

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

BRENNASUANY COSTA CAVALCANTI

A INCIDÊNCIA DO TRABALHO ESCRAVO NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO

SOUSA

2014

BRENNA SUANY COSTA CAVALCANTI

A INCIDÊNCIA DO TRABALHO ESCRAVO NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Me. Jailton Macena de Araújo.

SOUSA

2014

BRENNA SUANY COSTA CAVALCANTI

A INCIDÊNCIA DO TRABALHO ESCRAVO NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Me. Jailton Macena de Araújo.

Banca Examinadora:

Data de aprovação: _____

Orientador: Prof. Me. Jailton Macena de Araújo

Examinador interno 1

Examinador interno 2

***“O trabalho é a pior e a melhor das coisas:
a melhor, se for livre, a pior, se for escravo”***

Émile Auguste Chartier

À Deus.
Aos meus pais.
À Renato Videres

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço à Deus que me conduziu nesta jornada me fortalecendo á cada dia e me guiando.

Ao meu orientador Jailton Macena de Araújo que com paciência me orientou e prestou seu auxílio. Muito obrigada por ser este exemplo de profissional.

Aos meus colegas da Vara do Trabalho de Sousa/PB.

A todos os professores do CCJS-UFCG que me acompanharam e contribuiriam para minha formação enquanto operadora do direito.

Aos grandes mestres que com suas palavras foram consolo para meu coração inquieto diante das injustiças trabalhistas.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar que a terceirização, modelo de organização das empresas, vem sendo disseminada nos mais diversos setores da economia e tem sido utilizada como instrumento para a violação aos direitos dos trabalhadores, servindo ainda como véu para encobrir o trabalho escravo ou condições análogas às de escravo. O estudo faz-se imprescindível pois não se pode permitir que o homem volte a ser tratado como mercadoria frente às faces do capitalismo, na perspectiva de maximização de lucros e redução de custos. Além disso, o Estado não deve adequar-se ao neoliberalismo defendido pelas empresas que terceirizando suas atividades formam uma cadeia de serviços que dificulta ao trabalhador e ao Direito do Trabalho constatar o real empregador. Hodiernamente, o instituto da terceirização e os mecanismos de violação às condições de trabalho decente expressas pela redução à condição de escravidão têm sido analisados de um modo apartado, quando não se pode permitir a maquiagem das relações de trabalho, já que trabalhadores são marginalizados e laboram com condições indignas, com jornadas exaustivas e em ambientes inadequados de trabalho,. A escravidão contemporânea na terceirização deve ser combatida sob pena de violação dos direitos humanos fundamentais do trabalhador bem como do princípio da dignidade da pessoa humana. Infere-se portanto que é imprescindível a criação de uma legislação específica bem com a aplicação de punições, como ocorreria se a PEC 438/2001 fosse aprovada, devendo ainda ser repudiada toda forma de expansão da terceirização, como pretende inclusive o PL 4330/2004. Para realização desse estudo, o método de abordagem utilizado foi o dedutivo, ao passo que o método de procedimento utilizado foi o método histórico, além disso, para a consecução deste trabalho houve o uso da documentação indireta.

Palavras chave: trabalho escravo; incidência; terceirização.

ABSTRACT

The present work aims to demonstrate that outsourcing model of business organization , has been disseminated in various sectors of the economy and has been used as an instrument for violating the rights of workers , still serving as a veil to cover slave labor or conditions analogous to slavery . The study will be essential because you can not allow that man again be treated as a commodity to the front faces of capitalism , from the perspective of profit maximization and cost reduction . In addition, the state should not conform to neoliberalism championed by companies outsourcing their activities form a chain of services that hampers the employee and the Labor Law finds the real employer. In our times , the Office of outsourcing and the mechanisms of violation of conditions of decent work expressed by the reduction to the condition of slavery have been analyzed in a section so , when it can not allow the makeup of work relations , since workers are marginalized and laboring with degrading conditions , with extensive journeys and inadequate work environments . Contemporary slavery in outsourcing should be fought under penalty of violation of fundamental human rights of the worker as well as the principle of human dignity . It is inferred therefore that it is essential to create specific legislation and with the application of punishments , as would occur if the PEC 438/2001 was adopted , and shall be repudiated all forms of expansion of outsourcing as intended including PL 4330/2004 . To conduct this study, the method used was the deductive approach , whereas the method of procedure used the historical method in addition to the achievement of this work was the use of indirect documentation .

Keywords : slave labor ; incidence ; outsourcing ..

SUMARIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A ESCRAVIDÃO E O TRABALHO ESCRAVO	12
2.1 Histórico do Trabalho Escravo	12
2.1.1 A ESCRAVIDÃO NA CIVILIZAÇÃO ROMANA	12
2.1.2 CIVILIZAÇÃO GREGA.....	15
2.2 A Escravidão e o Trabalho Escravo no Brasil	17
2.3 Conceito Atual de Trabalho Escravo.....	18
2.4 Trabalho escravo: Uma afronta aos Direitos Humanos	22
2.5 Condição Análogas a de Escravidão x Trabalho Decente	24
3 TERCEIRIZAÇÃO	27
3.1 Breve Histórico.....	27
3.2 Elementos	31
3.2.1 FINALIDADE.....	32
3.2.2 REQUISITOS.....	33
3.2.3 TIPOS DE TERCEIRIZAÇÃO	35
3.3 Licitude e Ilícitude da Terceirização.....	36
3.4 Terceirização e Precarização do Trabalho.....	40
3.5 A Atuação do Estado frente à Precarização da Terceirização	43
4 A INCIDÊNCIA DO TRABALHO ESCRAVO NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO	46
4.1 Terceirizações Fraudulentas e Trabalho Escravo.....	46
4.2 A Realidade de Grandes Empresas e a Necessidade de Combate.....	49
4.3 A Imprescindibilidade da Criação de Uma Lei Especial	53
REFERÊNCIAS.....	62

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é entendido como meio de inserção do homem na sociedade, tendo a atual Constituição Federal assegurado que os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana são fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Mas, antes da imposição instituída na Carta Magna, o homem chegou a ser visto como mercadoria quando sua condição era a de escravo submetido às condições de labor que não importavam aos grandes senhores.

Com o passar do tempo, o homem chegou à condição de liberto percorrendo um longo caminho até de fato estar inserido na sociedade com um trabalho remunerado justamente e direitos sociais assegurados por um sistema normativo.

Por outro lado, o sistema de mercado passou por longas transformações, tendo grandes empresas adquirido novos modelos de gestão e de produção.

Como exemplos desses novos modelos têm-se a terceirização, um instituto que adentrou no mercado de trabalho brasileiro por volta dos anos setenta e tem como elemento principal a transferência de serviços e atividades para terceiros.

Todavia, a terceirização tem sido utilizada como instrumento para precarizar as relações de trabalho, enquadrando os obreiros à condições análogas às de escravo.

Nesse ínterim, se faz o presente trabalho imprescindível para demonstrar que o homem tem, antes de tudo, garantida sua dignidade enquanto ser e enquanto trabalhador.

Para tanto, dividiu-se o presente estudo em três capítulos, sendo que o capítulo um tem como objetivo abordar os principais pontos do trabalho escravo, primeiramente ao se analisar suas bases históricas percebe-se que o homem nas diversas civilizações foi tratado como mercadoria que poderia ser alienada.

Além disso, descreve-se a chegada do trabalho escravo no Brasil, com a submissão de indígenas, imigrantes europeus e africanos à trabalhos forçados e degradantes, menciona-se também as leis brasileiras que culminaram com a abolição da escravatura no ano de 1888 bem como a libertação dos escravos.

Vê-se também o arcabouço legislativo vigente acerca do trabalho escravo, como a convenção suplementar de abolição do trabalho escravo ratificada pelo

Brasil, e o principal dispositivo que se encontra no art. 149 do Código Penal Brasileiro, definindo este os contornos do que é a escravidão contemporânea e a condição análoga a de escravo.

Por fim neste capítulo se faz a explanação da contrariedade entre a condição análoga a de escravo e o trabalho decente, demonstrando que o trabalho decente é principalmente o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador e às condições justas e favoráveis de trabalho conforme se infere da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

No segundo capítulo se aponta todos os elementos necessários à compreensão do fenômeno da terceirização, desde o seu surgimento até sua evolução até os dias atuais no Ordenamento Jurídico vigente.

Abarca-se o conceito maior da terceirização que se pauta na transferência de determinados serviços ou atividades, a finalidade pela qual ela se mostra pertinente ao capitalismo, já que reduz custos e maximiza os lucros.

Evidenciam-se também os requisitos que culminam na sua ilicitude ou licitude da terceirização, além das divisões da mesma, como se o serviço se desenvolve fora ou dentro do espaço físico da tomadora de serviços ou se trata-se de uma terceirização trabalhista ou empresarial.

Apresenta-se a maior responsável pelo lugar da terceirização no sistema jurídico vigente, que é a súmula 331 do TST, explanando-se as características dos seis incisos da súmula para que a compreensão do instituto seja dada com profundidade.

Enfim, procura-se demonstrar no último tópico que notadamente a terceirização resulta na precarização dos direitos trabalhistas porque dificulta a sindicalização dos terceirizados, reduz drasticamente direitos outrora conquistados pelo trabalhadores e culmina na degradação do trabalho.

No terceiro capítulo finalmente é feita a junção entre esses dois institutos, onde se pretende relatar que a terceirização tem sido utilizada como instrumento para submeter os trabalhadores à condições análogas às de escravo.

Ressaltam-se problemas como a não fiscalização do tomador de serviços e atividades, a adoção de posturas inadequadas ao escolher a empresa parceira ou interposta, real empregadora dos trabalhadores.

Ademais, aponta-se o exemplo de trabalhadores terceirizados que foram encontrados em condições degradantes de trabalho, que laboravam com jornadas exaustivas e sem a garantia do mínimo legal previsto no Constituição Federal.

Remonta-se também as duas maiores propostas de emenda a Constituição Federal acerca do tema, a PEC 438/2001 que pretende confiscar os imóveis em que forem encontradas condições análogas a de escravo e a PEC 4330/04 que possibilita todo e qualquer tipo de terceirização.

Ao fim, defende-se que não se pode desconsiderar que tanto a escravidão contemporânea como a terceirização são presentes no atual mercado de trabalho e que devem ser adotadas medidas de combate advindas das próprias empresas, do Estado em sua função legislativa e jurisdicional.

O método de abordagem escolhido foi o dedutivo, na medida em que, apontaram-se os conceitos gerais entre os institutos, mas, procurando revelar suas consequências no mundo jurídico, econômico e na sociedade, permitindo conclusões particulares.

No que atine ao método de procedimento utilizou-se do método histórico, já que, se buscou retroagir ao passado do trabalho escravo e do surgimento da terceirização para promover a compreensão e o lugar destes institutos no presente. A técnica de pesquisa adotada foi a documentação indireta, já que, foram utilizadas doutrinas, artigos científicos, teses de mestrado, doutorado, entre outros.

2 A ESCRAVIDÃO E O TRABALHO ESCRAVO

Para que seja possível compreender os institutos jurídicos é indispensável uma análise dos momentos pelos quais ele se desenvolveu e sua evolução até os dias atuais. Assim, para o entendimento da escravidão, dos trabalhos submetidos à este regime, é salutar que se explore a sua história, as características de hoje e de outrora, a legislação vigente bem como se coaduna com a Ordem jurídica.

2.1 Histórico do Trabalho Escravo

O estudo da sociedade e dos fenômenos que a compõem somente pode se dar com a compreensão do passado. Para tanto, os estudiosos históricos explicam os grandes reinos de acordo com a região em que estão situados e o desenvolvimento econômico e filosófico.

E, diante da análise das culturas de outrora, percebe-se que o trabalho escravo esteve insculpido em todos os povos antigos, notadamente em Roma, Grécia, na África e no antigo Oriente.

2.1.1 A ESCRAVIDÃO NA CIVILIZAÇÃO ROMANA

Através da história das civilizações primeiras é que se podem encontrar os vestígios da escravidão nas suas diversas formas. Para tanto, imprescindível mencionar que foi na civilização romana que se iniciou o regime da escravatura.

Naquele contexto, Roma estava dividida em classes, sendo estas, os patrícios, os plebeus, os clientes, os escravos e os libertos. Os primeiros eram também chamados de cidadãos, pois descendiam de grandes famílias e eram possuidores de grandes propriedades e lugares privilegiados na sociedade romana, já os plebeus ou “a plebe” eram compostos por trabalhadores, comerciantes e artesãos e os clientes eram os estrangeiros e pobres refugiados.

Já os escravos não possuíam personalidade, ou seja, o escravo ou *servus* não era detentor de direitos, já que, para o direito romano este não era pessoa, mas *res* (coisa). O escravo era portanto, *servus est res*, assim como escreve Giordani (1998, p. 197):

O escravo era considerado uma coisa (*res*) e como tal não possuía personalidade (*servus nullum caput habet*), estando sujeito ao poder do seu senhor (*dominica potestas*), poder este que, juridicamente, tinha um caráter absoluto. Podemos comparar a *dominica potestas* ao direito de propriedade em seu triplice aspecto de *ius fruendi* (direito de perceber os frutos e os produtos da coisa – o filho da mulher escrava era um produto), de *ius utendi* (direito de utilizar-se da coisa) e de *ius abutendi* (direito de dispor ou não dispor, de alienar, etc...).

