximidade, por vezes é inevitável que sobrevenha ao conhecimento da entidade de representação, informações sobre possíveis casos de irregularidades trabalhistas, dentre elas a terceirização irregular e a pejetização.

Quando se trata dos terceirizados quanto classe de trabalhadores, a atuação de um sindicato que os represente fica bastante prejudicada, principalmente

por que os tipos de serviços contratados por meio deste formato podem ser os mais variados como, por exemplo, serviços de limpeza, proteção patrimonial e de secretaria, ou seja, vários tipos de profissionais na mesma categoria.

Sobre isso, o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2014, p. 452) escreve:

A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu seguimento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.

Em outras palavras, o autor explica que a fragmentação da mão de obra, provocada pelo processo terceirizante, torna ineficaz a atuação de um sindicato.

Não bastassem as precarizações que os trabalhadores terceirizados já sofrem, não raro se encontram casos de terceirização irregular, situações em que o empregado atua em atividades fins e/ou são desviados da função para o qual foram contratados, ou seja, pela primazia da realidade sua condição deveria ser de empregado contratado de forma direta e não terceirizada.

Por isso, ainda que não haja representação através de sindicatos, tais entidades devem estar atentas a casos de terceirização irregular, pois quando há o desvio dos serviços terceirizados das atividades meio para as atividades fins, o trabalhador deixa de fazer parte de sua classe de trabalho inicial para compor a classe de trabalhadores da empresa na qual exerce suas funções.

Nesse caso, os interesses do trabalhador irregular passam a compor a esfera de atuação e proteção do sindicato da categoria, cabendo a ele denunciar e enfrentar a irregularidade flagrada.

Já nos casos de pejetização, a atuação de um sindicato para representar os trabalhadores se torna impossível, a priori considerando que assim como a terceirização, a pejetização atinge várias categorias de trabalhadores, porém a dificuldade de representação não se deve somente a isso.

Conforme já ventilado anteriormente, a pejetização é caracterizada pela contratação de um empregado através da constituição de pessoa jurídica, ou seja, em vez de contrato de trabalho a relação entre ambos é regida por contrato de prestação de serviço, cuja natureza é civil.

Neste caso, ainda que pela primazia da realidade a relação seja de emprego, por possuir um contrato de natureza civil e uma suposta relação entre pessoas jurídicas, tanto o contrato quanto a condição do trabalhador, a princípio, não possuem o acompanhamento do sindicato.

No entanto, esta forma de relação é uma fraude, pois além de não possuir previsão em lei é utilizado para maquiar uma relação que possui todas as características de uma relação de emprego e oculta, das entidades de representação, um indivíduo que está inserido em uma categoria de trabalho, mas se encontra a margem das proteções de um sindicato.

Por isso, a atuação dos sindicatos no que concerne ao enfrentamento da pejetização, consiste em apurar e denunciar este tipo de irregularidade quando flagrado.

Entretanto, suas possibilidades de enfrentamento não são limitadas a denunciar quando percebido a fraude, estando na sua esfera de competência ajuizar ação contra a empresa contratante e, dessa forma, exigir judicialmente que o vínculo empregatício seja devidamente reconhecido a fim de converter o contrato civil em contrato de trabalho.

A possibilidade de representar judicialmente os interesses coletivos de sua categoria é previsto no art. 513, alínea "a" da CLT.

Com o intuito de ilustrar esse formato de enfrentamento, vale trazer a apreciação o noticiado no portal de notícias SaudeJur (2016), sob a manchete "Sindicato consegue vitória judicial contra 'pejetização' do trabalho médico" a nota em questão relata que os médicos do Hospital dos Ferroviários, na cidade de Vila Velha, tiveram condicionado a sua contratação a constituição de PJ, porém a situação vinha prejudicando a aposentadoria dos trabalhadores, além de outros direitos, o que acarretou na propositura de ação judicial por parte do Sindicato dos Médicos do Espírito Santo requerendo o reconhecimento do contrato de trabalho.

Enfim o sindicato dos trabalhadores, enquanto entidade mais próxima dos empregados desempenha um papel importante na verificação, apuração e enfrentamento da terceirização irregular e da pejetização, seja em forma de denúncia a órgãos governamentais competentes para a fiscalização do cumprimento da legislação, bem como através de seus próprios instrumentos, como visto no caso de pejetização.

5 CONCLUSÃO

Um dos pontos mais frisados durante o discorrer do trabalho é o de que a globalização foi um fenômeno marcante no mundo do trabalho, desde o seu advento, há algumas décadas. Reflexos de sua influência são sentidos no direito dos trabalhadores, principalmente no que se refere a precarização desses direitos.

