

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO

Leonardo Kurrle Alves

**A TERCEIRIZAÇÃO E OS MEIOS DE INSTRUMENTALIZAÇÃO
IDEOLÓGICA DO CAPITALISMO**

Santa Maria, RS, Brasil
2017

Leonardo Kurrle Alves

**A TERCEIRIZAÇÃO E OS MEIOS DE INSTRUMENTALIZAÇÃO IDEOLÓGICA DO
CAPITALISMO**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal de
Santa Maria (UFSM, RS), como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ronaldo Busnello

Santa Maria, RS, Brasil
2017

Leonardo Kurrle Alves

**A TERCEIRIZAÇÃO E OS MEIOS DE INSTRUMENTALIZAÇÃO IDEOLÓGICA DO
CAPITALISMO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Aprovado em 11 de dezembro de 2017:



Ronaldo Busnello, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)



Sérgio Alfredo Massen Prieb, Dr. (UFSM)



Jeano Saraiva Corrêa, Mestrando (UFSM)

DEDICATÓRIA

A minha família, minha mãe Léa e meu pai Cícero.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, Senhor Supremo, por sempre estar ao meu lado durante minha trajetória acadêmica. Todas as decisões acertadas que tomei ao decorrer do curso, voltadas para o crescimento profissional e pessoal, são frutos de sua presença.

À minha família, minha mãe Léa e meu pai Cícero em especial, pela educação que recebi de berço e o total incentivo aos estudos, me proporcionando todo suporte necessário para que ao longo desses cinco anos de curso estivesse focado inteiramente em minha graduação.

Ao meu orientador, Prof^o Dr. Ronaldo Busnello, por aceitar me orientar no presente trabalho, como nos demais trabalhos realizados em sua parceria.

Aos avaliadores, Prof^o Dr. Sérgio Alfredo Massen Prieb e o meu colega do grupo de pesquisa e mestrando Jeano Saraiva Corrêa, por prontamente aceitarem o convite para compor a banca, dispondo de seus tempos para prestigiar o meu trabalho.

Ao Curso de Direito e à Universidade Federal de Santa Maria, onde tive a oportunidade de conviver com pessoas qualificadas, de excelência, em suas mais diversas atribuições, aprendendo muito com elas durante o razoável lapso temporal transcorrido em minha formação na instituição.

RESUMO

A TERCEIRIZAÇÃO E OS MEIOS DE INSTRUMENTALIZAÇÃO IDEOLÓGICA DO CAPITALISMO

AUTOR: Leonardo Kurrle Alves
ORIENTADOR: Ronaldo Busnello

O presente trabalho aborda o processo histórico de construção das relações terceirizadas de trabalho no Brasil, no espaço delimitado de tempo entre o advento da terceira revolução Industrial e a entrada em vigor da Lei 13.429/2017. Objetiva-se com a temática de estudo analisar a evolução do capitalismo aliada ao uso da força do poderio econômico dos empregadores. Nesse contexto, a escolha do objeto de pesquisa é justificada à medida da necessidade de luta da sociedade contemporânea contra a precarização das condições trabalhistas na terceirização, firmada na relação antagônica entre Direito e Poder. Para tanto faz-se necessária a utilização do método de abordagem dedutivo, métodos de procedimento histórico e comparativo, técnica de pesquisa documental, de ordem primária, apreciando-se projetos de lei, leis ordinárias/complementares, notas técnicas relativas, e técnica de pesquisa bibliográfica, destinada à coleta de contribuições doutrinárias de diversos autores abarcando o objeto da pesquisa. Ao decorrer do trabalho, diante da análise implicações do sistema capitalista em conjunto com o seu jogo de interesses manipulado por sua instrumentalização ideológica, conclui-se que a perpetuação do capitalismo no tempo dá-se pela ruptura do sistema político-social ao econômico, que exerce uma moral determinante, responsável pelos ditames da sociedade.

Palavras-chave: Relações Terceirizadas. Instrumentalização Ideológica. Revolução Industrial. Capitalismo. Precarização.

ABSTRACT

THE OUTSOURCING AND THE MEANS OF IDEOLOGICAL INSTRUMENTALIZATION OF CAPITALISM

AUTHOR: Leonardo Kurrle Alves

ADVISOR: Ronaldo Busnello

The present work deals with the historical process of construction of outsourced labor relations in Brazil, in the space between the advent of the third Industrial Revolution and the entry into force of Law 13.429 / 2017. The objective of this study is to analyze the evolution of capitalism combined with the use of the force of economic power of employers. In this context, the choice of research object is justified to the extent of the need of contemporary society to struggle against the precariousness of labor conditions in outsourcing, based on the antagonistic relationship between Law and Power. To do so, it is necessary to use the method of deductive approach, methods of historical and comparative procedure, documentary research technique, primary order, appreciating bills, ordinary / complementary laws, relative technical notes, and research technique bibliographical, for the collection of doctrinal contributions of several authors covering the object of the research. In the course of the work, in the face of the analysis of the capitalist system's implications in conjunction with its interplay of interests manipulated by its ideological instrumentalization, one concludes that the perpetuation of capitalism over time is due to the rupture of the political-social system to the it exercises a determinant moral, responsible for the dictates of society.

Keywords: Outsourced Relationships. Ideological instrumentalization. Industrial Revolution. Capitalism. Precariousness.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 A TERCEIRIZAÇÃO: DA TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AO NEOLIBERALISMO	11
1.1 ORIGENS, FORMAS E OBJETIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO	18
1.2 AS CONSEQUÊNCIAS DA TERCEIRIZAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO E NA CAPACIDADE ORGANIZATIVA DO TRABALHADOR	20
1.3 A TERCEIRIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS: AS NORMAS AUTÔNOMAS, HETERÔNOMAS, AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E OS SINDICATOS	23
2 A SIGNIFICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FLEXÍVEL NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	30
2.1 AS REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E A ACUMULAÇÃO CAPITALISTA FLEXÍVEL	34
2.2 A PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TERCEIRIZADAS DE TRABALHO, O CONTEXTO PRODUTIVO E A VIOLAÇÃO AO DIREITO DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR	36
2.3 A (DES)REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE CRÍTICA DA NOTA TÉCNICA Nº 04 DO MPT AO PROJETO DE LEI 4.302/98, DOS ASPECTOS GERAIS ACERCA DA IDEOLOGIA DA LEI 13.429/2017 E MUDANÇAS OCORRIDAS NO TRABALHO TERCEIRIZADO	39
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	53

INTRODUÇÃO

O estudo da terceirização dentro do contexto do capitalismo contemporâneo e modo de produção, necessita de uma visão alongada a respeito dos métodos que são utilizados na busca pelo aumento da competitividade, ante a economia globalizada de mercado e de lucros, em face ao trabalho realizado pelo ser humano, que se precariza ou se extingue.

A partir da concepção do fordismo, que elaborou e desenvolveu os chamados métodos flexíveis de produção, criou-se a prática da subcontratação de produtos e serviços. A redução de custos com a implantação da terceirização, desde o princípio gerou benefícios às grandes empresas, privilegiando-as no jogo de poder para com as empresas subcontratadas, recaindo todo ônus das relações conjunturais sobre quem detinha menor poderio econômico.

Nessa lógica, o trabalho nas suas mais diversas definições, especialmente sobre as relações terceirizadas, faz sentido, somente se o resultado final tiver presente a acumulação do capital, resultante da apropriação da mais-valia. Para o capitalismo o bom funcionamento do aparelho estatal, é aquele que se estrutura segundo os meios da produção de valor e da acumulação. O trabalho para subsistência do ser humano, toma outros rumos, com esse modelo intervencionista do sistema capitalista.