O escravo poderia chegar à condição de *res* pelo nascimento, pois se a sua mãe era escrava, escravo também seria o nascido, não sendo relevante se o pai seria escravo ou não; pelo cativo, sendo que, neste caso encontravam-se aqueles que foram aprisionados em decorrência de guerras por inimigos e foram vendidos pelo Estado.

Além do mais, poderiam perder seu *status libertatis* e passar à condição de escravo aquele que não se inscrevesse no censo e os inadimplentes que se classificavam em *addicti* e *nexi*, sendo o primeiro o devedor relapso e o segundo um devedor específico que em regra, era semilivre até que seu credor resolvesse vendê-lo como escravo.

Eram também escravos aqueles que não cumpriram suas penas diante da justiça romana, os ladrões flagrados pela vítima e os desertores das legiões romanas. Pode-se também mencionar que passariam a ser escravas as mulheres que possuíssem relações sexuais com um escravo e que não atendessem a três intimações consecutivas do proprietário do escravo para que rompessem com aquele relacionamento ilícito. Ainda poderia se tornar escravo os que foram condenados judicialmente á trabalhos forçados e às feras do circo.

E, por fim, os libertos, que obtinham a liberdade através da compra, por abandono do seu senhor ou pela concessão. A concessão ou também chamada de manumissão, poderia ocorrer de três formas, quais sejam, o *censu*, a *vindicta* e o testamento. Na primeira hipótese o senhor inscrevia seu escravo no censo como homem liberto, censo este que era realizado de cinco em cinco anos, na segunda

opção, tinha-se o modo pela varinha ou também chamada de *vindicta*. Aponta Luiz (1999, p. 59):

Pela *vindicta*, o senhor e o escravo comparecem perante o magistrado e o lictor, espécie de oficial de justiça atual, toca a cabeça do servo com uma *vindicta* (varinha) e o magistrado declara livre o escravo. Segundo alguns, o dono do escravo faz-se acompanhar de um amigo e este, não o lictor, é quem bate com a *vindicta* na cabeça do servo. Seja como for, o *dominus* cala-se e, como quem cala consente, livre está o escravo daí por diante.

Contudo, cabe salientar que mesmo diante da *vindicta* os escravos não estavam de todo sem obrigações, pois ainda haveriam ligações denominadas de *obsequium*, *operae* e *bona*.

Na *obsequium* o liberto deveria alimentar seu patrão se estivesse em melhor condição ou protegê-lo de algum infortúnio. No caso da *operae* o liberto continuaria a prestar serviços domésticos ou de ordem econômica ao seu antigo senhor com uma jornada determinada, e, pela *bona* os bens de herança jacente passariam a ser propriedade de seu antigo patrono.

No caso do escravo ser liberto pelo testamento, o seu senhor deveria detalhar “que meu escravo fulano seja livre”, pois, o testamento era regra na civilização romana e nele deveria ser especificado o que se pretendia fazer com os bens. O escravo romano também podia receber a liberdade por vontade do príncipe ou por benefício da lei.

Havia também possibilidades não formais, como o *inter amicus*, quando em uma reunião o senhor manifestava a vontade de libertar o seu escravo; *per epistolam*, quando o desejo de libertar se dava através de uma carta; *per mensam*, que era normalmente em um banquete quando o *dominus* em voz alta proclamava a libertação do escravo; pela *in sacrosantis ecclesis*, onde em uma cerimônia religiosa juntamente com o sacerdote, o proprietário libertava o escravo.

E por fim, o *pileum*, caracterizada pelo escravo no enterro do seu senhor levar um barrete vermelho significando que o senhor antes de morrer tinha se posicionado acerca da liberdade do escravo.

De qualquer forma, o escravo em Roma era considerado uma coisa, tendo com o passar dos tempos tido suas possibilidades de alforria ampliadas por diversos fatores.

Inicialmente porque houve uma maior influência do cristianismo, depois porque a partir da época imperial tornou-se defeso aos *dominus* abandonar os escravos velhos e recém nascidos. E, por último, não foi possível matar os escravos sem autorização dos magistrados, tornando-se também proibido o mau-trato com os mesmos, embora, fossem os escravizados os responsáveis pelo trabalho em geral daquela sociedade.

2.1.2 CIVILIZAÇÃO GREGA

Embora as civilizações gregas e romanas sejam semelhantes, a Grécia apresentou algumas peculiaridades, pois diante da valorização cultural e artística daquela nação, o pensamento era o de que os grandes homens deveriam refletir na sua condição de cidadão, enquanto outros deveriam ser os trabalhadores braçais que dedicavam suas vidas à produção, à colheita, à construção civil, às atividades domésticas e ao comércio em geral.

Remontando à história clássica percebe-se que a Grécia era dividida em duas grandes *pólis* ou cidades, Atenas e Esparta, a primeira era composta pelos eupátridas, metecos e escravos, onde os primeiros eram os cidadãos, grandes proprietários de terras, já os metecos eram aqueles que prestavam serviços militares e os escravos que eram aqueles apanhados pelos embates e por traficantes de escravos, sendo responsáveis pela maioria dos serviços.

A condição do escravo em Atenas era degradante, como observa Magne (1943, p. 88-89):

O escravo é um objeto, que se compra e se vende. Nenhum direito lhe assiste, nem sequer o de ter consciência; deve cumprir quanto manda seu dono; nada possui, nem pode apelar para os tribunais. Mesmo em Atenas, onde sua condição era mais branda que em outras partes, podiam os magistrados sujeitá-los a tortura, embora não fossem citados como réus, mas a título de simples testemunhas. Na prática, porém, não é raro que se mitigue a escravidão; o dono deixa aos escravos certa liberdade, consente-lhes que guardem um modelo pecúlio e vivam em família.

Já Esparta, era composta pelos espartíatas, periecos e os hilotas, sendo os primeiros guerreiros que recebiam educação militar especial, os periecos, aqueles

que possuíam uma considerável representação econômica e os hilotas que eram os escravos.

Nas palavras de Castro (2010, p. 67) os hilotas “não tinham nenhuma proteção da lei e sua condição humana era uma das mais insuportáveis de todo o mundo”, ainda assim, eles possuíam a propriedade de suas terras, apesar destas serem da periferia.

Cabe ressaltar que diferentemente de Roma, os escravos eram pertencentes ao governo e era defeso que alguém se apropriasse do que pertencia ao Estado, além do mais, devido ao relevante caráter militar de Esparta e de sua participação constante em guerras, a maioria dos escravos provinha das lutas espartanas.

Descreve a escravidão na Grécia Aristóteles (1998, p. 48):

A natureza, por assim dizer, imprimiu a liberdade e a servidão até nos hábitos corporais. Vemos os corpos robustos talhados especialmente para carregar fardos e outros usos igualmente necessários; outros, pelo contrário, mais disciplinados, mas também mais esguios e incapazes de tais trabalhos, são bons apenas para a vida política, isto é, para os exercícios da paz e da guerra.

Cabe também transcrever o pensamento que dominava a sociedade grega à época, Aristóteles (1998, p. 45):

A coisa possuída está para seu possuidor assim como a parte está para o todo: ora, a parte não é somente distinta do todo, ela lhe pertence: o mesmo ocorre com a coisa possuída em relação ao possuidor. O senhor não é senão o proprietário de seu escravo, mas não lhe pertence: o escravo, pelo contrário, não somente é destinado ao uso do senhor, como também dele é parte. Isto basta para dar uma idéia da escravidão e para fazer conhecer esta condição. O homem que, por natureza, não pertence a si mesmo, mas a um outro, é escravo por natureza: é uma posse e um instrumento para agir separadamente e sob as ordens de seu senhor.

Dessa forma, é perceptível que a sociedade grega em geral era genuinamente escravocrata, concentrando seu comércio e seu desenvolvimento na mão de obra dos escravos e no intenso trabalho dos mesmos.

2.2 A Escravidão e o Trabalho Escravo no Brasil

Diante das invasões cada vez mais constantes dos árabes e dos europeus na África, chegaram ao Brasil os primeiros escravos em meados dos anos 1532, eles vinham de Moçambique e do Congo e trabalhavam nas fazendas, canaviais, engenhos, chegando a labutar todos os dias, no sol e por no mínimo 12 horas diárias.

A escravidão no Brasil ganhou força diante da imprescindibilidade para que houvesse maior força braçal na exploração do pau brasil e posteriormente dos engenhos de açúcar, como certifica Mello (1982, p. 71):

No primeiro século XVI, entraram neste país apenas 60.000 negros escravos, mas nos séculos XVII, XVIII E XIX, a média de entrada, por ano, superava os que entraram no primeiro século. Ao todo calculavam-se em alguns milhões os negros chegados ao Brasil pelos diferentes portos, procedentes de distintas regiões da África.

Mas não se pode olvidar que com a chegada dos portugueses também foi utilizada como mão de obra escrava os índios brasileiros que estavam espalhados em aldeias e tribos. Eles trabalhavam de forma degradante e forçada na exploração do pau brasil, muito embora, tenha existido para os portugueses alguns óbices, como por exemplo, a defesa da Igreja católica, o hábito de subsistência peculiar dos indígenas, bem como à fuga dos mesmos dado os seus conhecimentos em termos de terras no Brasil.

Foi com o passar dos tempos que surgiram os ideais abolicionistas inspirados por motivos filantrópicos bem como pela ideia de que a escravidão era um inconveniente ao progresso da nação.

Segundo Orico (1977, p. 77-78) houve três fases abolicionistas, a primeira surgida em 1850, com a publicação da Lei Euzébio de Queiroz que tinha por finalidade extinguir o tráfico de escravos, a segunda, a partir de 28 de Setembro de 1871 com a Lei do Vinte livre que deu liberdade aos nascituros, ainda que, na prática só estivessem libertos a partir dos 21 anos e a última fase em 1880 quando se iniciaram os anseios populares de que todos os escravos fossem libertos, sendo esta fase chamada de “abolicionista”.

O abolicionismo se deu porque a manutenção dos escravos havia aumentado seu custo e também porque a economia brasileira havia se transformado de uma forma que era possível investir em estradas de ferro, bancos e indústrias, como salienta Costa (1985, p. 247):

O sistema de crédito havia se expandido, criando novas possibilidades de financiamento de trabalhadores livres; a revolução tecnológica nos transportes e às crescentes demandas do mercado interno haviam criado novas possibilidades para expansão da produção e para especialização.

Assim, a luta abolicionista foi ganhando vitórias a exemplo da Lei dos sexagenários promulgada em 1884 que determinou que todos os escravos com mais de 60 anos fossem libertos sem indenização por parte do Estado. Até que, no dia 13 de Maio de 1888 foi publicada a Lei Áurea abolindo a escravidão no Brasil e libertando cerca de 800 mil escravos.

Contudo, mesmo diante da abolição da escravatura o trabalho escravo não foi extinto. O desenvolvimento do comércio propiciou a entrada de imigrantes com o fundamento de que estes seriam uma mão de obra especializada, todavia, estes e os antigos escravos (africanos, descendentes de africanos, indígenas) encontraram barreiras para encontrar dignos empregos, já que, eram submetidos a jornadas exaustivas, salários irrisórios, devendo obedecer a uma série de normas sob pena de multa, o que condicionava até mesmo a liberdade dos mesmos.

2.3 Conceito Atual de Trabalho Escravo

O conceito de escravo nos dias atuais difere dos conceitos passados, pois, se outrora o escravo era o *servus* e *res*, hoje, quando se taxa alguém de escravo ou se refere a alguém que vive em regime de trabalho escravo, a ideia não é mais de que aquele indivíduo é servo de alguém. Na verdade, hoje todos os nascidos com vida são sujeitos de direito, não pertencendo à outra pessoa ou ao Estado, como aduz a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Art. 1º. Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.

Sendo irrefutável também que hoje todo homem deve ser livre e não deve ter suprimido seu direito de ir e vir. Ademais, fundamental expor que o conceito de escravidão contemporânea teve lugar em 1926 em Genebra, na Convenção sobre Escravatura realizada pela Sociedade das Nações, onde seu art. 1º prescreveu: “Art. 1º. A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade;”.

No Brasil, essa convenção foi ratificada em 6 de Janeiro de 1966, tendo sido promulgada no mesmo momento a Convenção suplementar para abolição da escravatura de 1953. Nesta, ampliou-se inclusive o conceito de escravidão, já que, agora, havia uma nomeação do que seriam condutas análogas a escravidão, dispondo desta forma:

Art. 1º. Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma;

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Todavia, ainda não havia no Brasil um código pátrio que dispusesse sobre a escravidão, o que apenas existia era o art. 149 do Código Penal de 1940, que regulamentava:

Redução a condição análoga à de escravo

[...]

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga á de escravo. Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos.