Neste novo cenário pós-globalização, o formato tradicional de relação de emprego composta por cinco elementos essenciais (subordinação, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, além da necessidade de o empregado ser pessoa física) não recebe a devida importância, dessa forma abrindo margem para a perpetuação de formatos de contratação excêntricas como a terceirização e a pejetização, modelos de contratação de mão de obra que bagunçam o formato tradicional da relação de emprego.

Essas novas configurações de contrato seguem uma lógica em comum: diminuir ao máximo ou anular os encargos trabalhistas, o que é benéfico ao empresariado, visto que o desonera, em detrimento das garantias trabalhistas.

Já o trabalho escravo, velho conhecido dos livros de história, neste cenário contemporâneo toma uma nova forma onde o indivíduo não é mais tratado como propriedade do tomador de mão de obra, no entanto é geralmente submetido a trabalhos forçados e degradantes em frentes de trabalho sem qualquer estrutura, uma ferrenha afronta a dignidade da pessoa.

Compreendido a estruturação desses três formatos de precarização fica fácil entender o porquê de serem modelos de contratação tão atraentes ao empresariado: o baixo investimento dos empregadores na contratação de mão de obra gera um custo de produção mais em conta, acarretando em um produto final mais barato e capacitado para enfrentar a concorrência global.

Por isso a globalização tem sido um fator de mudanças radicais no mundo do trabalho.

Alheio a todas essas transformações estão a maioria dos trabalhadores, que histórica e socialmente compõe o elo mais fraco da relação de emprego, porém o trabalho assegurado de todos os direitos não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta imposta pelo Estado através do ordenamento jurídico e que cabe a todo empregador cumprir.

No entanto, o mesmo Estado que prevê o direito é aquele que deve trabalhar para garantir que tais previsões estejam sendo cumpridas com regularidade pelos empregadores.

Nesse sentido o presente trabalho de pesquisa, no terceiro capítulo, aborda sobre as formas de enfrentamento que o Estado dispõe para combater os tipos de precarização explicados anteriormente, buscando observar se tais instrumentos têm sido eficazes em suas funções.

O Ministério Público do Trabalho, no encargo de suas funções, é o único dos três órgãos estudados que possui estrutura para enfrentar os três tipos de precarização. Dentre suas formas de atuação vale destacar a separação em Coordenadorias, sendo uma delas de combate ao trabalho escravo e outra a fraudes trabalhistas.

Já o Ministério do Trabalho e Emprego tem atuação destaque no combate ao trabalho análogo ao escravo, através da criação dos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel a instituição vem sendo modelo no que se refere a enfrentar este tipo de precarização. Vale ressaltar que além dos GEFM, o MTE também é responsável pela criação e atualização da popularmente conhecida “lista suja”, importante inibidor dessa prática ilícita.

Finalmente o sindicato, entidade mais próxima dos trabalhadores, tem importante papel na denuncia de irregularidades flagradas ou levadas a seu conhecimento, principalmente nos casos de terceirização ilícita e pejetização, podendo no caso de pejetização ingressar com ação judicial contra a empresa a fraudulenta.

Por fim, diante de uma análise qualitativa do exposto, observa-se que os instrumentos estudados e existentes no Estado brasileiro para o enfrentamento das precarizações trabalhistas, tem sido eficaz no combate a pejetização, terceirização ilícita e trabalho análogo ao escravo na medida de suas atuações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Henrique de. **Mecanismos de combate ao “trabalho escravo contemporâneo”**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11299>. Acesso em: 03 jun. 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A pejotização como fraude à legislação trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

ANTERO, Samuel A. Monitoramento e avaliação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 42, p.791-828, set. 2008. Bimestral.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL nº 4330/2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0629410E4AE3F81D8DD9A230100D4F1A.proposicoesWeb1?codteor=246979&filename=PL+4330/2004>. Acesso em: 20 abr. 2016d.

_____. **Decreto-Lei nº 11.196**, de 21 de novembro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11196.htm>. Acesso em: 24 de abr. 2016f.

_____. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código penal brasileiro. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del2848compilado.htm>>. Acesso em: 6 jul. 2016e.