A precarização das relações trabalhistas terceirizadas figura em meio à flexibilização dos direitos trabalhistas no contexto das políticas neoliberais, e da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 90 e seus possíveis efeitos sobre a diminuição do desemprego e o combate à informalidade.

Na realidade, o método artificioso sabiamente operado pela política neoliberal, serve como plano de fundo para marginalização do trabalhador terceirizado em relação à sua empresa prestadora de serviços. Ele não pode se integrar verdadeiramente à estrutura da empresa, desse modo, havendo uma diferença salarial considerável em relação aos empregados da empresa tomadora de serviços.

Seja por meio do uso da tecnologia e/ou pela operacionalização da desregulamentação normativa, o capitalismo recorre a todos os meios de instrumentalização ideológica a seu dispor. A dignidade da pessoa humana, infelizmente, gradativamente é relativizada em prol da otimização do lucro.

Com a recente entrada em vigor da Lei 13.429/2017, em 11 de novembro de 2017, o cenário posto em relação às relações terceirizadas de trabalho, impacta negativamente. A lei ordinária em sua redação torna possível a terceirização em atividade-fim, permite a quarteirização, a contratação de servidores sem necessidade de realização de concurso público, não garante a isonomia de direitos, aumenta as chances de corrupção e nepotismo no serviço público, dentre outras proposições.

Por tais razões explicitadas, o cenário político e econômico-social de nosso país, carece urgentemente de políticas restauradoras. O processo de mitigação dos direitos de personalidade do trabalhador em detrimento à denominada “flexibilização” dos direitos trabalhistas, na lógica capitalista lógica rompe a proteção social no meio ambiente de trabalho.

Chega-se assim ao seguinte problema de pesquisa: pode-se dizer que o processo de instrumentalização ideológica do capitalismo, aliado à tecnologia e a desregulamentação normativa persistente no tempo, faz parte da construção de uma “moral” determinante para a regulação social dos trabalhadores, até mesmo superior ao Direito?

O presente estudo tem como objetivo geral observar a evolução do sistema capitalista em conformidade ao avanço dos meios de instrumentalização ideológica do capitalismo, e dessa forma, demonstrar o motivo da perpetuação do capitalismo desde o advento da terceira Revolução Industrial até os dias de hoje.

Quanto aos objetivos específicos propugna-se: a) a caracterização das mudanças ocorridas nas relações terceirizadas de trabalho, e a correlação das mesmas com o processo de evolução histórica do capitalismo no delimitado lapso temporal do presente estudo; b) fundamentar comparativamente no espaço de tempo, os interesses ideológicos do capitalismo e a sua utilização dos meios de instrumentalização ideológica nas relações terceirizadas de trabalho; c) analisar criticamente, os reflexos resultantes da (des)normatização legislativa a respeito da terceirização e seu impacto socioeconômico no Brasil; d) traçar em um futuro próximo, os malefícios/benefícios provenientes da Lei 13.429/2017, em relação à qualidade de vida dos trabalhadores.

Para tanto, utiliza-se o método de abordagem dedutivo, uma vez que parte-se de uma análise geral e histórica dos meios de instrumentalização ideológica do capitalismo, pretendendo-se chegar a uma conclusão sobre a presença de uma

moral determinante, superior ao Direito, com função de regulação social nas relações terceirizadas de trabalho.

Por sua vez os métodos de procedimento adotados foram o histórico e comparativo. A utilização método histórico justifica-se pela exploração do processo de instrumentalização ideológica do capitalismo, no lapso temporal compreendido entre o advento da terceira Revolução Industrial e a entrada em vigor da Lei 13.429/17.

Já o método de procedimento comparativo fez-se indispensável, pois o trabalho consiste, igualmente, na análise comparativa dos meios de instrumentalização ideológica do capitalismo, valendo-se neste tocante, da investigação da legislação pátria referente ao processo evolutivo da terceirização, bem como a doutrina fundamentadora empregada na concepção do sistema capitalista.

O presente trabalho circunda diversas áreas de conhecimento. Apesar de seu recorte ser predominante de cunho histórico e jurídico, a temática da terceirização causa reflexos na Economia, afeta diretamente a Previdência Social, a Psicologia do Trabalho e a Medicina do Trabalho, dentre outras áreas. Justificando desse modo, o aporte interdisciplinar da pesquisa, abrangendo o cenário político e econômico social de nosso país.

Deste modo, a monografia se estrutura em dois capítulos, divididos cada um em dois subcapítulos. No primeiro capítulo, aborda-se o marco histórico da terceirização datado da terceira Revolução Industrial até o neoliberalismo político (1), origens, objetivos e formas da terceirização (1.1), as consequências da terceirização na capacidade organizativa do trabalhador (1.2), a terceirização e os direitos trabalhistas, as fontes autônomas e heterônomas, categorias profissionais e sindicatos (1.3).

No segundo capítulo, analisa-se o contexto contemporâneo do direito flexível do trabalho (2) sobre o prisma das revoluções tecnológicas e a acumulação do capital (2.1), a precarização das relações de trabalho e a mitigação dos direitos de personalidade no trabalhador no processo (2.2) e a (des)regulamentação normativa da terceirização sobre o viés crítico da nota técnica do Ministério Público do Trabalho em relação ao projeto de lei 4.302/98 e a análise dos aspectos gerais da ideologia da Lei 13.429/2017 e trabalho terceirizado (2.3).

1 A TERCEIRIZAÇÃO: DA TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AO NEOLIBERALISMO

O advento da Revolução Industrial determinou uma profunda mudança social, com alteração significativa quanto aos meios de produção nas relações de trabalho, em que se destacava a expectativa de vida contínua, a ideia do progresso infinito e de triunfo permanente da ciência. A máquina simboliza a criação da nova sociedade com repercussão social das pessoas em todas as esferas (CASTRO, 2016, p. 29).

Marcada por um fator cultural e geográfico, a terceira Revolução Industrial se expandiu e alcançou todo mundo, deixando de ser um destino especial da Europa e do Ocidente. Modificou-se então a forma de trabalhar. O processo de divisão de trabalho intensificou o ritmo de trabalho. O modelo fordista pregava a exatidão dos tempos e a repetição de tarefas, enquanto o modelo taylorista de divisão do trabalho estabeleceu o controle de tempos e o sistema de tempos mortos no espaço produtivo (GIDDENS, 1996, p. 4).

A força de trabalho na terceira Revolução Industrial foi transformada em mercadoria. O modo de organização do trabalho na indústria japonesa automobilística dava espaço ao modo de produção no ambiente fabril. A indústria automobilística criou o fordismo, desenvolveu os chamados métodos flexíveis de produção, surgindo assim a primeira forma de terceirização entre empresas principais e subcontratadas de fornecedores de peças que subcontratavam com a montadora principal (WOMACK, 1992, p. 141).

Havia uma discrepância veemente entre grandes empresas e pequenas empresas subcontratadas, atribuindo desigualdades econômicas de forças, na relação entre os contratantes. Afinal, o ônus conjuntural recaía sempre sobre as empresas subcontratadas, de pequeno e médio porte, reduzindo assim, o custo de abastecimento dos estoques das grandes empresas (CORIAT, 1994, p. 116).

O método *kanban* no período de 1962 ao pós-1973, propiciou aos subcontratantes e aos fornecedores no interior das empresas, diversas melhorias e aperfeiçoamentos no enfrentamento de situações de busca de produtividade na ausência do crescimento de dimensões e economias de escala (CORIAT, 1994, p.39). Distinguiu-se pelo *status*, os fornecedores e empresas contratadas de primeiro e segundo nível, em relação ao grau de subordinação dos fornecedores com a montadora, de forma direta ou indireta (CORIAT, 1994, p. 119).