Infere-se, que era insuficiente para a doutrina, para a jurisprudência e até mesmo para fins de punição quando estaria verificada a escravidão. Somente em 11 de dezembro de 2003, com a edição da lei nº. 10.803 e a reforma do retro art. 149, foi que houve maiores contornos e delimitações do que seria o trabalho escravo, como se observa:

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.

Desta feita, pode-se assinalar que o trabalho escravo se configura quando há a obrigação de trabalhar forçadamente, quando é imposta uma jornada exaustiva de trabalho, quando há a sujeição às condições degradantes de trabalho ou quando por qualquer maneira há a restrição da locomoção em razão de dívida contraída com o empregador.

Quanto à definição de trabalho forçado, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pronunciou-se, na Convenção 29, nos seguintes termos:

Art. 2º. Para fins da presente Convenção o termo trabalho forçado ou obrigatório designará todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade.

Assim, o trabalho forçado nada mais é do que a exigência, a impossibilidade e a dificuldade de desligamento do trabalhador, resultando na maioria das vezes em jornadas que exaurem as forças do obreiro. Nesse contexto preleciona Brito Filho (2005, p. 11-12):

Quando o trabalhador não pode decidir, espontaneamente, pela aceitação do trabalho, ou então, a qualquer tempo, em relação à sua permanência no trabalho, há trabalho forçado. Não se deve dar, dessa forma, ao 'e' que une as duas hipóteses, a condição de conjunção aditiva. É que o trabalho forçado caracterizar-se-á tanto quando o trabalho é exigido contra a vontade do trabalhador, durante sua execução, como quando ele é imposto desde o seu início. O trabalho inicialmente consentido, mas que depois se revela

forçado, é comum nessa forma de superexploração do trabalho no Brasil e não pode deixar de ser considerado senão como forçado.

Diante dessas circunstâncias pouco deve importar se houve o consentimento ou não acerca da continuação do labor, posto que, na maioria das vezes são motivos relevantes que impedem a retirada do trabalhador.

No que tange ao trabalho degradante, este se caracteriza pelas péssimas condições em que os empregados laboram, pois não há atendimento as normas regulamentares de proteção e nem tão pouco há uso de equipamento individuais de proteção, além de serem trabalhos com condições insalubres, perigosas e sem cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Em seu artigo publicado no sítio do Ministério Público do Trabalho o próprio Brito Filho (2005, p. 13) acerca do trabalho degradante assevera ser o trabalho degradante aquele:

Em que há falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta de condições mínimas de trabalho, de moradia, de higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido – o que deve ser esclarecido, embora pareça claro- em conjunto; ou seja, em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes. Assim, se o trabalhador presta serviços exposto á falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador; como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes.

Nesse diapasão, depreende-se que o trabalho degradante, assim como o trabalho forçado são modalidades em que se configura o trabalho escravo na atualidade, sendo ambos incompatíveis com o que prevê nosso Ordenamento Jurídico na Constituição Federal, como o princípio da dignidade da pessoa humana previsto no art. 1º, III, bem como a norma cogente do art. 5º III em que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”, dentre outros.

2.4 Trabalho escravo: Uma afronta aos Direitos Humanos

A partir do século XIX há uma transformação no que atine ao tratamento com as pessoas, havia a obrigação de um olhar diferenciado sobre a qualidade de vida dos indivíduos e havia também a necessidade de melhora do dia-a-dia da coletividade. Isto porque, os problemas sociais relacionados à liberdade, às condições de trabalho e saúde haviam sido levados ao campo político.

Nesse escopo, a comunidade internacional juntamente com os Estados reúne-se para reconhecer os direitos humanos, sendo que em um primeiro momento esse reconhecimento tinha a finalidade de limitar a atuação estatal no que atine aos direitos fundamentais do homem.

Primeiramente a preocupação se concentrou na liberdade do homem, sendo estes direitos fundamentais enquadrados na primeira geração de direitos humanos pautados nas liberdades individuais como o direito à vida, à liberdade, à propriedade, à liberdade de expressão.

Posteriormente, emergiu por parte das comunidades internacionais e dos Estados, a regularização de garantias relativas ao trabalho. Surgiram então declarações como a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado da Rússia de 1919, a Constituição mexicana de 1917 e a Constituição alemã de 1919.

As normatizações do início do século XX traziam como objetivo a prevalência dos direitos humanos sociais e econômicos enquanto direitos intrínsecos ao homem. Dessa forma, ganhou força o direito ao trabalho e a forma de labor enquanto expressão de direito humano social.

O direito ao trabalho enquanto direito humano intrínseco emerge principalmente na Declaração Universal de Direitos Humanos quando a mesma aduz em seu art. 23:

- I) Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
- II) Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
- III) Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com

a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

IV) Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

É nesse ínterim que o trabalho enquanto instrumento que insere o homem na sociedade, que o reafirma como cidadão frente à coletividade com condições dignas insere-se como direito humano do trabalhador. Como dispõe Cecato (2010, p. 357):

O trabalho é um dos direitos essenciais. Sua supressão significa também privação de dignidade. Em primeiro lugar, porque o salário dele resultante é o instrumento de acesso às condições materiais indispensáveis a uma vida digna. Em segundo, porque a sua ausência gera sentimento de diminuição moral e repercute na inserção social do trabalhador, visto que se tem disseminada a cultura do trabalho como valor ético e social.

Mas, o trabalho enquanto instrumento essencial e que dignifica o homem, enquanto direito humano que deve prevalecer sobre toda e qualquer normatividade não pode ser usado com o intuito de exploração do homem. O trabalho deve conter em seu bojo o mínimo de honradez. O trabalho enquanto direito humano e social consolidado na Constituição Federal de 1988. Como destaca Dinaura Pimentel (2005, p. 38-39):

Mesmo constituindo uma fadiga e talvez por causa disso, o trabalho é um bem do homem. Um bem não apenas útil, de que se pode desfrutar, mas um bem digno, ou seja, que exprime e aumenta a dignidade do homem. O trabalho é um bem do homem porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a as suas próprias necessidades, mas se realiza a si mesmo como homem e, em certo sentido, se torna mais homem.

Por outro lado, os direitos humanos são lesados quando a dignidade do trabalhador é também afetada, inclusive no seio laboral. E, se, a superexploração do homem que agride consideravelmente as condições básicas do dia-a-dia dos trabalhadores, como as condições de saúde, de segurança e à uma jornada limitada terminam por serem negligenciadas, há uma afronta notória aos direitos

humanos do homem, à sua dignidade e as lutas da 2ª geração de direitos humanos.

Desta feita, pode-se inferir que a superexploração do mais forte, do empregador, do patrão sobre o trabalhador acaba incutindo em trabalhos análogos a de escravidão, na medida em que, direitos universais mínimos são desrespeitados, inclusive o espectro central dos direitos humanos, a dignidade da pessoa humana

2.5 Condição Análogas a de Escravidão x Trabalho Decente

Nos dias atuais os termos “trabalho escravo”, “escravidão contemporânea” e “trabalho em condições análogas as de escravidão” em nada diferem. São terminações utilizadas para configurar todo e qualquer labor em que se configure uma jornada exaustiva de trabalho, a submissão à trabalhos degradantes e forçados.

Em contrapartida, a Carta Magna aponta para o princípio da dignidade da pessoa humana, consistente na obrigação do Estado em garantir que o homem tenha dignidade para viver. Nesse sentido aponta Sarlet (2001, p. 60):

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Depreende-se assim, que a dignidade da pessoa humana deve também está inserida no trabalho do homem, já que é o trabalho o instrumento que insere o ser humano na sociedade e promove a sua valorização.

É diante deste princípio que a Organização Internacional do Trabalho tem defendido que toda e qualquer relação de trabalho seja regida pela dignidade do trabalhador e atenda aos direitos fundamentais do homem, resultando assim em um trabalho decente.

Nas palavras de Cabral (2012, p. 20):

O trabalho decente é aquele que promove o pleno desenvolvimento do trabalhador através do respeito aos direitos fundamentais, como: uma justa remuneração, o direito à saúde e segurança no trabalho, a proteção ao emprego, o direito ao descanso, o direito a uma jornada de trabalho limitada e não degradante, o direito de greve, o direito de ter órgãos representativos, os sindicatos, dentre outros.

Para a OIT - Organização Internacional do Trabalho, o trabalho decente se firma em estratégias básicas que advém da declaração relativa aos princípios fundamentais do trabalho, onde se tem:

A Conferência Internacional do Trabalho:

[...]

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Além disso, o trabalho decente também abarca a proteção do trabalhador. Logo se infere que a dignidade do homem e o trabalho decente não se coadunam com o labor em condições degradantes e com a escravidão contemporânea.

Mas a escravidão contemporânea se manifesta através de condições degradantes, como jornadas exaustivas de trabalho, sendo estas compreendidas aquelas que não atendem ao limite constitucional de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, que não atendem aos intervalos de no mínimo uma hora para almoço e de onze horas de intervalo entre uma jornada e outra, dentre outras.

A escravidão contemporânea também se constata quando o obreiro não tem direito às férias e nem tão pouco trabalha com condições mínimas, laborando em ambientes que afetam sua integridade corporal, já que se constatam agentes nocivos à saúde e onde não há mínima precaução para redução dos efeitos e diminuição dos riscos de vida.

Assim, percebe-se que na busca da garantia estatal de promover a dignidade da pessoa humana, a proteção ao obreiro e o trabalho decente toda e qualquer

maneira de condição que degrada e explora não se compatibiliza com o que prega o atual o Ordenamento nem as convenções internacionais.

3 TERCEIRIZAÇÃO

O Direito do Trabalho é o ramo que visa à tutela das relações laborais entre empregado e empregador, sendo regido por princípios, como o da maior proteção aos obreiros. Além do mais, este ramo do Direito analisa os institutos do mundo fático em que os empregados estão inseridos, sendo estes partes vulneráveis em comparação às grandes empresas que, em regra, são suas empregadoras.

3.1 Breve Histórico

A terceirização tem suas raízes na década de 1940, quando os países que desenvolviam armas bélicas para serem usadas na 2ª guerra mundial começaram a terceirizar serviços com o fito de que houvesse uma maior especialização das mercadorias, economizando também tempo, já que havia uma grande procura de mão de obra.

Aponta Martins (2001, p. 16) que:

Tem-se uma idéia de terceirização no período da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas produtoras de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Verificavam que podiam delegar serviços a terceiros, que seriam contratados para dar suporte ao aumento da produção de armas.

Esta corrente de delegação sofreu fortes influências do “taylorismo”, modo de organização do trabalho que tinha como objetivo economizar tempo, evitando desperdícios. Nesse sentido preleciona Neves Delgado (2003, p. 44):

Através do “taylorismo”, o controle do tempo somente foi possível mediante a separação e fragmentação das atividades de planejamento das de execução. Cada trabalhador era fixado em determinado posto de trabalho, sendo treinado para cumprir as tarefas impostas no tempo-padrão de produção, segundo sistematizado pela direção empresarial.

O taylorismo surgiu em meados dos anos 1915, repercutindo na economia e na maneira de executar as tarefas desde então. Outra corrente que

também teve importância no surgimento da terceirização foi o “fordismo”. Neste modelo deveriam existir alas de montagem evitando que os trabalhadores se deslocassem para economizar tempo, como demonstra a imagem abaixo:



Ilustração 1 - Filme “Tempos Modernos” (1936).

Diante deste cenário, a terceirização ganhou ímpeto, pois mais vantajoso seria designar tarefas não específicas da empresa, ganhando assim tempo e barateamento da mão de obra.

Martins (2001, p. 16) revela em sua obra um dos primeiros relatos do que seria terceirizar:

O advogado Winters tinha de apresentar um recurso de 120 laudas datilografadas a Suprema Corte, mas sua secretária adoeceu. Um colega indicou Mary, uma antiga secretária. Esta estava casada e dedicando-se exclusivamente ao lar, porém poderia querer ganhar um trabalho extra. Mary datilografou o recurso, que foi apresentado tempestivamente ao tribunal.

E nessa esteira do que seria designar uma atividade secundária para um terceiro, expande-se juntamente com a globalização, o fenômeno da terceirização.

Ganhando finalmente lugar, como já mencionado, na 2ª guerra mundial com a produção do arsenal bélico dos países. Cabe complementar que, nesse momento imperou o modelo de produção “toyotista”, que era um aprimoramento dos modelos fordista e taylorista, posto que, este modelo delimitava a produção das mercadorias

de acordo com a demanda, sendo os trabalhos desenvolvidos em equipes onde havia a variação da atividade de cada um.

Mercante (2005, p. 1), nesse sentido, preceitua:

O referido modelo de organização de produção tem como características básicas: a produção vinculada a demanda, ao contrário da produção em massa do fordismo; trabalho operário em equipe, como multivariabilidade de funções, processo produtivo flexível, que possibilita ao operário manusear simultaneamente várias máquinas; presença do just in time (melhor aproveitamento do tempo de produção); estoques mínimos; senhas de comando para a reposição de peças e estoque; estrutura horizontalizada – **apenas 25% (vinte e cinco por cento) da produção é realizada pela própria empresa, o restante é realizado por empresas terceirizadas**; organização de círculos de controle de qualidade, compostos de empregados, que são instigados a melhorar seu trabalho e desempenho (*grifo nosso*).