_____. **Lei Complementar Promulgada nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 01 jun. 2016h.

_____. **Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 jun. 2016a.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo**. 2016. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/fiscalizacao-combate-trabalho-escravo/cadastro-de-empregadores>>. Acesso em: 02 jun. 2016l.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Fraudes Trabalhistas**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/fraudes-trabalhistas!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziDd0NTDyd_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28ncz1w_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKF3MCCkBOJGRJQW5ohEGmpyIAW3vbuw!!/dz/d5/L2dBISvZ0FBIS9nQSEh//>>. Acesso em: 31 mai. 2016k.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/ompt/mpt!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zi_QJNPN2dgg28Lcy8zA0czSwcPb0tAww8nc31w8EKDN0NTDyd_A283b0DgAoCDX1dPd0NjbxNTPWjiNGPRwFlvwEO4GgA1B-F1wp_Q6gCfE4kZEIBbmiEQaanlgBcC1Gd/dz/d5/L2dBISvZ0FBIS9nQSEh/>>. Acesso em: 31 mai. 2016g.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Trabalho Escravo**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/trabalho-escravo!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziDd0NTDyd_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28jc31w_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKF3MCCkBOJGRJQW5ohEGmpyIAduWVOQ!!/dz/d5/L2dBISvZ0FBIS9nQSEh/>>. Acesso em: 31 mai. 2016j.

_____. Ministério Público do Trabalho. **O trabalho escravo está mais próximo do que você imagina**. 2014. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha+Alterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129>. Acesso em: 02 jun. 2016.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Terceirização de Atividade-Fim na Iniciativa Privada: 50 Exemplos de Ações para Proteção do Emprego na Atividade-Fim da Empresa**. 2015. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/14e6a342-cc4d-464b-93e3-7c61f1397039/Terceriza%C3%A7%C3%A3o+da+Atividade+Fim_WEB.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=14e6a342-cc4d-464b-93e3-7c61f1397039>. Acesso em: 02 jun. 2016.

_____. **Plano nacional para a erradicação do trabalho escravo**. Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2003

_____. Ricardo José Macedo de Britto Pereira. Escola Superior do Ministério Público da União (Org.). **Ministério Público do Trabalho: Coordenadorias Temáticas**. 2006. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/linha-editorial/outras-publicacoes/Coordenadorias_Tematicas.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2016i.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. **Decisão Monocrática em ADI n. 5209-DF**. Associação Brasileira de Incorporadores Imobiliárias e Ministério de Estado do Trabalho e Emprego. Relator: Ministra Cármen

Lúcia. DJE nº 106, divulgado em 23/05/2016. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4693021>>. Acesso em: 02 jun. 2016m.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 19 abr. 2016c.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 mai. 2016b.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: Análise jurídica da exploração do trabalho - Trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTR, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentários a CLT**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. **Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha**. 2014. Disponível em:
<<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Miero. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, São Paulo, v. 2, n. 4, p.78-101, jan. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

IANNI, Octavio. **O mundo do trabalho**. 1994. Disponível em:
<http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_01.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2015.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. O fenômeno da pejetização no âmbito trabalhista. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Junior**, Juiz de Fora, v. 5, n. 1, p.84-111, jan. 2014. Semestral. Disponível em:

<http://www.viannajr.edu.br/files/uploads/20140903_102723.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 00090-2014-017-03-00-8 – Distrito Federal. Relator: Ministro Ayres Britto. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 24 abril 2015. Disponível em:
<<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=7154>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30. ed., rev. atual. até a EC nº 76/13. São Paulo: Atlas, 2014.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e Parassubordinação: O Direito do Trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Revista Faculdade Arnaldo Janssen Direito**, Belo Horizonte, v. 4, n. 4, p.69-100, jan. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 29 da OIT**. 1930. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em: 22 abr. 2016.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **CLT Comentada**. 41. ed. São Paulo: LTR, 2008.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Por uma concepção multicultural dos direitos humanos**. 1997. Disponível em:
<http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/Concepcao_multicultural_direitos_humanos_RCCS48.PDF>. Acesso em: 10 nov. 2015.

SAÚDEJUR. **Sindicato consegue vitória judicial contra 'pejotização' do trabalho médico**. 2016. Disponível em: <<http://saudejur.com.br/sindicato-consegue-vitoria-contra-pejotizacao-do-trabalho-medico/>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **Cooperativas de Trabalho, Terceirização de Serviços e Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2015.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: Diagnóstico e alternativas**. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

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. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 1, p.54-84, jan. 2011.

ZACHERT, Ulrich. **Globalização e Mundo do Trabalho: perspectivas jurídicas**. 2001. Tradução do alemão: Amós Nascimento. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/editora/revistaspdf/imp33art04.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2015.