O toyotismo obriga os seus fornecedores a maximizar os meios de flexibilização, devendo estes instalar as suas empresas a um raio de 20 km de suas fábricas, a fim de reduzir o custo do transporte, e a utilização do método *kanban* dentro da fábrica de autopeças (GOUNET, 1999, p. 28).

O contexto produtivo dessa modalidade de terceirização condiciona o trabalhador às condições mais penosas de trabalho na maioria das empresas subcontratadas, atribuindo salários geralmente de 30 a 50% inferiores aos pagos pelas grandes empresas. A montadora fixa as condições de preço, prazo e qualidade das empresas subcontratadas, de modo a produzir no *just in time* veículos a baixo custo e de qualidade impecável. Por esse aspecto conjuntural, os fabricantes japoneses saem na frente da concorrência (BUSNELLO, 2005, p. 259).

Na doutrina de Druck e Thébaud-Mony (2007, p. 27-28), revela-se que “a terceirização é um fenômeno velho correspondente a uma prática utilizada desde a Revolução Industrial, que no Brasil se encontrava no trabalho rural sazonal, por meio de “gatos”. Tornando-se, deste modo, um fenômeno novo, pois no toyotismo ocupou um lugar central.

Conforme ensina Rifkin (1995, p. 212-213), “a terceirização se dá em praticamente cada indústria e cada setor, embora esteja mais visível em funções administrativas, e com maior frequência naquelas tipicamente femininas”. Assim pode-se aferir que há um campo de visão e aprofundamento muito maior que a dita vantagem econômica e administrativa apontada pelas empresas (1995, p. 212-213).

Nesse enquadramento mercadológico do século XXI, baseado na economia de equilíbrio de poder entre as grandes potências, as questões políticas e guerras civis levaram à quebra do “padrão do ouro”. Após a Primeira e Segunda Guerra Mundial a economia capitalista mundial desestruturou-se (HOBSBAWM, 1999, p. 91).

Surgiu-se então o modelo de Estado forte e intervencionista que constitui o modelo predominante do capitalismo durante a maior parte do século XX. O discurso social, discurso liberal de cidadania com a colocação do Estado na posição de agente transformador desempenharia a realização dos direitos sociais no momento de surgimento do Bem - Estar Social (CASTRO, 2016, p. 29).

Consolidado pelo padrão intervencionista estatal na economia e pelo grande desenvolvimento do processo produtivo, o Estado de Bem - Social continuou com o modo de acumulação capitalista, porém contando com a ideologia marxista e

socialista e primando pela necessidade de libertação econômica do homem (CASTRO, 2016, p. 29-30).

Diante do cenário socioeconômico, cujo marco teórico fora a Primeira Revolução Industrial, estruturou-se a relação de emprego, como relação jurídica central do sistema de produção capitalista, transformando as relações de produção até então consolidadas, sustentada em um elemento distintivo de subordinação jurídica (NEVES DELGADO, 2003, p. 37).

Durante muito tempo não houve regulamentação do trabalho, o que gerou efeitos extremamente negativos para as mulheres e crianças e aspectos específicos como a duração do trabalho e a segurança higiene do trabalho, que foram amenizados somente com as primeiras leis trabalhistas de proteção (ANTOKOLETZ, 2003, p. 56-57).

A precariedade das condições de trabalho formou uma consciência de classe determinante para a criação de movimentos associativos, na primeira fase do capitalismo, caracterizada pelo ideário liberal e o individualismo político (CASTRO, 2016, p. 30). A liberdade social sindical é originariamente o reconhecimento jurídico de oposição das classes, tanto os trabalhadores podem livremente associar-se para defender os seus interesses recíprocos diante da outra parte (BUSNELLO, 2005, p. 264).

O sindicalismo estimulado pelo desenvolvimento industrial evoluiu ao passo que cada vez ficou mais evidente e profunda a diferença entre trabalhadores e patrões (ANDRADE, 2005, p. 82-83). Os Estados modernos passaram a admitir os movimentos operários e os sindicatos em uma fase posterior de sociedade de trabalhadores com a ampliação da injustiça social. Admitia-se movimentos operários e os sindicatos e leis que tratavam a coalisão como um delito e as que proibiam os pactos coletivos (ANDRADE, 2005, p. 83-84).

Após a Segunda Guerra Mundial, o Estado assumiu uma postura regulacionista, com a adoção de políticas de planejamento e de assistência social, além da implementação de política do pleno emprego. O Direito do Trabalho surgiu dentro Estado Social como resultado de uma dinâmica de processos que constituíam o desenvolvimento de uma opção política determinada pelas forças e concepções sociais. O antagonismo entre trabalho e capital foi fundamental para diferenciar e indicar as desigualdades nas relações sociais. A nova posição de Estado conferiu ao sindicato finalmente poder pleno (CASTRO, 2016, p. 31).

O Direito do Trabalho apresenta uma natureza contraditória, uma vez sendo resultado da pressão da classe trabalhadora contra o trabalho degradante nas relações de produção, onde a burguesia domina as estruturas capitalistas. José Monereo Pérez ensina que “o ordenamento laboral é um elemento da ação da classe trabalhadora contra a ordem capitalista e um elemento da luta de classe dominante contra a ação dos trabalhadores” (1996, p. 25).

A unilateralidade das normas laborais em favor dos trabalhadores não é uma característica do Direito do Trabalho tão somente, pois além das posições jurídicas das partes e interesses dos trabalhadores, há um conjunto de mecanismos e institutos de salvaguardas dos interesses do empregador e das empresas, que asseguram o equilíbrio do sistema (RAMALHO, 2005, p. 106). Deve-se assim analisar a formulação da legislação trabalhista como decorrente dos imperativos da sobrevivência burguesa, conforme a teoria marxista (BONAVIDES, 1996, p. 117).

A fase de esplendor dos direitos sociais durou por cerca de anos, os chamados “Trinta Anos Gloriosos”, mas sua formação e evolução se estendeu do século XIX ao século XX, cujo marco final é datado no início da década de 1990 e no colapso das Repúblicas Soviéticas (HOBSBAWM, 1999, p. 15). Na crise dos anos 70 do século XX, surge uma nova fase do capitalismo.

Os sindicatos em meio ao Estado de Bem-Estar Social alcançaram conquistas expressivas para a classe trabalhadora. A combinação entre o crescimento econômico em uma sociedade baseada no consumo de massa de uma força de trabalho plenamente empregada e cada vez mais “bem paga” era uma construção política, resultado de consenso entre a direita e a esquerda em países ocidentais, que contou, também, com o consenso tácito e explícito entre patrões e organizações trabalhistas (HOBSBAWM, 1999, p. 276).

A obtenção de aumentos de direitos sociais e a melhoria das condições de trabalho, como resultados favoráveis aos trabalhadores, modificaram a atuação dessa classe que não mais contestava o sistema capitalista e se tornava aliada, em um jogo de colaboração. O capital desse modo avançava, por meio de negociações pelos sindicatos de direitos sociais, construindo um impasse para o sistema. Todavia, uma nova crise do capitalismo interferiu nesse quadro. O trabalho e o sindicalismo surgido com a relação de produção das sociedades industriais encontraram-se diante de uma nova forma da sociedade pós-industrial e de suas transformações econômicas e sociais (CASTRO, 2016, p. 32-33).

A partir da crise dos anos 1970, instaurou-se a fase do capitalismo caracterizado pela mudança econômica, globalização e avanços tecnológicos. O Estado neoliberal surgiu como um instrumento da globalização, identificando-se com as necessidades do capital em crise e uma relação camuflada de mercado. A correlação de forças entre as classes sociais e as relações sociais de produção foram duramente atingidas, o quadro de direitos trabalhistas foi atingido de forma direta e indireta (CASTRO, 2016, p. 33).