No Brasil a terceirização chega na década de 1950, preponderantemente em empresas automobilísticas, todavia, se expande por volta dos anos 1970, quando o Decreto-Lei nº. 200/67 veio a inaugurar o instituto no âmbito da Administração Federal, afirmando o decreto em seu art.10, § 7º:

Art. 10. [...]

§ 7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, a execução indireta, mediante contrato [...].

Como se vê, o objetivo era evitar superlotações nos órgãos públicos. Mais adiante, no ano de 1970, foi editada a Lei nº. 5.645/1970, que, complementando o Decreto de 1967, enumerou as atividades em que a terceirização poderia ocorrer, como por exemplo, as atividades de conservação, limpeza, transporte, dentre outras.

As atividades exemplificadas pela referida lei tinham em comum a característica de ser atividade-meio, ou seja, atividades não ligadas diretamente com a atividade-fim, que seria aquela essencial do órgão.

Ainda assim a terceirização continuava restrita a seara pública. Foi apenas em 1974, com a promulgação da Lei nº. 6.019/74, que houve a inserção da terceirização no âmbito privado. A respeito, Palmeira Sobrinho (2008, p. 88) evidencia:

A Lei 6.019 que autorizava a contratação de trabalhadores temporários por meio de empresa interposta, passou a exigir das empresas os seguintes requisitos: o registro da empresa de trabalho temporário perante o órgão do Ministério do Trabalho; o período de contrato do trabalhador não superior a três meses; e a responsabilização solidária entre as empresas envolvidas, relativamente ao cumprimento das obrigações trabalhistas, em caso de falência da empresa cedente de mão de obra.

A Lei nº. 6.019/74 regulamentou apenas os trabalhos do âmbito privado que fossem temporários, estabelecendo um prazo máximo de 3 meses, como dispõe o art. 10 da referida lei.

Além do mais, só seria possível essa relação triangular entre tomador de serviços – empresa de trabalho temporário- trabalhador temporário quando nos moldes do art. 2º, fosse para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

Somente com a Lei nº. 7.102/1983 foi que houve uma abertura para que a terceirização no âmbito privado pudesse ocorrer de forma permanente. Esta lei dispunha acerca da segurança e do transporte de numerários nos estabelecimentos bancários e prescrevia em seu art. 3º, I: “A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: I- por empresa especializada contratada.”.

Contudo, ainda que nesse momento houvesse uma forma de terceirização permanente, o instituto continuava sem uma legislação clara e abrangente, posto que a Lei nº. 7.102/1983 só regulamentou as atividades de vigilância nas instituições financeiras. Posteriormente, na década de 1990, houve a edição da Lei nº. 8.863/1994 sendo estendidas as formas de terceirização ao setor de vigilância, segurança e afins.

No que atine a jurisprudência, havia o entendimento da Súmula nº. 256 do TST que dispunha:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019/1974 e 7.102/1983 é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Posteriormente essa súmula foi revogada, sendo substituída pela atual Súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que em momento oportuno será analisada com maior afinco.

3.2 Elementos

Imprescindível demonstrar as ideias conceituais que preponderam na atualidade acerca da terceirização, sendo unânime na doutrina que esse instituto decorre da participação de terceiro na relação de trabalho. Para Correia *apud* Barreto (2008, p. 94):

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem, em regra, o objeto principal da empresa. Em princípio, a vantagem da terceirização está na possibilidade da empresa contratante centralizar seus esforços na atividade fim ou principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar.

A terceirização é também uma estratégia empresarial, na medida em que uma empresa transfere os riscos de parte do negócio (alteridade) para o âmbito de outra empresa, já que, as mercadorias ou os serviços indispensáveis ao andamento do negócio ficam a cargo de outrem. Aponta Nascimento (2010, p. 17):

Não há um conceito legal de terceirização. Na linguagem da administração empresarial ganhou corpo a palavra “terceirização” para designar o processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado numa só instituição. Para alguns melhor seria ‘terciarização’, na medida em que sustentam que o que se aprecia é a valorização do setor terciário da economia.

Como se percebe, o termo terceirização se expandiu sob o prisma empresarial e com maior intensidade no setor terciário, setor este responsável pelos serviços. Quanto à conceituação da terceirização para o Direito do Trabalho quem melhor a define é Delgado (2011, p. 46):

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo

produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, 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, não mais assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Depreende-se, portanto, que a terceirização se trata de uma relação de trabalho atípica, visto que, se a relação típica se pauta na bilateralidade, aqui há uma relação trilateral ou multilateral, formada entre empresa tomadora dos serviços, empresa interposta ou empresa parceira e empregado.

3.2.1 FINALIDADE

O fim a que se destina a terceirização se pauta também na horizontalidade da empresa, pois, há a fragmentação das atividades, fragmentações estas influenciadas pelos novos motes da competitiva economia.

Assim, é possibilitada à empresa que se especialize na atividade que mais lhe caracteriza, como por exemplo, se uma determinada empresa fabrica laticínios e terceiriza serviços como as embalagens, esta não se preocupa com o serviço terceirizado, pois mais estratégico será ter como foco a produção dos laticínios e não do serviço secundário (embalagens).

Salienta Correia *apud* Barreto (2013, p. 107):

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem, em regra, o objeto principal da empresa. Em princípio, a vantagem da terceirização está na possibilidade da empresa contratante centralizar seus esforços na atividade fim ou principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar.

O intento a ser também considerado é aquele que advém da visão do comércio, assim aponta Nascimento (2010, p. 217):

Sob o prisma empresarial, a necessidade de especialização, o desenvolvimento de novas técnicas de administração para melhor gestão

dos negócios e aumento de produtividade e a redução de custos fomenta a contratação de serviços prestados por outras empresas, no lugar daqueles que poderiam ser prestados pelos seus próprios empregados, expediente que pode trazer problemas trabalhistas e que se denomina terceirização.

Resta evidenciado que a terceirização não tem somente como objetivo a especialidade da empresa em um determinado serviço ou produto, o ato de delegar parte das atividades empresariais a outra empresa, decorre também do lucro que se pode obter, na medida em que, há a redução de custos com os empregados e para o Direito do Trabalho, sobretudo, a dificuldade de se constatar quem é o real empregador do obreiro.

Conveniente salientar que a própria finalidade da terceirização bem como a forma como ela vem sendo usada, tem resultado na flexibilização do ramo trabalhista, fenômeno este notório, como ressalta Rudiger (2006, p. 201):

No contexto de uma economia global, novo paradigma aceito por boa parte da doutrina juslaboralista brasileira, a flexibilização garante a produtividade da mão-de-obra, competitividade, modernização, mercado, lucro e desenvolvimento econômico. Essa mesma função é exercida pela **criação de relações de trabalho atípicas**, pois elas constituem formas de adaptação impostas pelas transformações econômicas. (*grifo nosso*).

Logo, o direito do trabalho tem procurado se compatibilizar com a terceirização bem como com o que a mesma se propõe, tendo existido uma clara adaptação ao instituto em epígrafe.

3.2.2 REQUISITOS

Quanto aos requisitos indispensáveis para a terceirização trabalhista e empresarial, têm-se que, em regra, a atividade a ser executada deve ser uma atividade-meio, sendo esta, a atividade secundária de uma empresa. Nas palavras de Garcia (2013, p. 178): “A atividade meio é aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador, sendo atividade-fim, portanto, aquela que a compõe.”.

A doutrina ainda elenca uma sub-divisão entre a terceirização da atividade-meio, que se dá na terceirização de primeira etapa consistente na disponibilidade da

matéria prima para que a mesma posteriormente seja aperfeiçoada pela empresa tomadora de serviços.

Na terceirização de etapa intermediária o trabalhador atua no âmbito da empresa tomadora de serviços, agindo propriamente em uma atividade secundária, como os serviços de telefonia, limpeza e conservação e por fim, na terceirização de etapa final uma empresa repassa a outra o produto, para que a tomadora a comercialize.

Além do mais, entre o empregado e o tomador dos serviços não pode existir a subordinação, que consiste na sujeição do empregado as normas e orientações do empregador.

A subordinação é um elemento da relação de emprego que advém da própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, posto que, em seu art. 3º menciona “empregado trabalha sob a dependência do empregador”, vale evidenciar que esta vedada subordinação é a jurídica, ou seja, a que advém da lei, devendo a empresa interposta (real empregador) efetuar o poder disciplinar.

Também não pode existir a pessoalidade, elemento da relação de trabalho que consiste na prestação de serviços pelo trabalhador, sem que exista substituição, em regra, de um empregado por outro.

Têm-se a pessoalidade do contrato de trabalho porque o contrato é “*intuitu personae*”. Precisamente na terceirização, dispõe Correia (2013, p. 109):

Entre trabalhador e empresa tomadora não haverá pessoalidade, ou seja, o trabalhador terceirizado não é contratado pela tomadora, este contrata os serviços e não a pessoa. Ademais, como o trabalhador é empregado da empresa intermediadora é ela que possui poder de direção sobre os serviços e não a tomadora. Se a empresa que contratou os serviços (tomadora) estiver insatisfeita com o trabalho prestado, deverá se reportar á empresa intermediadora e não ao trabalhador.

Desse modo, quando o tomador contrata, ele contrata os serviços ou as atividades da empresa interposta e não os empregados que esta dispõe, sendo perfeitamente possível que a empresa interposta substitua os empregados na terceirização de acordo com a necessidade do serviço, já que a pessoalidade e a subordinação se dão para com a empresa interposta ou parceira e não para com o tomador de serviços.

Nesse sentido, válido observar a jurisprudência:

Ementa: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM ATIVIDADE MEIO. SUBORDINAÇÃO E PESSOALIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETO COM O TOMADOR. APLICAÇÃO DA SÚMULA 331, ITEM III, DO TST. Os serviços prestados pelo trabalhador vinculavam-se à atividade-meio do tomador de serviços. Entretanto, há que permanecer o reconhecimento de vínculo direto com a empresa terceirizante, quando evidenciados os elementos subordinação e pessoalidade, na linha da Súmula 331, item III, do Colendo TST, de seguinte teor: Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Recurso ordinário improvido, no particular. (TRT-6. RO nº. 0000835-95.2010.5.06.0211. Relator: Desembargador Valdir Carvalho. Órgão Julicante: 2ª Turma. Data do Julgamento: 16/02/2011. Data de publicação: 23/02/2011).

Frise-se que a verificação da subordinação e da pessoalidade na terceirização tem como consequência o reconhecimento do vínculo de emprego com o tomador de serviços, ocasionando para este, a responsabilidade por todas as verbas a que o empregado faz jus, principalmente porque independente de que qual seja a relação formada o empregado será a parte vulnerável e frágil da relação triangular, não podendo suportar os encargos do negócio.

3.2.3 TIPOS DE TERCEIRIZAÇÃO

De suma relevância restar claro as divisões da terceirização, isto porque, nem toda terceirização é aquela em que o empregado vai ao âmbito da empresa tomadora de serviços prestar serviços secundários.

A terceirização se divide, podendo se constatar “dentro da empresa” e “fora da empresa”, sendo que no primeiro caso trata-se da terceirização de serviços e mão de obra e no segundo caso trata-se da terceirização de atividades.

A terceirização de serviços e mão de obra ocorre dentro do espaço físico da tomadora de serviços e é a mais comum forma de terceirizar. Nesta hipótese, a tomadora de serviços une seus empregados aos empregados da empresa interposta diferenciando-os conforme o serviço a ser executado.

Em regra os trabalhadores da empresa tomadora de serviços laboram na atividade fim da empresa enquanto os trabalhadores da empresa interposta laboram na atividade meio.

Já a terceirização para fora da empresa ou terceirização de atividades, como salienta Neves Delgado (2003, p. 119-120), “consiste na descentralização das atividades, caracterizada pela horizontalização do processo produtivo”. Há neste momento a transferência de parte do processo produtivo para empresas que firmam parceria com a tomadora de serviços. Nesse sentido dispõe Nascimento (2010, p. 217):

Parceria é, também, expressão da linguagem utilizada nessa questão, sendo comum, na área da administração de empresas, falar em parceiro para designar aquele que vai prestar serviços, de modo autônomo ou como pessoa jurídica, para uma empresa, participando do seu processo produtivo.

Ainda pode ser chamada essa forma de terceirização (fora da empresa) de subcontratação, como aponta Nascimento (2010, p. 217):

Outra expressão utilizada é “subcontratação”, para sublinhar a estrutura jurídica que se forma com uma empresa contratante de serviços que lhe são prestados por outra, a contratada, serviços esses que não são desenvolvidos diretamente por aquela, que prefere valer-se de outras pessoas jurídicas para fazê-lo.

Cabe ressaltar que é principalmente nesta modalidade de terceirização onde mais se intensifica a degradação dos trabalhos, posto que, as empresas que agem em parceria com atividades terceirizadas como, por exemplo, os insumos, embalagens, matéria bruta e etc., tentam acompanhar a demanda das grandes empresas, intensificando o ritmo dos trabalhadores para que ocorra sucesso entre a parceria.