No neoliberalismo houve o surgimento de empresas do setor terciário, a internacionalização da atividade econômica e a criação de serviços externos, remodelando o formato da sociedade de trabalho, que foi impactada pela destruição e redução de empregos em diversas áreas. O capitalismo migrou de estratégia de sobrevivência no período industrial para uma nova plataforma de produção fora do modelo tradicional de trabalho e empresa (CASTRO, 2016, p. 33).

A União das Repúblicas Socialistas entre o ano de 1989 e 1990 entraram em colapso sucedendo a Queda do Muro de Berlim (1989), tornando determinante o espírito do capitalismo, voltado o pensamento único nas relações de produção, trazendo consigo a privatização, abertura de mercados, flexibilização do trabalho, formas flexíveis de desenvolvimento do trabalho, multiplicidade de modelos empresariais e de relações de trabalho (HOBBSAWN, 1999, p. 276).

As principais políticas neoliberais sintetizadas pelo Estado Mínimo podem ser reunidas em cinco metas principais: estabilização dos preços e contas nacionais privatização dos meios de produção e das empresas estatais, liberalização do comércio e dos fluxos de capital, desregulamentação da atividade privada e austeridade fiscal por meio da restrição dos gastos públicos (PETRAS, 1999, p. 18).

Alterado o ambiente da sociedade capitalista, seus sujeitos foram afetados: a empresa e seus modos de produção, o fordismo e o taylorismo que, de características de uma época, passam a ser utilizados nas empresas que gravitam em torno das grandes empresas, terceirizantes e terceirizadas. O toyotismo e o taylorismo se complementam em movimentos definidos no ápice da pirâmide (CASTRO, 2016, p. 35).

O ressurgimento da ideia liberal, no nome de neoliberalismo, crava a distorção, até mesmo negação do pensamento social. O Estado é reduzido tanto em seus fins objetivando-se desintegrar o Estado de bem-estar social (BARBAGELATA, 1996, p. 136-137).

As reformas implantadas pelo governo Fernando Collor de Mello foram essenciais para o processo de reestruturação produtiva no Brasil na década de 1990. A maior exposição da economia à concorrência internacional introduziu à reestruturação das empresas brasileiras, até então voltadas especialmente para o mercado local. O Plano Real adotado em 1994, valorizou a moeda nacional frente às moedas dos parceiros comerciais e ao manter elevadíssimas taxas de juro do mercado interno, intensificou as tendências de reestruturação produtiva (BUSNELLO, 2005, p. 283-284).

A crítica neoliberal usava a seu favor o argumento de que a intervenção estatal na gestão pública e econômica teria sido a responsável pela crescente perda de dinamismo da economia brasileira, especialmente no que diz respeito à incapacidade de manter o ritmo de incorporação do progresso técnico e do aumento da produtividade. O país nessa linha de raciocínio não teria como se desenvolver em razão da alta proteção tarifária e do excesso de regulação por parte do Estado (CARNEIRO, 2002, p. 309).

Na reestruturação produtiva dos anos 90 o setor bancário sofreu uma desestatização e desnacionalização nunca vista antes. O discurso era baseado na ampliação da concorrência e na inferioridade dos bancos nacionais frente aos bancos estrangeiros sobre o ponto de visto operacional. Ampliava-se a eficiência da privatização de parte dos bancos públicos estatais, reduzindo-se o papel do Estado no setor bancário (CARNEIRO, 2002, p. 294).

A adoção de processos de automação, programas de produtividade e de terceirização de serviços impactaram o sistema bancário nacional na diminuição de cerca de 40% dos postos de trabalho – de 812 mil, em janeiro de 1989, para 497 mil, em dezembro de 1996. A mão-de-obra do setor bancário constantemente substituiu-se por serviços automatizados, como por exemplo máquinas de auto-atendimento (DIEESE, 1997, p. 9).

A terceirização da estrutura tradicional dos bancos provoca mudanças qualitativas e quantitativas no perfil gradual da categoria bancária. O atendimento direto ao cliente tende a reforçar a mudança no perfil do caixa e eliminar várias atividades realizadas por escriturários e atendentes de portarias (DIEESE, 1994, p. 235).

Diversos problemas relacionados à precarização das relações de trabalho, direitos trabalhistas e ação sindical estão dispostos no contexto da terceirização. Os

trabalhadores terceirizados cumprem jornada superior à da categoria bancária, sem contrapartida da remuneração e outros direitos previstos na convenção coletiva de trabalho (BUSNELLO, 2005, p. 295).

Aliada ao conceito de terceirização, temos o conceito da reestruturação produtiva de automação nos escritórios, substituindo a força de pensamento e trabalho humano. O computador diminuiu o tempo gasto pelo homem na realização de um determinado número de serviços. Opera em um curto espaço de tempo uma enorme variedade de dados envolvendo dados referentes a folhas de pagamentos, controle de estoques, contas a receber, estatísticas de vendas, entre outras (BUSNELLO, 2005, p. 295).

O comércio virtual no interior do setor terciário detém peso significativo na economia brasileira. O aprofundamento da abertura comercial, uma busca mais agressiva de lucro, a proliferação das fusões e aquisições (com a entrada de grupos internacionais procurando novos mercados), a automação e a utilização telemática ganha cada vez mais importância, no intuito de flexibilizar ainda mais a produção e o auto-serviço. A Internet enfraquece os sistemas de regulação de mercado ao permitir a flexibilização dos negócios (DIEESE, 1999, p. 6).

A ideologia do neoliberalismo ao introduzir inovação possui como motivos centrais os ganhos de produtividade e, conseqüentemente, de lucro que a implementação de produtos e processos tecnologicamente novos proporcionam. A inovação tecnológica na indústria possui dois tipos: a de produto (inovação nos bens e serviços produzidos pela indústria) e de processo (inovação na forma como esses bens e produtos são produzidos). Quando se opera pela empresa o processo ou coloca-se no mercado o produto estão caracterizadas as inovações (BUSNELLO, 2005, p. 299).

Analisando-se a conjuntura da reestruturação produtiva no período neoliberal no Brasil, em uma breve percepção sobre a retrospectiva de intervenção do Estado na avaliação de mudanças, Pochman (2001, p. 19), dispõe que:

Em geral a presença do Estado nos países desenvolvidos é bem mais significativa nas áreas sociais (previdência e alocações diversas), enquanto nas economias não desenvolvidas prevaleceu a intervenção no setor produtivo, de infra-estrutura e de energia, por exemplo.

1.1 ORIGEM, OBJETIVOS E FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização, entre as sequelas do neoliberalismo, é o fenômeno que dele recebeu menor influência, por ser muito antigo, na história do Direito do Trabalho, localizando-se em institutos tradicionais como a subempreitada e o trabalho a domicílio (CATHARINO, 1997, p. 70-72). No Brasil a terceirização foi introduzida por multinacionais, em meados de 1950, sendo a indústria automobilística o primeiro exemplo (MARTINS, 2011, p. 2).

A terceirização é um dos fenômenos mais salientes na transformação das relações de produção com a introdução do conceito da empresa de rede. O Direito do Trabalho é modificado com a flexibilização dos meios de produção e por sua vez reestrutura as relações de trabalho. O contrato de trabalho temporário, modalidade de contrato prevista em legislação trabalhista é a expressão inicial da terceirização, enquanto os novos casos pertencem ao regime civil de prestação de serviços (CASTRO, 2016, p. 115).

A lógica conferida à terceirização, atribui a concessão da empresa de parte de seus serviços, como setores ou seções, a outras empresas em parceria, ou no deslocamento de suas dependências para outro local para prestarem certos serviços e trabalhadores vinculados a outras empresas (CASTRO, 2016, p. 115).

Em um primeiro momento a terceirização era utilizada para prestação de trabalho temporário a empresa urbanas, para o atendimento de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou de acréscimo de extraordinário de serviços (BRASIL. Lei 6.019, 1974, Art. 2º – redação anterior à alteração dada pela Lei 13.429/17).

Contudo, ao longo do tempo, a terceirização se sofisticou para se realizar subcontratações de diversos níveis, e formas, estágio ao qual vislumbramos na adoção da quarteirização, procedimento este que consiste na contratação de uma empresa para gerenciar as demais, ou na contratação por empresa terceirizada de uma outra empresa, para a execução do serviço (PROSCURCIN, 2007, p. 161).

O sistema de cadeias de contratação de grandes empresa que contratam outras menores, médias ou pequenas empresas, que, por sua vez, subcontratam outras de igual nível ou menor, monta um círculo de contratos entre diversas

empresas, ocorrendo a pulverização dos processos de produção e maior disseminação dos trabalhadores (CASTRO, 2016, p. 115).

A terceirização objetiva reduzir custos e obter a mais-valia com o aumento das vantagens econômicas para as empresas e a conquista de melhores condições dentro de um padrão de competitividade e produtividade em que todos auferem vantagens do processo produtivo (CASTRO, 2016, p.116).

A estrutura prática funcional da terceirização divide a terceirização em flexibilidade interna e flexibilidade externa. Conforme explica Barroso (2005, p. 32):

A flexibilização leva nos contratos comerciais, civis e subcontratos, à descaracterização do modelo-padrão de relação de trabalho e instaura relações indiretas de trabalho, mediante as subcontratações e a intermediação de empresas. Na flexibilidade interna, são contados os trabalhadores terceirizados que, sendo empregados de outras empresas, as empresas de prestação de serviços ou as empresas de trabalho temporário, passam a trabalhar dentro da empresa contratante, na terceirizada.

Há uma relação triangular na terceirização em que figuram a empresa e a prestadora de serviços, ligadas por um contrato civil, ou administrativo, e o trabalhador vinculado por um contrato trabalhista à prestadora de serviços. O elo de ligação entre os contratos é o trabalhador, executando o serviço voltado para finalidade empresarial (CASTRO, 2016, p. 116).

Pela fórmula direta o trabalhador pode constituir uma empresa, entre as quais estão as empresas de serviços intelectuais para prestação de serviços já executados no âmbito da contratante, ou para estabelecer um contrato civil com uma empresa; ou a fórmula indireta, em que há a contratação de uma empresa terceirizante, à qual se vinculam formalmente os trabalhadores (CASTRO, 2016, p. 116).

A terceirização descaracteriza os conceitos de empregado e empregador do Direito Clássico do Trabalho à medida que está inserida no Direito Flexível do Trabalho. Consoante o artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregador assume os riscos da atividade econômica e, para sua realização, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (BRASIL. Decreto Lei nº 5.552, 1943, Art. 2º).

Com o trabalho terceirizado esse conceito se modifica, pois a empresa tomadora de serviços realiza a atividade econômica e tem a prestação pessoal de serviços do terceirizado, deixando à empresa prestadora de serviços a admissão e

assalariamento, e, por fim, os riscos da atividade econômica, que devem ser suportados, pois o fracasso da empresa tomadora se reflete na atividade da empresa prestadora de serviços (CASTRO, 2016, p. 117).

1.2 AS CONSEQUÊNCIAS DA TERCEIRIZAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO E NA CAPACIDADE ORGANIZATIVA DO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho foi formulado a partir dos conflitos de classes em um meio burguês, sua função é equilibrar o jogo das forças da oposição e o caráter da política defensiva do capitalismo liberal (POLANYI, 2000, p. 212-213). O proletariado por meio do associativismo e consciência de classe descobriu o poder de ação coletiva perante o Estado ou o empregador, de modo a fazer surgir o sujeito coletivo como o interlocutor capaz de igualar o poder econômico (NEVES DELGADO, 2003, p. 42).

As duras condições de trabalho e de vida dos trabalhadores os fizeram encontrar na associação sindical o modo de manifestar suas reivindicações, cuja intensidade alertou o Estado Liberal quanto à desigualdade das relações laborais ajustadas livremente entre as partes. O Estado Liberal desse modo então, adotou como estratégia a implementação de alguns direitos sociais, afastando-se do modelo de contrato planejado sob a hegemonia do Direito Civil Clássico (NEVES DELGADO, 2003, p. 42).

Robert Castel (1999, p. 598-601), afirma que:

O século XVIII configurou uma sociedade sobre a base contratual de exigência da atuação do indivíduo autônomo, e de uma estrutura composta exclusivamente pelos dois contratantes, sem nenhuma referência a um coletivo e às proteções sociais. Isto causou a destruição dos pertencimentos coletivos e a dessocialização. Todavia, a iníqua situação a que, em decorrência, foram levadas as populações que dependiam de um contrato de trabalho fez emergir a necessidade de conquista de um valor a ser acrescentado à estrutura contratual, para que as condições contratuais e sua limitação fossem superadas e se formasse um *status* profissional de dimensão pública e coletiva, com direitos e solidariedades a partir da realização de tarefas em comum.

Os baixíssimos salários e extensas jornadas de trabalho deram lugar aos conflitos sociais nas questões sociais do século XVIII e XIX, assemelhando-se à atual situação de exclusão social (PROSCURCIN, 2003, p. 108).

Dentro do capitalismo o Direito do Trabalho se formou e constituiu uma ambivalência: na norma laboral deve-se ter um certo equilíbrio entre as exigências

antagônicas que decorrem da oposição entre os interesses dos empregadores e trabalhadores. Em uma análise paralela da evolução do movimento trabalhista e da legislação laboral, pode-se constatar como os conflitos de classe determinaram contraditoriamente a formação do Direito do Trabalho e do Direito Burguês (PÉREZ, 1996, p. 95).

O novo formato das relações trabalhistas que se inclui a terceirização estabelece a forma vinculativa de redução dos direitos sociais e restitui à cena do trabalho, os antigos contratos de empreitada. Os trabalhadores dispersam-se, ficando sem pontos de orientação social. A terceirização leva ao distanciamento e à diferenciação entre os trabalhadores. A ideia do trabalho nas fábricas se perde, haja vista que no mesmo ambiente de trabalho, certos trabalhadores são funcionários da empresa, enquanto outros são empregados terceirizados (CASTRO, 2016, p. 161).

A alienação entre o trabalhador e o produto do trabalho intensifica-se, se antes o trabalho decorria da inexistência de proveito e apreensão do produto de suas mãos, agora, ele se aprofunda pelo desenvolvimento em um ambiente que o trabalhador conhece, mas não lhes diz respeito, enquanto o ambiente de trabalho de sua empregadora é desconhecido. A força de trabalho invisível e a mercantilização do trabalho desagrega a capacidade organizativa dos trabalhadores e reduz o poder de valorização profissional (BARROSO, 2005, p. 64).

Fábio Túlio Barroso (2009, p. 54), assinala:

A precarização dos mecanismo de agregação solidária dos trabalhadores, dentro e fora do trabalho da empresa, a instabilidade e as jornadas diferenciadas concorrem para a criação de um ambiente de confrontação interna da classe obreira, o que supõe uma exteriorização dos conflitos existentes entre as classes que formam o tecido produtivo social.