3.3 Licitude e Illicitude da Terceirização

A Constituição Federal impôs restrições implícitas e explícitas a terceirização, que se evidenciam através do princípio da dignidade da pessoa humana combinado com a valorização do trabalho e do emprego, como se infere do art. 1º, III e IV, além do art. 170 da Carta Magna que aduz em seu caput: “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”, princípios estes que possuem força imperativa por advir da norma maior.

Nesse sentido se constata a licitude e ilicitude da terceirização diante do cumprimento ou não das normas constitucionais e do enunciado jurisprudencial consubstanciado na atual Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, pois ainda que esta não seja lei, se caracteriza por serem decisões reiteradas dos tribunais trabalhistas, servindo de direcionamento para os casos de terceirização no Brasil. Dessa forma, assim dispõe a súmula:

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 pessoalidade e a subordinação direta.

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

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

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

Ao analisar o inciso primeiro vê-se que o legislador permitiu a terceirização nos casos de trabalho temporário, esta hipótese é regulada pela Lei nº. 6.019/1974 e nesse caso a contratação é dos trabalhadores para prestar serviços no âmbito da empresa tomadora de serviços, pois é temporário justamente porque substitui alguém do quadro permanente da empresa tomadora ou por conta de um acréscimo extraordinário de serviços.

Deve a empresa interposta ser registrada no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social, além do mais, deve ser

atendido o lapso temporal máximo de três meses para cada trabalhador, sob pena desse modo de terceirização ser considerado ilícito.

O segundo inciso decorre da limitação imposta no Art. 37, II da Constituição Federal que apenas admite a admissão de funcionários mediante concurso público, assim, o vínculo empregatício não pode se formar com o Poder Público, embora, se verificada a contratação irregular, o empregado receberá todas as verbas que a ele pertencem, pagas pela Administração Pública conforme o regime celetista, desde que, verificada a culpa *in vigilando* ou *in eligendo* desta.

Na terceira hipótese anunciada pela súmula têm-se a regularidade de terceirização das atividades de vigilância, conservação e limpeza e também de “atividades-meio”. Todavia, com a alteração da referida súmula, no que atine a possibilidade de terceirizar todas as “atividades-meio” do tomador de serviços, passou a existir conflitos para os tribunais, na medida em que, a verificação da atividade fim de uma empresa têm sido dificultosa para os magistrados, pois “não há uma definição legal precisa, as empresas são sentenciadas de modo oscilante e incerto pois “a insegurança jurídica é enorme” como aduz Barros (1994, p. 51).

Além do mais, no mesmo sentido ressalta o Ministro João Oreste Dalazen, na justificativa do acórdão proferido no Processo Nº TST-SS-4641-89.2012.5.00.0000:

Isto porque a definição de atividade-fim como determinante da regularidade do procedimento de terceirização constitui questão tormentosa e atormentadora, tanto para a doutrina, quanto para a jurisprudência. Essa, aliás, a fonte mais aguda dos inúmeros problemas causados pelo fenômeno da terceirização no universo das relações de trabalho. (TST. Processo Nº TST-SS-4641-89.2012.5.00.0000. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Órgão Julgador: 2ª Turma. Data do Julgamento: 17/05/2012. Data da Publicação:10/08/2012).

Ademais, se restar verificado os elementos de subordinação e da personalidade, esta terceirização será fraudulenta e, portanto, ilícita, acarretando como pena a formação do vínculo diretamente com o tomador de serviços.

Nos três últimos incisos, o legislador vem a determinar qual será a responsabilidade daquele que incorrer em práticas que acarretem a ilicitude da terceirização. Trata-se de inovação da súmula, posto que, anteriormente tratava-se de uma responsabilidade solidária, onde ambos deveriam arcar de igual maneira.

Contudo, no cenário atual, a empresa tomadora de serviços somente será obrigada a pagar os débitos remanescentes e os encargos trabalhistas caso a empresa contratada não honre com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias. Isto porque, embora a tomadora de serviços não seja a verdadeira empregadora, ela se beneficia diretamente com os serviços e atividades.

Cumpre registrar, que a Resolução nº. 174/2011, modificadora do inciso VI da referida súmula, destaca: “A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”.

Sendo assim, para que a responsabilidade subsidiária possa recair, a empresa tomadora de serviços deve ser chamada para se manifestar nos autos processuais, pois não pode incidir a responsabilidade sem a presença do contraditório e da ampla defesa.

Além do mais, deve ser mencionado o que consta na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no art. 9º c/c art. 444:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

[...]

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Devendo, pois, constatada a ilicitude da terceirização e a irregularidade na forma como a mesma se procede, ser o contrato de trabalho com a empresa interposta nulo, para que os trabalhadores, não venham a ser prejudicados, nesse entendimento se posiciona Martins (2001, p. 152):

As fraudes sempre existiram e continuarão a existir. O que se proíbe é a intermediação ilícita da mão de obra, como o é *marchandage*, a exploração do homem pelo próprio homem, com o objetivo de fraudar os direitos do trabalhador.

Cabe ressaltar também que verificada a fraude na terceirização que resulta em dano ao obreiro, a responsabilidade que incide é a responsabilidade solidária, nos termos do art. 932 do Código Civil para que a empresa tomadora arque com as

consequências decorrentes de um terceirização mais que irregular, uma terceirização fraudulenta.

3.4 Terceirização e Precarização do Trabalho

Compreendidos os elementos estruturais que compõem a terceirização, devem ser analisados elementos fáticos que subvertem a ordem de proteção ao trabalhador estabelecida pela legislação trabalhista.

A terceirização, modelo de organização de trabalho, acelerado pela globalização, caracterizado pelas novas relações de trabalho e que se intensificou nas últimas décadas, tem resultado na precarização dos trabalhos. Como salienta Godinho Delgado (2008, p. 45):

A forma terceirizante pulveriza a classe trabalhadora, criando dificuldades práticas quase intransponíveis para a efetiva aplicação do Direito do Trabalho, em face das inúmeras peculiaridades que passa a criar, em função dos tipos de segmentos econômicos, de empresas e de trabalhadores envolvidos. Tais peculiaridades provocam dispersões na própria compreensão e regulação do fenômeno pela ordem jurídica, assim como pelos operadores desta ordem, como o sistema judicial e o sistema de fiscalização trabalhista.

Na realidade, a terceirização por ser uma relação complexa tem servido como maquiagem para contrariar as garantias apregoadas pela Constituição Federal e a prevalência dos direitos fundamentais do trabalhador.

Em contrapartida, a outra face da atual conjuntura no mundo do trabalho é o desemprego latente, que obriga o trabalhador a se inserir em relações trabalhistas e modos de organização que limitam os direitos sociais como o direito ao trabalho digno, à saúde, ao lazer, ao descanso, à segurança do trabalho, à sindicalização, à ambientes adequados de trabalho e a contratos de trabalho que proporcionem segurança.

A terceirização sequer é compatível com a Carta Magna, posto que, não apresenta requisitos reais e concretos que assegurem a valorização de fato do trabalhador. Dispõe Godinho Delgado (2011, p. 461):

Insista-se que a fórmula terceirizante, caso não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país. Enxergar na terceirização um mero instrumento de tangenciamento da aplicação da legislação trabalhista é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal fórmula de gestão trabalhista, colocando-a finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea.

Essa discriminação a que o autor remete é justamente por conta da vedação à distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual nos termos da CLT, ademais, também a Constituição Federal em seu Art. 8º, XXX proíbe a diferença de salários no exercício das funções.

Assim, não se pode diferenciar o trabalho do indivíduo pertencente aos quadros da empresa daquele que não pertencea mesma pois isso fere inclusive o princípio basilar da isonomia contido no art. 5º, I da Constituição Federal.

Além do mais, a terceirização não pode ser um mecanismo que justifique o desemprego no país, abrindo margens para informalidade, muito embora, contraditoriamente pense Augusta Tavares (2004, p.43), quando afirma:

Graças á terceirização, a informalidade se torna uma forma adequada ao capital porque participa efetivamente da produção sem implicar custos do trabalho formal, e porque, aparentemente, não se configura como uma relação entre opositores. Em vez da compra direta da força de trabalho, compra-se trabalho, serviço, mercadoria.

Ora, os preceitos fundamentais se pautam antes de tudo na valorização do trabalho do homem, sendo o capital e o desenvolvimento econômico um elemento secundário ou uma consequência da valorização do trabalho.

Ademais, a informalidade proporciona ao trabalhador uma insegurança jurídica, pois não há um empregador que de fato assuma os riscos do negócio, não há um empregador comprometido e que arque com a fonte do sustento do obreiro.

Além do mais, ainda que a terceirização compre serviço e atividades, estas advêm do homem, advêm da força do homem empenhada em um serviço e é essa força depositada diariamente pelo trabalhador que o Direito do Trabalho deve resguardar, fechando as margens para todo e qualquer tipo de flexibilização, sob

pena de comprometer as garantias até aqui conquistadas. Merece destaque o pensamento de Palmeira Sobrinho (2008, p.91) quando dispõe:

Terceirizar a execução de tarefas, embora não se configure como pressuposto das práticas de precarização e de informalização da relação de trabalho tem se desenvolvido, na maioria dos casos, segundo estas práticas.

Logo, se há a realidade fática de que a terceirização tem resultado na precarização do trabalho, o Direito do Trabalho deve então surgir como ramo do Direito que age com urgência na defesa do homem e do trabalhador, agindo assim conforme o seu princípio maior que é o princípio da proteção ao trabalhador.

Se outrora, em diversas civilizações o homem foi visto como mercadoria que apenas servia para empregar sua força de trabalho, essa idéia não pode mais se valer de novas formas de organização e novos modelos de gestões empresariais.

Cabe salientar também que há outro problema de grande monta que precariza e reduz as garantias do trabalhador que é a questão da sindicalização. É sabido que nos termos do art. 8º da Constituição Federal todos possuem direito á uma organização sindical estabelecida em um território não inferior á um município, contudo, a terceirização tem confundido a atuação sindical não permitindo que existam equiparação dos sindicatos de trabalhadores comuns e sindicatos de terceirizados.

Pois, a formação de um sindicato para trabalhadores terceirizados que atuam no âmbito do tomador ou para trabalhadores terceirizados que trabalham para uma empresa parceira de outra tem sido inviável, na medida em que, se um sindicato é composto por pessoas que tem algo em comum, os terceirizados apenas teriam em comum o ponto de trabalharem de fato para um empregador diferente daquele que lhe remunera e que deve garantir seu direito e isso não têm sido suficiente.

Não é suficiente porque não há como gerenciar trabalhadores que labutam nas mais diversas atividades meio, nos mais variados campos de trabalho, para os mais diversos tomadores de serviços, e, essa realidade pouco visualizada no Ordenamento Jurídico atual diminui o trabalho do homem, na medida em que, não há um sindicato atuante que haja em nome de interesses econômicos, culturais e

materiais dos terceirizados e milite pela sua jornada de trabalho, pelas condições insalubres e perigosas do ambiente.

É indubitável que a terceirização é uma forma presente no cenário brasileiro, mas, é mais indubitável ainda que esta tem sido meio de diminuição das garantias de trabalho, de retardo ao pleno desenvolvimento do trabalho do homem e consequentemente ao trabalho decente.

A terceirização tem sido também instrumento que dificulta à fiscalização e propicia trabalho análogo ao de escravo, desestruturando dessa forma a ordem do Estado Democrático de Direito e resultando na inaplicação dos direitos fundamentais apregoados pela OIT, bem como dos princípios basilares de proteção ao obreiro.

3.5 A Atuação do Estado frente à Precarização da Terceirização

O capital e globalização passaram por uma reestruturação, a chamada reestruturação produtiva tem como perspectiva a filosofia Marxiana em que “a mais valia deriva da redução dos custos”, e, essa redução se dá com a descentralização das empresas, com o processo de horizontalização, onde os estabelecimentos empresariais ficam mais enxutos e delegam uma série de serviços especializados em decorrência da complexidade de mercado. Salieta Misailidis (2006, p.237):

O processo de descentralização produtiva é definido como um modo de organização da produção pela qual se encarrega, a terceiros, determinadas atividades ou operações do ciclo produtivo da empresa. A descentralização produtiva dá lugar, em definitivo, ao processo que se denomina *terceirização*, que alude a distintos fenômenos, entre eles: a contratação por intermédio de empresa de trabalho temporária, a subcontratação propriamente dita e também inclui as empresas unipessoais, quando, na realidade, na maioria dos casos, encobre uma relação de trabalho subordinado..

A alteração das estruturas empresariais terceirizando serviços com vistas à redução dos custos também atinge um elemento indispensável para a consecução das atividades, a mão de obra, sendo o objetivo dos proprietários que a mesma seja barateada. Observa nesse sentido Cecato (2007, p.359):

Na atual conjuntura, a prática dos empreendedores tem sido o descarte da mão-de-obra e a imposição de jornadas exaustivas e carga de trabalho excessiva aos empregados que remanesçam. Afligidos pela necessidade de produzir mais e melhor e ameaçados pelo desemprego, os trabalhadores se colocam na condição de submissos e dependentes.