O rompimento da estrutura clássica do contrato de trabalho ao promover o descentramento do trabalhador e causar a perda de empregos e projetos de vida é futuro do novo modelo de relações produtivas. A terceirização institui mais uma forma de emprego precário em que as garantias trabalhistas são negadas. São retirados dos trabalhadores sua dignidade, sua autoestima e o sentimento de ser útil e ter um lugar próprio. Essas pessoas se tornam descartáveis ou redundantes e passam a ser invisíveis, inimagináveis, por não serem objeto de pensamento ou cuidados (BAUMAN, 2005, p. 22).

Relator da situação da terceirização mediante as histórias de vida por eles narradas, Jorge Luiz Souto Maior focalizada a realidade vivenciada na Universidade

de São Paulo, em abril de 2011, pelos trabalhadores terceirizados contratados pela empresa União e despedidos sem pagamentos de verbas rescisórias e com atrasos de salários. Inconformados e desesperados com a situação, cumpriam as suas tarefas com rigor, porém sofriam supressão de direitos, como férias e horas extras (SOUTO MAIOR, 2011, p. 145).

Aos terceirizados falta um lugar próprio no mundo das relações laborais flexíveis, e a diversidade dos contratos de trabalho que lhes é proposta intensifica a desigualdade de sua situação. A desigualdade afeta também o plano individual, mas também quanto à natureza do contrato, pela diferença entre permanentes e terceirizados e à espécie contratual, até entre os próprios terceirizados, cujos vínculos ocorrem sob diversas modalidades (CASTRO, 2016, p. 164).

A redução do poder de valorização da atividade profissional aliado à precarização do contrato de trabalho e direitos trabalhistas desfaz os mecanismos de solidariedade entre os trabalhadores. Na sociedade atual essa situação é marcada pelo individualismo e pela diluição dos laços da comunidade e dos grupos sociais (BARROSO, 2005, p. 64).

A pretensão dos empregados diminui-se e suas opiniões se perdem ao longo do tempo no ambiente da empresa que lhes é alheio. Apesar do distanciamento, a condição de trabalho e o emprego dos terceirizados, está, no entanto, mais frequentemente vinculada à situação da empresa que promoveu a terceirização do que à da terceirizada que contratou esse trabalhador (SUPIOT, 1999, p. 49).

A instabilidade do vínculo e as jornadas diferenciadas dificultam o contato social e funcionam como fatores de união entre a classe, que existira anteriormente no ambiente de fábrica do modelo fordista, em meio à concentração dos trabalhadores. Além disso, na relação entre os terceirizados há uma disputa silenciosa, que busca garantir melhorias das condições de trabalho e ganhos econômicos, objetivando a manutenção dos empregos e o crescimento profissional em face à empresa tomadora de serviços (BARROSO, 2009, p. 54-55).

Em decorrência de suas características básicas, na qual se destaca a separação dos trabalhadores no ambiente do trabalho, a terceirização dificulta a capacidade da organização dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, ela se retroalimenta com a decorrente vulnerabilidade do terceirizado, cuja representatividade sindical é controvertida, falta-lhe uma coesão consistente o bastante para uma sindicalização própria expressiva, enquanto, de outro modo, tem-

se o entendimento avesso à possibilidade da representação pelo sindicato profissional correspondente à empresa em que trabalham (CASTRO, 2016, p. 164).

1.3 A TERCEIRIZAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS: AS NORMAS AUTÔNOMAS, HETERONÔMAS, AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E OS SINDICATOS

A constituição dos grupos organizados, reconhecidos pela ordem jurídica e por ela legitimados para a defesa dos interesses da coletividade de trabalhadores marcou um fenômeno de grande importância social que teve como foco a exigência dos trabalhadores de ajustar com os patrões para além do que as leis trabalhistas asseguravam. Sob o prisma do Direito Coletivo, a relação contratual passou da dimensão de contrato à de estatuto de assalariado, ultrapassando a relação direta de empregado e empregador, formulando um jogo que escapa ao jogo das vontades individuais (FILHO, 2011, p. 67).

A terceirização diferentemente do trabalho temporário que apenas constitui uma das modalidades, é uma situação que não está normatizada no ordenamento jurídico brasileiro, e assim converge para a precarização das relações trabalhistas e para adoção da tese de desregulação trabalhista. Da regulamentação do trabalho temporário, com a inclusão da empresa de trabalho temporário no plano de enquadramento sindical, à época regular e válido, pode-se retirar uma diretriz para colocação no sistema trabalhista, desse modo localizada na ciência administrativa (BRASIL. Lei 6.019, 1974, Art. 3º).

Segundo Siqueira Neto (1997, p. 71):

A ação coletiva condiciona e fornece parâmetros para o Direito do Trabalho, uma vez que ele tem um natural retardamento diante das situações socialmente significativas, as quais são percebidas e vivenciadas pelas categorias profissionais vindo a ser por elas tratadas na negociação coletiva, para somente após algum tempo serem absorvidas e normatizadas pelo Estado pelos trabalhadores.

As relações de poder jurídico no âmbito laboral são presididas pela intervenção estatal, e pelo protagonismo dos sujeitos coletivos desdobrado na representação sindical de interesses frente ao Estado, o que configura a tendência neocorporativa, em um hibridismo jurídico político em que o direito é resultado de acordo entre o Estado e os interlocutores sociais (PÉREZ, 1996, p. 65).

Na terceirização, a especificidade da situação do trabalhador frente à força sindical, prima pela utilização no preenchimento de lacunas, dos preceitos de autonomia e negociação coletiva. Soares Filho (2011, p. 112) preceitua:

A negociação, que se converte em normas coletivas mediante as convenções ou acordos coletivos, oferece vantagens e possibilita a conquista das melhores condições de vida e de trabalho, porque atende às peculiaridades de cada setor econômico e profissional e é operada pelos atores sociais e conhecedores da realidade das condições de trabalho da categoria, e tem em seu favor a simplicidade e brevidade das disposições além de contar com o fator psicológico de adesão dos interessados, ao protagonizarem o ajuste, o que infunde uma equivalência do poder de barganha que propicia a realização da justiça social.

As normas autônomas coletivas se formam na concretização do sentido de coletividade, que é dado pela atuação do sindicato em defesa dos interesses da categoria, em conformidade ao caráter grupal do sujeito. Indicadas na Constituição da República, nos artigos 7º, Inciso XXXVI e 8º, Inciso VI, assinalam a sua existência e a participação dos sindicatos na sua elaboração mediante a negociação coletiva, as convenções e acordos coletivos têm por finalidade assegurar melhores condições de trabalho e, por conseguinte, melhorar a condição social do trabalhador (BARROSO, 2010, p. 214).

Em relatório técnico do Dieese sobre convenções e acordos coletivos de trabalho, há a presença de cláusula de terceirização no ano de 2005 de aproximadamente 32% das convenções e acordos coletivos registrados, tendo a maior ocorrência na indústria (DIEESE, 2005).

No tocante ao exercício da autonomia sindical dos atores sociais na terceirização, Siqueira Neto (1991, p.179) adverte:

A contratação coletiva sofre de esterilização por empecilhos decorrentes da própria organização sindical, um dos quais consiste no monopólio de representação sindical, ao que se acrescenta o pequeno rol das garantias trabalhistas e a composição do mercado do trabalho, com trabalhadores que integram o mercado informal de mão de obra e um contingente de trabalhadores que, sem ser desprovido das garantias trabalhistas, não as tem na totalidade, como ocorre com os trabalhadores temporários, o que impossibilita ao patronato descumprir a norma coletiva mediante a adoção dessa modalidade de contratação.

As Convenções Coletivas ilustram diferenças de posicionamento e providências frente ao fenômeno. No momento de envolvimento das categorias correspondentes aos trabalhadores permanentes, há a inserção de cláusulas proibindo, limitando o controlando a terceirização. Quando as convenções são

celebradas pelos sindicatos de trabalhadores em empresas prestadoras de serviços e correspondentes econômicos, figuram-se deliberações sobre o tratamento trabalhista da terceirização, com o estabelecimento de parâmetros para sua utilização e dos efeitos nos contratos de trabalho dos terceirizados (CASTRO, 2016, p. 168).

A análise sobre os trabalhadores, em sua expressão no Direito Coletivo, exige a noção sobre as categorias profissionais, para o que se tem em consideração o grupo social, como categoria de estudo adotada pela sociologia, a partir da noção de existência de grupos concretos de todos os matizes e com finalidades diversas (MORAES FILHO, 1978, p. 19).

O conceito básico de associação humana tem como características a uniformidade, ainda que modulada, de crenças, maneiras, costume e usos, a autoridade que traduz as forças das necessidades, das obrigações e dos direitos da vida em comum e a comunidade que se realiza pela aproximação das pessoas, que pode ser duradoura, até mesmo permanente e contínua ou irregular e periódica (MORAES FILHO, 1978, p. 23 e 35).

A força da divisão do trabalho social determinou o surgimento das mais diversas profissões em suas estruturações, após o Advento da Revolução Industrial. Os homens se distinguiram entre si em razão de sua ocupação exercida na vida econômica (CASTRO, 2016, p. 147).

A decadência da produção econômica em domicílio, com o surgimento da manufatura que se acelera e passa da fábrica dispersa à fábrica concentrada, trouxe consigo a intensificação da produção capitalista e aglomeração dos trabalhadores. Para o aparecimento do sindicato, isso representou a conjugação dos fatores consistentes nas consequências da livre concorrência preconizada pela liberdade econômica e o liberalismo, a concentração de pessoas e máquinas em grandes locais de trabalho (MORAES FILHO, 1978, p. 106-110).

A naturalidade do fenômeno sindical e da associação dos membros da mesma profissão, pela proximidade no exercício do trabalho, aglomeração nos mesmos locais e identidade de padrões de vida, condicionaram a formação dos grupos profissionais. Sob essas condições, surgiram os sindicatos na Revolução Industrial, precedidos por uma organização em coalizões que, repudiadas pela lei e Estado, foram um movimento na clandestinidade (BARROSO, 2010, p. 147).

O sindicato configura um fenômeno social presente no século XX, e o direito a organizá-lo e dele participar se encontra proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (BRASIL. Declaração Universal de Direitos Humanos, 1948, Artigo XXIII).

As categorias profissionais se formaram na divisão social clássica do trabalho e integraram o modo de produção fordista e taylorista. Suas características foram recebidas e afirmadas na lei brasileira, pois a Consolidação (CLT) define a similitude de condições de vidas oriundas da profissão ou trabalho em comum como a expressão social da categoria profissional e a soliedariedade de interesses econômicos como o vínculo social básico da categoria econômica, além de destacar a naturalidade do fenômeno associativo (BRASIL. Decreto-Lei 5.452, 1945, Artigo 511).

Acerca da expressão “*classe*”, Manuel Alonso Olea (1997, p. 329) dispõe:

A expressão classe foi usada, por primeiro, em relação à classe média e depois à proletária, a partir do final do século XVIII e início do XIX, dando o sentido de “ a classe trabalhadora” -, diferenciada das demais por seus modos de vida e trabalho precisamente, não por sua pobreza absoluta nem relativa. As classes delimitavam, no espaço social, grupos de pessoas que ocupavam posições diferentes na divisão do trabalho, nas relações de propriedade e na distribuição dos recursos capazes de produzir lucro.

As transformações da terceira fase do capitalismo e do modo de produção e, portanto, do mundo do trabalho introduziram nova alteração nesse quadro, tornando-se insuficiente o conceito formulado para o Direito do trabalho clássico. O cenário era adverso para o conceito estabelecido de categoria profissional. Segundo Everaldo Lopes de Andrade (2005, p. 259):

A estrutura horizontal da empresa e o novo conjunto composto por empregados, desempregados, clandestinos e não empregos amplia, no universo coletivo, o conceito de classe. Os conceitos de classe social, determinada por elementos mais voltados para a propriedade de bens e meios de produção e de categorias profissional em que se enfatiza o papel no mundo do trabalho, confluem na formulação das categorias socioprofissionais.

No sindicato o trabalhador toma consciência de si mesmo e reflete sobre sua condição. Em meio a diversidade das situações no ambiente do trabalho terceirizado, a reflexão necessariamente volta-se para o não compartilhamento das

mínimas condições de vida do trabalhador da empresa terceirizante, do empregado da empresa terceirizada, que por sua vez já é suprimido de uma série de direitos trabalhistas (MORAES FILHO, 1978, p. 69).

A transformação dos valores e modos de vida da população somados a mudança na estrutura social, implicam a incorporação ao mundo do trabalho de grupos como as mulheres e os estudantes, trazendo o aspecto cultural e ideológico fornecido pelo reforço da individualidade e crise dos valores solidaristas, como característica das atuais sociedades desenvolvidas, estabelecendo a fragmentação e diversificação das garantias dos trabalhadores, no ordenamento laboral. (PÉREZ, 1996, p. 81).

Maurício Godinho Delgado (2010, p. 450-451) discorre sobre a representação sindical dos trabalhadores terceirizados, apontando desrespeito à garantia constitucional de uma organização representativa, conforme art. 8º, II, CR/88 por entender que essa somente pode corresponder à entidade sindical de representação da empresa tomadora de serviços, pois ela está direcionada à vinculação laboral do trabalhador.

A atual fase do capitalismo, fundada no pensamento neoliberal, ou ultraliberal, retoma a indiferença pela proteção social e se vale da estratégia da fragmentação da classe trabalhadora, mediante modelos contratuais com que se configura a empresa flexível para acelerar a acumulação de lucros (BARROSO, 2005, p. 65).

Conforme ensina Ricardo Antunes (2009, p. 241-242):

É fundamental reverter a tendência do sindicalismo de empresa e de parceria. A empresa fordista era verticalizada e o sindicalismo também era verticalizado, mas, na empresa toyotista e horizontalizada, os desafios de classe do capitalismo contemporâneo exigem um sindicalismo também horizontalizado e mais classista que vá além da categoria profissional e incorpore o vasto conjunto de trabalhadores, desde os estáveis até os precários e terceirizados na economia formal ou no desemprego. Ante a dualização entre trabalhadores estáveis e precários e a acentuação da precarização à medida que o trabalho se desenvolve mais distante da empresa principal, o resgate do sentido de pertencimento de classe é, hoje, um desejo premente.

A concepção tradicional do sindicalismo frente à globalização da sociedade pós-industrial esfacelou-se mediante o surgimento dos desempregados, não-empregáveis, além de terceirizados, autônomos e informais, seja pelo predomínio do setor de serviços tornando as categorias profissionais multifárias e fragmentadas ou

pela conceituação do trabalho formal, que atualmente não é mais apenas o trabalho subordinado, via da relação de emprego (ANDRADE, 2005, p. 92-94).

Nesta senda, Siqueira Neto (1991, p. 179) discorre:

O nível de garantias trabalhistas e a composição do mercado do trabalho, são, no Brasil, um elemento refrator da contratação coletiva, pois o número de trabalhadores desprovidos dos direitos trabalhistas gerais, embora integrantes do mercado de trabalho, é crescente na experiência brasileira, assim como o de trabalhadores que não têm as garantias em sua totalidade. A natureza precária ou informal desses vínculos reduz consideravelmente o papel da contratação coletiva.