A vulnerabilidade do trabalhador passa a se manifestar não somente diante de um empregador que detêm os poderes de mando e gestão da relação, mas também por um modelo de economia que abre margens para o desemprego e para a miséria, submetendo o homem a jornadas exaustivas e degradantes, incidindo não raramente a escravidão contemporânea.

Por outro lado, o Estado partindo de um pressuposto neoliberal queda-se inerte, na medida em que, frente às faces do novo capitalismo agudo e cruel e aos índices expressivos de desemprego não se impõe, permitindo a precarização da trabalho e a anomia das relações laborais.

É nesse íterim que o Poder Público enquanto estado de bem estar social e órgão regulador da economia e do mercado de trabalho deve interferir com vistas a assegurar a dignidade do trabalhador, deve destarte se manifestar acerca de todo e qualquer meio que o trabalho tome desvirtue-se de sua finalidade e reste precarizado. Nesse sentido observa Nascimento (2003, p. 355):

As tendências atuais voltam-se para a prevalência do direito estatal de garantias mínimas e de defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, protetores de valores básicos que não podem ser entregues à economia de mercado, como a proteção da vida, saúde, integridade física, dignidade e outros semelhantes.

O Estado tem a força coercitiva para interferir buscando salvaguardar os direitos humanos do homem, salvaguardando principalmente sua personalidade, pois, não se pode permite que haja o desrespeito “a valores que a lei deve prestigiar e que não podem ser entregues à lei do mercado, sendo indispensável a atuação do Estado pelos seus mecanismos de administração pública do trabalho” (MORAES, 2006, p.23)

Isto porque, se há uma precarização máxima do trabalho em nome da redução dos custos e o Estado não se manifesta diante da ultraflexibilização das normas por receio até mesmo do índices de desemprego, este não cumpre seu

papel enquanto Estado garantidor e transgride a própria Constituição Federal, que lhe outorga a interferência em defesa dos direitos fundamentais do trabalho. Ainda dispõe Cecato (2007, p.354):

O Estado é responsável direto ou indireto por garantias mínimas de bem-estar social. Não mais será admitida (e, em princípio, jamais) a ausência da intervenção estatal, reguladora das distorções da relação capital-trabalho no que tange à miséria, ao desemprego, às jornadas exaustivas, aos salários ínfimos e às precárias condições de higiene e segurança

É diante de um complexo de normas e de ações por parte do Estado, intervindo diretamente nas relações de trabalho, seja com normas que visem assegurar os direitos tão precarizados dos trabalhadores, bem como com a aplicação de punições concretas e não apenas abstrativamente previstas em lei, é que se pode garantir dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Toda prática ultraliberal e flexibilizatória fomenta o desrespeito aos direitos sociais dos empregados, principalmente porque reduz o Estado, quando na verdade diante dos novos contornos que pulverizam as relações de trabalho, como a terceirização, o Estado deve emergir como protetor dos direitos fundamentais.

4 A INCIDÊNCIA DO TRABALHO ESCRAVO NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO

A cadeia de serviços terceirizados encontra-se repleta de irregularidades, de trabalhadores brasileiros e estrangeiros que labutam em jornadas exaustivas de trabalho, sem a garantia do salário mínimo legal e dos direitos outrora conquistados, como as férias, o décimo terceiro salário, o salário família, o fundo de garantia por tempo de serviço e ainda laboram em ambientes com péssimas condições, caracterizados pela insalubridade, pela periculosidade, sem equipamentos de proteção individual e que conseqüentemente atentam diretamente contra a dignidade do trabalhador.

Por essa razão a terceirização é vista como um fato ligado às condições socioeconômicas de vulnerabilização do trabalhador que levam à condição análoga à escravidão.

4.1 Terceirizações Fraudulentas e Trabalho Escravo

A terceirização é um instituto que deveria ter caráter subsidiário porque forma relações de trabalhos atípicas, todavia, esta é constatada em todos os setores da economia.

No último censo de 2010 constatado pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - atualmente há cerca de 8,2 milhões de trabalhadores terceirizados dos 37 milhões de trabalhadores formalizados no País, o que quer dizer que formalmente a terceirização ocupa 24% dos trabalhadores.

Por outro lado, segundo a pesquisa realizada pela ONG Walk Free Foundation, o Brasil tem cerca de 200.000 trabalhadores vivendo em condições análogas as de escravidão.

Dessa maneira é possível perceber que diante de números expressivos de trabalhadores terceirizados e de trabalhadores que laboram em condições análogas as de escravo, estes institutos se relacionam, incidindo a escravidão contemporânea também na terceirização.

Como já constatado também, a terceirização torna-se fraudulenta e ilícita quando não atende aos limites estabelecidos nas leis, como o fato da atividade a ser

executada não ser atividade meio, quando a terceirização deveria ser temporária e se alonga no seio da empresa e principalmente quando há uma relação de trabalho que não se coaduna com os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT, nas leis em geral e nas súmulas.

A relação de trabalho fraudulenta existe porque a atual conjuntura do mercado de trabalho favorece para tanto, na medida em que, há uma cadeia de serviços terceirizados para que o objetivo da empresa tomadora de serviços seja alcançado, havendo uma parceria com empresas especializadas em determinados serviços, mas que não atendem aos preceitos legais.

E assim, o tomador de serviços não dirige sua atenção à forma como esses serviços estão sendo prestados, já que, a tomadora de serviços e maior beneficiária do serviço foca-se no lucro que a mercadoria fim e o barateamento da mão de obra proporcionam.

Assim, afirma Pessoa (2013, p. 29):

Os empresários também adotam mecanismos de redução das grandes unidades empresariais, transferindo parte de sua linha de produção para empresas menores, subcontratadas, provocando significativa redução dos postos de trabalho. Abandonam, assim, as grandes estruturas verticais, reorganizando-se em empresas enxutas e descentralizadas, sem prejuízo da qualidade e quantidade da produção no processo denominado de terceirização empresarial.

Terceirização empresarial está caracterizada quando o empregado trabalha fora do âmbito da empresa beneficiária dos serviços, o que propicia o trabalho escravo, posto que a empresa tomadora não atenta em fiscalizar em que condições o trabalhador labora.

Essa realidade resulta na precarização do trabalho, e, destaque-se com o permissivo legal contido na Súmula 331 do TST, onde as atividades-meio são lícitas, motivando as empresas a constantemente delegar para terceiros o serviço-meio, além disso, há o permissivo que se tem face a ausência de leis que regulamentem as formas de terceirização.

Nesse íterim, o trabalhador termina por ser marginalizado, porque mais valia tem a maximização de lucros e redução dos custos do que atentar para as condições em que o mesmo labora.

Cabe ressaltar também que o próprio Estado preocupando-se com o comércio têm criado e permitido a redução de cargas tributárias, têm flexibilizado as normas trabalhistas e as normas cogentes contidas na Constituição Federal, proliferando-se a prática de terceirizar sem um arcabouço legal adequado que proteja o obreiro.

Nessa esteira aponta ainda Pessoa (2013, p. 30):

Esses mecanismos de gestão do trabalho visando a redução de custos, por meio da descentralização empresarial da transferência de várias atividades para um único indivíduo, com a conseqüente maximização da produção e do lucro, são fatores que retratam bem as modificações no padrão de gestão empresarial e da própria força de trabalho. As empresas não se interessam mais pelo controle constante da mão de obra, no exercício do poder diretivo, mas sim por um controle final sobre o resultado da atividade e sua correta incorporação no processo produtivo.

Essa descentralização das atividades descentraliza também os encargos e os ônus da empresa tomadora de serviços, o que termina na vulnerabilização do trabalhador, pois o obreiro tem negligenciada a sua própria condição de homem e de trabalhador que vê no seu emprego a forma de prover a si e a sua família.

É nesse entendimento que concordam Baboin e Souto Maior (2013, p. 46) quando afirmam que “tomando-se por base a realidade e não apenas o formalismo dos textos escritos, é fácil verificar (só não vê quem não quer) que a precarização é da própria lógica da terceirização”.

Além do mais, não se pode olvidar que essa precarização é a própria condição escravizante, pois inibe a finalidade do trabalho enquanto instrumento que enquadra dignamente o indivíduo na sociedade.

E de fato não há como enquadrar de forma decente alguém que labora cerca de quatorze horas por dia, com jornadas exaustivas e que por receio de perder o emprego que não lhe garante o mínimo legal fica adstrito a um sistema que fecha as portas para a legalidade e faz do terceirizado um ser invisível.

É nesse momento que toma forma as tarefas em condições análogas as de escravo, na medida em que, são efetuados trabalhos degradantes e precários, onde o tomador de serviços não observa se aqueles trabalhadores se alimentam em ambientes adequados, se há departamentos dignos que possibilitem o descanso, se há pagamento dos salários e até atraso destes, se há prevenção de acidentes, instalações elétricas e sanitárias adequadas e etc.

É certo que a condição análoga de trabalho escravo se constata diante das más condições impostas ao obreiro, e, se são impostas por uma empresa que tomando os serviços de outro usou a terceirização para tal, esta terceirização é mais que ilegal, é mais que ilícita, ela age de frente com os valores morais e com os preceitos basilares que norteiam a sociedade.

4.2 A Realidade de Grandes Empresas e a Necessidade de Combate

A terceirização é sem dúvida a maior forma de precarização das relações trabalhistas e não decorre de um fato isolado, pois se o capital se reestruturou, também se reestruturaram as formas de trabalho.

As práticas escravizantes e degradantes advem de pequenas e de grandes empresas, principalmente porque, toda atividade demanda uma série de serviços complexos e de mercadorias especializadas.

Nesse íterim tem ocorrido a delegação de tarefas complexas que não estão sendo acompanhadas de fiscalização, que, como se sabe, é vedado, pois, todo tomador de serviços têm o dever legal de fiscalizar.

A displicência da empresa tomadora de serviços tem ocorrido principalmente porque as empresas ainda não têm sido responsabilizadas de forma severa. Na verdade, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é subsidiária e apenas incide se a empresa interposta ou parceira não arcar com os preceitos trabalhistas.

Além do mais, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços e atividades também incide caso constate-se que a terceirização é fraudulenta e irregular.

Válido destacar que no caso de uma terceirização fraudulenta e irregular que causa dano ao obreiro têm-se a responsabilidade solidária que decorre do art. 942 do Código Civil como se infere da jurisprudência:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. FRAUDE. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. PREVISÃO NO ARTIGO 942 DO CC . VIOLAÇÃO DO ARTIGO 265 DO CC. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. Não se constata violação do artigo 265 do CC em hipótese na qual a condenação solidária das reclamadas decorreu de

previsão em lei, no caso no disposto no artigo 942 do CC, que dispõe que todos aqueles que violam direito de outrem responderão solidariamente pela reparação, como ocorre nos casos de fraude na contratação de empregado em virtude de terceirização ilícita. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST. AIRR nº. 1691-24.2010.5.04.0661. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Órgão Judicante: 5ª Turma. Data do Julgamento: 25/09/2013. Data da Publicação: 04/10/2013).

Contudo, o Poder Judiciário tem encontrado óbices para responsabilizar a empresa por uma terceirização fraudulenta, isto porque a terceirização é um fenômeno complexo que dificulta a visualização de quem é o real empregador do trabalhador.

Além do mais, não se pode olvidar que a expressão “atividade-meio” é abrangente, resultando em um aumento considerável da terceirização ilícita e fraudulenta.

No entanto, não se pode permitir que a dificuldade do Poder Judiciário em constatar a terceirização irregular e a má fé das empresas com o fito de lucrar e precarizar o trabalho desvirtue a terceirização, sendo imprescindível que haja um combate.

A imprescindibilidade de combate se faz necessário justamente porque o trabalho análogo ao da escravidão no seio da terceirização existe e é uma afronta clara aos direitos sociais previstos na Constituição Federal, uma afronta clara às convenções ratificadas no Brasil, à Declaração dos Direitos Humanos, aos preceitos da Organização Internacional do Trabalho e a toda positividade que se coaduna com a proteção do homem, com a sua integridade física e moral e principalmente com a sua inserção na sociedade.

Dessa forma, é importante que sejam apontados meios que diminuam esse problema nacional, como por exemplo, a instituição de formas de fiscalização no seio da empresa tomadora de serviços para que esta tenha o real e efetivo controle de qual é a situação verídica dos trabalhadores quanto à sua jornada de trabalho, à sua remuneração e às condições em que labora.

A ideologia capitalista de que a análise minuciosa da terceirização acarretaria na transformação do tomador de serviços em real empregador do obreiro não pode subsistir.

O real empregador é aquele que dirige e assalaria, todavia, o tomador de serviços tem o dever legal de fiscalizar, e de observar se há a incidência do trabalho escravo na terceirização.

Mas, é diante da displicência do tomador de serviços que a escravidão contemporânea tem encontrado lugar na terceirização, essa negligência do beneficiário de serviços é motivada pelo lucro que se aufer e, não se pode permitir que a busca incessante pelo lucro seja o motor real das relações de trabalho.

O trabalho não pode estar adstrito à um lucro sem precedentes, pois se assim fosse, as relações de trabalho teriam cada vez mais seus direitos reduzidos por conta de um crescimento logarítmico de riqueza e poder, como salienta Fabriz (2006, p. 25): “A estratégia colocada em prática pelas empresas, em relação a força de trabalho, visa garantir obtenção da mais alta taxa de lucro possível num ambiente de mercado incerto e de acirrada competição.”.

É nesse escopo que a fiscalização deve ser o ponto central de qualquer relação de trabalho terceirizado, já que, o lucro e a competição têm tido maior relevância do que observar se os direitos trabalhistas estão sendo cumpridos.

Em regra, quando se constata atualmente que a empresa não cumpriu seu dever objetivo de verificar as irregularidades, após denúncias ao Ministério Público do Trabalho ou às Auditorias Fiscais do Trabalho são assinados Termos de Ajuste de Conduta, em que as empresas se comprometem a fiscalizar a cadeia de serviços.

Entretanto, esse controle não deve ser *a posteriori*, o controle deve ser preventivo, pois a dignidade do trabalhador não pode estar subvencionada à dúvida dos órgãos de fiscalização ou a descoberta ou não de trabalhadores irregulares.

A dignidade da pessoa humana é antes de tudo o fundamento maior do Estado Democrático de Direito, além de que, é princípio do ordenamento pátrio a valorização social do trabalho.

Ademais, não pode ter lugar a escusa do tomador de serviços que afirma desconhecer dos preceitos jurídicos, pois se este alega essa vertente, não há cabimento pois o mesmo tem superioridade em relação ao empregado vulnerável. O tomador de serviços e de atividades deve valer-se de assessoria jurídica ou até mesmo de consultorias dentro de sua própria empresa para que se constatem as irregularidades.

Aquém disso, o tomador de serviços deve ter uma análise ponderada sobre a empresa prestadora, devendo consultar seu cadastro e situação perante o Ministério do Trabalho e Emprego e nas Superintendências Regionais do Trabalho, sob pena de responder subsidiariamente enquadrado na modalidade de *culpa in eligendo* (culpa na escolha), culpa in vigilando (culpa na vigilância) ou solidariamente quando constatado que a terceirização foi fraudulenta.

Para tanto, a empresa pode valer-se da denominada lista suja do trabalho escravo, pois nesta lista suja podem-se visualizar todos os empregadores que foram constatados com mão de obra escrava, sendo esta constatação adquirida tanto no pela via administrativa como pela via judicial.

A lista suja pode ser visualizada através do Ministério do Trabalho e Emprego. Também existe no Brasil o chamado “Pacto Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo”, onde empresas conveniadas com o referido pacto podem pesquisar se há ou não a presença da empresa que se quer contratar, para então firmar um contrato de forma segura.

Deve-se observar também se a empresa interposta ou parceira não está inserida na condição de devedora trabalhista, através da CNDT – Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, instrumento este que está previsto no art. 642-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, que ressalta a expedição da certidão de forma gratuita.

E embora a CNDT não mencione se a empresa contratou de forma análoga à de escravo, a presença de débitos trabalhistas revela a idoneidade da empresa que se pretende contratar, já que, a contratação de uma empresa inscrita no BNDT – Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, não apresenta segurança à empresa tomadora de serviços e nem tão pouco para o trabalhador.

O combate também deve partir dos órgãos competentes como o Ministério Público do Trabalho, através dos procuradores trabalhistas e das ações a estes cabíveis, como a ação civil pública e os inquéritos civis públicos.

A repressão também deve partir dos auditores fiscais do trabalho, como se infere da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito

legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

Da mesma forma também deve agir o Ministério Público Federal, haja vista que, constatado o trabalho escravo previsto no art. 149 do Código Penal tem competência também o MPF, além de que, todo aquele que se sentir lesado pode procurar as autoridades competentes a fim de promover a denúncia.

Assim, é imprescindível que o combate parta dos mais diversos âmbitos, a começar pela própria empresa contratante enquanto tomadora de serviço, bem como o Estado através de seus agentes públicos, e ainda a sociedade como um todo, para que enfim os direitos fundamentais do trabalhador sejam resguardados.

4.3 A Imprescindibilidade da Criação de Uma Lei Especial

Atualmente não há uma lei especial que regule a terceirização, o que existe são leis esparsas que regulam a terceirização no âmbito da administração pública, no caso de serviços temporários e aqueles ligados aos serviços de segurança e vigilância. Além disso, há a Súmula 331 do TST que é o maior norte hoje acerca da terceirização.

Para grande parte da doutrina trabalhista a Súmula 331 do TST não é compatível com os ditames da Constituição Federal de 1988 que trás em seu fundamento a proteção do trabalhador, sua valorização e seus direitos fundamentais como instrumento norteador.

Assim aponta Fabríz (2006, p 13): “No campo normativo constitucional brasileiro podemos depreender a opção pelo modo de produção capitalista, cujas forças deverão orientar-se pelo padrão da valorização do trabalho humano, criador da riqueza.”.

Todavia, percebe-se que com a edição da Súmula 331 do TST, o legislador flexibilizou o direito do trabalho, abrindo margem para a incidência da terceirização em todos os setores da economia, quais sejam, terciário, primário e secundário.

É irrefutável que todo serviço é precedido de um serviço-meio que o conduz até a transformação final. Mas, com a clara flexibilização e abertura promovida pela

súmula para licitude da terceirização em toda atividade secundária, não há um mecanismo de controle que especifique o que é atividade-meio.

E assim, termina negligenciada a necessidade de equiparar os trabalhadores da atividade fim e meio no que atine salário, negligenciada a punição mais severa no caso de constatada a mão de obra escrava, posto que não há uma legislação que defina precisamente os contornos da terceirização.

Cumprir destacar o que evidencia Araújo (2012, p. 113):

Sendo a terceirização de serviços um fenômeno calcado no discurso ultraliberal e flexibilizatório, deve-se observar com ceticismo qualquer projeto de modelo regulatório sobre a matéria. Afinal, a adequação constitucional de projetos dessa natureza impõe que neles sejam consagradas a equivalência salarial, a integridade da consciência coletiva da classe trabalhadora e a afirmação moral do trabalhador terceirizado mediante o desempenho de suas atividades, resgatando-o de sua condição de invisibilidade.

É diante dessa realidade que urge a necessidade de um posicionamento dos Tribunais Superiores do Trabalho, pois quando se remete à terceirização hoje no Brasil, vê-se que é um fenômeno que representa 24% da mão de obra, mas que somente tem uma súmula que a regula, sem nenhum outro mecanismo.

E muito embora esta Súmula seja formalmente considerada constitucional, a mesma não garante precisamente à valorização do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a preponderância do princípio primazia da realidade, princípio este que, pauta-se na prevalência da realidade sobre os meros formalismos do contrato de trabalho.

Na verdade a Súmula 331 do TST tem retroagido ao tempo para permitir que o homem e sua força de trabalho sejam vistos como mercadoria que se vende, troca, aliena, explora e degrada.

Por outro lado, tramita atualmente no Congresso Nacional o projeto de lei nº. 4330/04 que possibilita a terceirização na esfera pública e privada, em atividades fim e meio. O projeto em seu art. 4º § 2º dispõe:

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
[...]

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

Ora, se é constatado que a terceirização tem sido utilizada como instrumento que degrada e precariza o trabalho não se pode estendê-la a todo e qualquer serviço, não há coerência e nem tão pouco fundamento.

Por outro lado, se é certo também que a terceirização encontra-se tão presente no modo de organização da economia brasileira, esta deve ser regularizada com contornos precisos, com a definição, por exemplo, de quais os sindicatos que representarão a classe dos terceirizados no setor têxtil, automobilístico, de construções civis e afins. Deve definir severas punições para o beneficiário dos serviços que não tem cumprido seu papel de fiscalizar, deve viabilizar a aplicação das penalidades das esferas civis, trabalhistas, criminais, administrativas e tributárias.

E, quando constatado o trabalho escravo, não pode ser mais suficiente a assinatura de simples termos de ajustes de conta ou o pagamento de dano moral coletivo. Essas penalidades não são suficientes para garantir que a mão de obra escrava não subsistirá na terceirização.

Sabe-se também que há a previsão legal do art. 149 do Código Penal, que determina a pena de reclusão de 2 à 8 anos no caso em que tiver sido apurada a submissão de trabalho à condições análogas as de escravo, mas, se as empresas verificadas nestas condições é uma pessoa jurídica e, portanto, não pode responder fisicamente, que seja regulamentado um mecanismo que permita identificar os reais culpados por esta precarização no âmbito da terceirização.

De acordo com o Ministério Público Federal, embora as investigações só no ano de 2013 tenham aumentado em 800%, de 2010 a 2013 nenhuma pessoa cumpriu pena por trabalho escravo. A coordenadora do Grupo de Trabalho Escravidão Contemporânea Maria Clara Noletto em uma entrevista ao sítio EBC (2014) afirma que: “A escravidão contemporânea não é facilmente percebida pela sociedade. Ao vermos pessoas, por exemplo, na construção civil, mesmo que em condições precárias, não associamos ao trabalho escravo”.

Além do mais há treze anos tramita no Congresso Nacional a PEC do trabalho escravo, a PEC 438/2001, tem como objetivo alterar o artigo 243 da Constituição Federal, confiscando os imóveis em que forem encontradas condições análogas as de trabalho escravo e destinando essas terras á reforma agrária ou ao uso social urbano.

Primeiramente, esta PEC pretendia apenas confiscar as terras em que se verificasse condições análogas as de escravo no âmbito rural, contudo, frente as pressões e a conclusão de que as condições degradantes também estão presentes em áreas urbanas houve a revisão da PEC.

Isto porque, a condição análoga a de escravo também se percebe em âmbito urbano, inclusive, dados divulgados pela Comissão Pastoral da Terra (CPT) afirmam que no último ano se tornaram livres 2208 obreiros, dos quais, 56% laboravam em âmbito urbano.

A PEC 438/2001 é apenas mais um instrumento que visa diminuir a escravidão contemporânea, mas que se aprovada, deve coadunar com uma adaptação às novas formas de mercado do trabalho, como o sistema da terceirização.

Não se pode permitir que existam leis esparsas que não se completem, dificultando a aplicação da justiça pelos órgãos de fiscalização e pelo Poder Judiciário que está adstrito a Constituição Federal e as leis.

Interessante apontar uma lei atual que possibilita uma sanção a trabalho escravo quando constatado inclusive no âmbito da terceirização. A lei nº. 14.946/2013 aprovada no Estado de São Paulo, que tem como objetivo a invalidação da inscrição das empresas no cadastro de contribuintes do imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de Comunicação – ICMS, de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas a este. A lei trás em seu bojo:

Art. 1º. Além das penas previstas na legislação própria, será cassada a eficácia da inscrição no cadastro de contribuintes do imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual intermunicipal e de comunicação (ICMS) dos estabelecimentos que comercializarem produtos em cuja

fabricação tenha havido, em qualquer de suas etapas de industrialização, condutas que configurem redução de pessoa a condição análoga à de escravo.

O cancelamento da inscrição implica necessariamente na impossibilidade de comercialização por parte das empresas e pessoas que de alguma forma estejam ligadas a cadeia de serviço.

Ademais, quando apurado que as empresas não observaram se o labor era desenvolvido em condições degradantes, estas, consideradas culpadas não poderão operar no ramo e nem tão pouco poderão ter outra firma aberta, no lapso temporal de dez anos. Como prevê o art. 4º da mesma:

Art. 4º. A cassação da eficácia da inscrição do cadastro de contribuintes do ICMS, prevista no artigo 1º, implicará aos sócios, pessoas físicas ou jurídicas, em conjunto ou separadamente, do estabelecimento penalizado:
I - o impedimento de exercerem o mesmo ramo de atividade, mesmo que em estabelecimento distinto daquele;
II - a proibição de entrarem com pedido de inscrição de nova empresa, no mesmo ramo de atividade.
§ 1º - As restrições previstas nos incisos prevalecerão pelo prazo de 10 (dez) anos, contados da data de cassação.

Cabe ainda ressaltar que o cancelamento da inscrição do ICMS impedindo a comercialização de produtos da empresa pode se operar com a decisão da esfera cível, trabalhista e até mesmo criminal.

Indubitável destacar que esta lei criada no âmbito estadual, resulta também no combate às condições análogas as de escravo no âmbito da terceirização, pois embora São Paulo seja o estado precedente em tal previsão, os estados também deve adotar esse tipo de medida coibitiva, com a criação de leis estaduais semelhantes.

Atualmente, foi aprovada lei semelhante no estado do Mato Grosso, bem como tramita no Tocantins, todavia, o projeto de lei semelhante do estado do Maranhão nº. 078/2013 embora aprovado pela Assembleia do Estado foi vetado pela governadora do estado.

Mas independente de onde tenham leis que combatam, especifiquem e que regularizem a incidência do trabalho escravo no âmbito da terceirização, o que se evidencia é que o nosso ordenamento precisa de uma reforma na legislação que se

compatibilize com as novas formas do mercado, como defende Neto (2011, p. 13-15):

A reforma em questão deve observar parâmetros como os seguintes: mínima interferência do Estado na relação capital-trabalho; flexibilização das normas de direito laboral; terceirização de serviços; autocomposição, pela via negocial, dos conflitos coletivos de trabalho; pluralidade dos organismos de representação classista e extinção da contribuição sindical, o que impõe um reexame exaustivo das normas atinentes às relações coletivas de trabalho.

Não basta ter ciência de que a terceirização precariza e degrada, não é suficiente que se acate a Súmula 331 do TST para regulamentar a terceirização, não basta à compreensão de que o trabalho escravo existe e está presente na devastadora terceirização. É fundamental que a sociedade, que o Estado na função de legislar, executar e julgar, que os operadores do direito, reúnam esforços para que mecanismos sejam criados e aplicados com segurança jurídica, afim de que, uma vez por todas sejam erradicadas toda e qualquer maneira em que a escravidão contemporânea tenha tomado forma, inclusive a terceirização.

CONCLUSÃO

Desde os primórdios da humanidade o homem e sua força de trabalho foram tratados como mercadoria para que se acumulasse capital, riquezas e fortunas nas mãos dos poderosos. Não havia preocupação com a dignidade do trabalho dos indivíduos, ao contrário, o trabalho excessivo e forçado era elemento estrutural dos povos antigos.

Com o passar dos tempos surgiram os primeiros ideais de que as relações humanas e conseqüentemente o trabalho deveriam fundamentar-se em princípios que protegessem e garantissem a dignidade do homem, não podendo nenhum obreiro ser submetido à trabalhos forçados e degradantes ou ter o homem condicionada sua liberdade de ir e vir.

A Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho insurgiram como organizações internacionais de proteção da dignidade da pessoa humana, repelindo através de suas declarações e convenções toda e qualquer forma de trabalho degradante, explorador e escravizante.

Nesse diapasão o Brasil veio a ratificar a Declaração dos Direitos Humanos, corroborando com a erradicação de todo trabalho que não fosse decente e regular, promovendo a valorização do ser humano enquanto homem e empregado.

O Ordenamento jurídico através da Constituição Federal, do Código Penal e da Consolidação das Leis Trabalhistas integrou um sistema normativo que proibia a violação dos direitos humanos nas relações de trabalho.

Todavia, o capitalismo se reestruturou e juntamente com a globalização transformou as relações de trabalho, criando mecanismos de gestão que especializa os serviços e descentraliza as atividades, transferindo-as para terceiros. Este fenômeno pautado na horizontalização é denominado de terceirização.

Mas em um contexto econômico que busca a maximização dos lucros, a terceirização acarreta a precarização e degradação do trabalho, pois são verificadas jornadas exaustivas, ambientes insalubres, perigosos, que resultam em condições análogas as de escravo.

A escravidão contemporânea ganha espaço na terceirização, pois não há uma lei específica que a regule, já que, atualmente, apenas a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho rege este instituto complexo e pulverizado.

Além do mais, a falta de fiscalização do tomador de serviços, a não observação da situação regular ou irregular da empresa que se quer contratar e a dificuldade do Poder Judiciário de aplicar ao caso concreto o que é a atividade secundária de uma empresa também acarretam na incidência do trabalho escravo.

Dessa forma, defende-se que necessariamente a empresa tomadora de serviços deve adotar medidas preventivas para coibir qualquer margem de trabalho escravo, como por exemplo, pesquisando acerca da idoneidade das empresas através do Ministério do Trabalho e Emprego, da emissão da CNDT, da presença ou não da prestadora que se pretende contratar na lista suja do trabalho escravo, visto que a preocupação maior é a dignidade do trabalhador e não a maximização dos lucros. É fundamental também que o Estado e as autoridades competentes como o MPF, MPT, Auditores fiscais do trabalho também exerçam uma severa fiscalização.

A necessidade de prevenção faz-se imprescindível para que seja evitada a pulverização da terceirização, o desrespeito aos direitos fundamentais do homem e para que também não haja a incidência da responsabilidade do tomador de serviços no caso de irregularidade e fraude.

Ademais, é indispensável que seja editada uma lei especial que imponha limites e contornos à terceirização, devendo ser repudiado o projeto de lei nº 4330/04 que visa possibilitar a terceirização em toda atividade e serviço, no âmbito público e privado em atividades fins e meios.

Isto porque caso aprovado o projeto de lei nº 4330/04 a terceirização acarretará em uma precarização cada vez maior, na degradação do trabalho humano e na expansão da escravidão contemporânea, que, ao invés de ser erradicada ganhará um espaço maior. Ademais, a aprovação do projeto de lei implicará em uma flexibilização do Direito trabalhista que não se coaduna com o princípio da proteção ao trabalhador.

Por fim, as punições devem alcançar a esfera criminal com a aferição do real culpado para responder nos termos do art. 149 do Código Penal, além disso, as

penalidades devem incidir também no âmbito trabalhista com a responsabilidade subsidiária ou solidária do tomador de serviços.

Deve-se analisar a possibilidade de uma penalidade tributária, visando o cancelamento da inscrição no cadastro de contribuintes do ICMS da empresa constatada com escravidão contemporânea, como já ocorre no Estado de São Paulo.

Portanto é necessária uma análise minuciosa por parte da sociedade, do Estado, dos doutrinadores, dos legisladores, julgadores para que haja um sistema integrado de normas que coíbam a escravidão contemporânea de forma eficaz na terceirização visando a proteção do trabalhador e trabalhos decentes.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. **O Direito do Trabalho Pós-Positivista: Por uma teoria geral jurtrabalhista no contexto do neoconstitucionalismo.** (2012). Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-8XNNXE/disserta_o_.pdf?sequence=1>. Acesso em: 21 fev. 2014.

ARISTOTELES. **A Política.** Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. A terceirização e a jurisprudência. In: **Revista do Direito do Trabalho**, n. 80, 1994.

BABOIN, José Carlos de Carvalho; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O tratamento jurisprudencial da greve política no Brasil. (2013) Tese (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CDoQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Ftde-10012014-153923%2Fpublico%2FDissertacao_JCCBaboin.pdf&ei=Ep4hU8DgMc3F0AGmzYG0BA&usg=AFQjCNEnskPQ8sbuernDx-VHIIWjfS7reg&sig2=x15yoljhgR05Lfd_yP6l1A&bvm=bv.62922401,d.dmQ>. Acesso em: 14 fev. 2014.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 fev. 2014.

_____. **Decreto-lei nº. 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso: em 10 fev. 2014.

_____. **Decreto-lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 fev. 2014.

_____. **Decreto Lei nº. 200 de 25 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma

Administrativa e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 24 fev. 2014.

_____. Lei nº. 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 24 fev. 2014.

_____. **Lei nº. 6.019/74 de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 24 fev. 2014.

_____. **Lei nº. 7.102 de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 24 fev.2014.

_____. **Lei nº. 8863/1994 de 28 de março de 1994.** Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm> Acesso em: 24 fev. 2014.

_____. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda a Constituição nº 438 de 01 de janeiro de 2001.** Estabelece a pena de perdimento da gleba onde for constada a exploração de trabalho escravo (expropriação de terras), revertendo a área ao assentamento dos colonos que já trabalhavam na respectiva gleba.

Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=36162>>

Acesso em: 23 fev. 2014.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº. 4330 de 26 de outubro de 2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 21 fev. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **RO nº. 0000835-**

95.2010.5.06.0211. Relator: Desembargador Valdir Carvalho. Órgão Judicante: 2ª Turma. Data do Julgamento: 16/02/2011. Data de publicação: 23/02/2011.

Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/servicos/consulta-processual>>. Acesso em: 21 fev. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR nº. 1691-24.2010.5.04.0661**.
Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Órgão Judicante: 5ª Turma.
Data do Julgamento: 25/09/2013. Data da Publicação: 04/10/2013. Disponível em:
<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1691&digitoTst=24&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0661>>. Acesso em: 21 fev. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: Caulnom - 5373-07.2011.5.00.0000**. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Órgão Judicante: 2ª Turma. Data do Julgamento: 07/03/2012. Data da Publicação: 15/11/2012. Disponível em:
<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=5373&digitoTst=07&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=00&varaTst=0000>>. Acesso em: 25/ fev. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 256 do TST**. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 24 fev.2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 331 do TST**. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 24 fev. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo Nº TST-SS-4641-89.2012.5.00.0000**. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. Órgão Julgador: 2ª Turma. Data do Julgamento: 17/05/2012. Data da Publicação: 10/08/2012. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/decisao-sintect-ect.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2014.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana. In.: **Revista do Ministério Público do Trabalho na Paraíba**. Procuradoria Regional do Trabalho – 13ª Região, João Pessoa, n. 1, p. 141-154, jun. 2005.

CABRAL, Monara Michelly de Oliveira. **Relação jornada de trabalho e trabalho decente**: entre a eficácia econômica e o retrocesso social. (2012). (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal da Paraíba. Pós-Graduação em Direito Econômico. Disponível em: <<http://ebookbrowse.net/monara-michelly-de-o-cabral-jornada-de-trabalho-e-trabalho-decente-pdf-d583155357>>. Acesso em: 28 fev. 2014.

CASTRO, Flavia Lages de. **História do Direito Geral e Brasil**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Juris, 2010.

CECATO, Maria Aurea Baroni, et al. **Educação em Direitos Humanos: Fundamentos teórico-metodológicos**, João Pessoa: Editora Universitária, 2007.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 4. ed. Editora JusPODIVM, 2013.

COSTA, Emilia Viotti. **Da monarquia à república**: momentos decisivos. 3 ed. São Paulo. Brasiliense, 1985.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

FABRIZ, Daurio César. A crise do direito fundamental ao trabalho no início do século XXI. 2006. In.: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. nº 1. 2006. Disponível em: <www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/59/56>. Acesso em: 28 fev. 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Método, 2012.

GIORDANI, Mario Curtis. **História de Roma Antiguidade Clássica II**. 13. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

HAMURABI. **Código de Hamurábi**. [18--]. Disponível em: <<http://www.cpihts.com/PDF/C%C3%B3digo%20hamurabi.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2014.

João Paulo II, 1981 apud GOMES, Dinaura Godinho PIMENMTEL. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005, 38/39

LOVEJOY, Paul. **Escravidão na África: uma História de Suas Transformações**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

LUIZ, Antonio Filardi. **Curso de Direito Romano**. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

MERCANTE, Carolina Pereira. A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados. (2005). In.: **Jus Nvegandi**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6209/a-responsabilidade-subsidiaria-do-estado-pelos-encargos-trabalhistas-decorrentes-da-contratacao-de-servicos-terceirizados>>. Acesso em: 24 fev. 2014.

MAGNE, Augusto. **Geografia, História e Instituições da Grécia Antiga**. Tradução de L. Laurand. São Paulo: Anchieta, 1943.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5. ed. rev e amp. São Paulo: Atlas, 2001.

MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. Os Direitos Fundamentais da Pessoa do Trabalhador na Ordem Econômica Global, 2006. In.: **Revista Verba Juris**, nº5, jan/dez. 2006. Disponível em: <www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/vj/article/download/14850/8405> Acesso em: 06 abril. 2014.

MELLO, José Barboza de. **História das lutas do povo brasileiro**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Editora Leitura, 1975.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 23

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2003, p. 355.

NETO, Gustavo Adolpho Vogel. **Legislação material do trabalho: a necessária reforma**. (2011). Disponível em: <www.andt.org.br/dyn_images/vogel2.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2014.

NEVES DELGADO, Gabriela. **Terceirização: Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. Ed. LTr. São Paulo. 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.un.org/en/documents/udhr/>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

_____. Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção 26 sobre escravidão**. 25 de setembro de 1926. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/consolidacao.swf>. Acesso em: 10 fev. 2014.

_____. **Convenção 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório**. 10 de junho de 1930. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_29.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2014.

_____. **Convenção 105 relativa a abolição do trabalho forçado**. 05 de junho de 1957. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_105.pdf>. 12 fev. 2014.

_____. **Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho**. 18 de junho de 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2014.

ORICO, Osvaldo. **O Tigre da Abolição**. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1977.

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

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. **As relações de trabalho na era globalizada**: o desafio da ampliação da tutela aos trabalhadores. (2013). (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal da Paraíba. Pós-Graduação em Direito Econômico. Disponível em: <http://bdtd.biblioteca.ufpb.br/tde_arquivos/23/TDE-2014-02-12T180753Z-2208/Publico/ArquivoTotalAnna.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2014.

RUDIGER, Dorothee Susanne. As origens da relação de emprego e a família patriarcal: psicanálise de um vínculo jurídico. (2006). In.: **Congresso Internacional a Industria Cultural Hoje**. Trabalhos Apresentados. UNIMEP. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/karolsouza376/industria-cultural-hoje>> Acesso em 01 mar. 2014.

SÃO PAULO. (Estado). **Lei estadual nº. 14.946 de 28 de janeiro de 2013**. Dispõe sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS, de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html>>. Acesso em: 26 fev. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.