Por meio da empresa de trabalho temporário a quem o trabalhador se vincula ou por meio da empresa terceirizada, sempre em favor de uma empresa tomadora desse serviço tem como consequência a não implementação, para esses trabalhadores, dos direitos decorrentes das Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. Nessa contratação, há a desqualificação do vínculo empregatício pela forma de contratação de mão de obra de obra de terceiro, ou temporária, e um reflexo ainda que indireto sobre a contratação coletiva, pela redução do âmbito de aplicação da norma coletiva (SIQUEIRA NETO, 1991, p. 179).

A modernização tecnológica e a decorrente reorganização do trabalho no interior das empresas e em seu exterior, colaboram para a redução do número de sindicalizados entre os trabalhadores, evidenciando o fenômeno de *dessindicalização* (CASTRO, 2016, p. 156)

As consequentes modificações impostas ao trabalho por meio de sua reestruturação, circundam aspectos desde a forma de contratação, até o tempo de sua execução (limitada pelo trabalho parcial) e de sua duração (limitada pelos contratos temporários) configurados novos elementos para a crise de representatividade quando os trabalhadores permanentes se deparam com as dispensas massivas, mobilidade ou alterações de postos de trabalho e redução de vantagens que os sindicatos não conseguem evitar, ou mesmo mitigar, ou a fazem à custa de concessões e perdas de direitos (CASTRO, 2016, p. 156).

Os fatores ligados intrinsecamente às modificações impostas ao trabalho causam efeito nas relações de força entre empregadores e empregados de modo a favorecer as empresas e facilitar o trabalho de reestruturação do capitalismo, enfraquecendo os sindicatos por meio das formulações ideológicas da ascensão do individualismo, crise de confiança na ação política e medo do desemprego. Não

menos importante é a repressão aos sindicatos que, de forma clara ou sutil, se estabelece com a perseguição aos seus dirigentes: carreiras bloqueadas, licenças negadas, direitos postergados, como táticas de intimidação (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 287-293).

Há uma situação de impasse ou crise para o sindicalismo nascido com sociedades industriais, causada pelas transformações econômicas e sociais. Monereo Pérez (1996, p. 215) nesta linha de pensamento, pondera:

A fase pós conflitual ou pós-sindical, apesar de a ocorrência dos conflitos decorrentes do desemprego massivo, das formas de trabalho precário atípico e da terceirização levar a uma reforma do modo da atividade sindical e à adoção, na negociação coletiva de uma atividade defensiva e cooperativa em relação à contraparte. A flexibilização dificulta a capacidade de organização dos trabalhadores, enquanto a precarização agudiza a vulnerabilidade de sua situação, mas por outro lado, serve ao fortalecimento do poder empresarial. Essa é a dificuldade mais visível e imediata a ser enfrentada e superada pelos sindicatos.

O sindicalismo de resultados e o direito flexível do trabalho formulam uma tendência de negação dos conflitos de interesses entre empregados e empregadores, em que as entidades sindicais participam da formulação de políticas trabalhistas nos moldes ditados pelo poder público, e segundo normas promocionais. É intensificado o papel da negociação coletiva, mas no sentido de tornar as entidades sindicais partícipes de procedimentos, os quais resultam em uma adesão à fragilização, redução ou perda de direitos sociais (CASTRO, 2016, p. 167).

As Centrais Sindicais, antes existentes como associações civis de âmbito territorial restrito, na atual incorporação do sistema, passam a ser a confirmação do sindicalismo compositivo. O modelo de neocorporativismo se instaura na base das entidades sindicais, se utilizando dos coletivos profissionais para legitimar a vontade do Estado (BARROSO, 2009, p. 84).

Para o fortalecimento dos direitos sociais e defesa do trabalhador, o sindicato deve dar conta de perigos como o da exclusão dos interesses dos sujeitos que não estão representados nos sindicatos, como desempregados, trabalhadores atípicos e informais. A terceirização e a sua perspectiva futura deve ser avaliada sobre um panorama geral para cada dia mais abranger novas funções, amenizando o regime de precariedade, aumentando a coesão social e fortalecendo as conquistas sociais dos trabalhadores (BARROSO, 2010, p. 64).

2 A SIGNIFICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FLEXÍVEL NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

O capitalismo construiu uma forma de sociedade para atender aos seus fins. A partir de 1970 com a mais recente crise do capital que atingiu os países centrais, com repercussões nos países emergentes nos eixos Norte e Sul, tornou-se imperiosa uma reestruturação produtiva mundial (CASTRO, 2016, p. 99).

No mundo do trabalho, o modelo desenhado na globalização econômica e revolução tecnológica dá lugar a empresas virtuais, determina processos de fusão e aquisições de empresas, e instaura uma concentração que tende ao estabelecimento do mercado único, com que, ao mesmo tempo, acarreta a transformação do modo da prestação de serviços e do seu local (CASTRO, 2016, p. 100).

Na sociedade pós-moderna, não há mais a centralidade do grande sujeito. A instabilidade é o único sinal da existência. O presente é incerto, o conceito das pessoas é redundante. A rapidez com que o mundo gira retira a expectativa de progresso na sociedade (BAUMAN, 2005, p. 23-25).

Há várias metáforas acerca da sociedade contemporânea baseadas nos ideais de aldeia global e fábrica global que servem à reprodução ampliada do capital, com processos de concentração e centralização da economia alicerçada em uma racionalidade instrumental, na qual o indivíduo é subalterno. Nas metáforas se encontra a transformação das bases sociais de nosso tempo, a incerteza e a inquietação que se seguem à perda de preceitos (IANNI, 2000, p. 20-25).

As novas relações e movimentos sociais apresentam perspectivas da pós modernidade. Consoante Marcelo Neves (2009, p. 36) tem-se:

Uma sociedade multicêntrica que desenvolve um mecanismo de influência entre as diversas esferas sociais, como entre economia e direito no acoplamento estrutural de propriedade e contrato, e a economia apresenta o código binário forte, mediante a diferença entre ‘ter’ e ‘não ter’.

Na sociedade contemporânea, deu-se a expansão imperial da racionalidade da economia, o que impede o desenvolvimento para a manutenção e reforço da hegemonia da economia, atendendo pelo nome de mercado. Aos modelos fordista do trabalhador sem qualificação, e taylorista do trabalhador especializado, seguiu-se o toyotismo em que se impões a multifuncionalização da mão de obra. O conceito

capitalista de valor e tempo de trabalho, mediante novas formulações, engendram novas formas do trabalho nos setores de ponta ou perante a externalização do trabalho (HARDT; NEGRI, 2005, p. 194).

A modernidade no pensamento clássico significava a esperança e a intenção de produzir a ordem, a vontade de tornar o mundo melhor e expandir a mudança e a melhoria, universalizando-as. Contudo, a globalização ocupa esse lugar e nele funda a desordem mundial, com a ausência de um centro e a rápida rotação dos objetos (BAUMAN, 1999, p. 67).

Perry Anderson (1995, p. 9-23), enxerga o neoliberalismo como uma doutrina coerente, autoconsciente, lucidamente decidida a transformar todo mundo à sua imagem, o que é promovido por meio da adoção do pensamento único capitalista, para além do pensamento hegemônico.

A nova feição do direito laboral na era do trabalho flexível, propõe alterações em dispositivos com o banco de horas e a dessalariação de parcelas pagas ao trabalhador (BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, 1943, Artigo 458, § 2º). A força ideológica da linguagem manipuladora do neoliberalismo, dá a significação correspondente à flexibilização na modernidade, sobrepondo-se às condições rígidas de trabalho (URIARTE, 2002, p. 18).

Ocorreu, com a introdução do toyotismo, uma nova mudança nas relações de produção que, por sua vez, acarretou o enfraquecimento dos institutos do Direito do Trabalho Ordinário e estabeleceu o novo Direito Extraordinário do Trabalho, o Direito Flexível do Trabalho. Com a relativização da produção de suas formas e de seus sujeitos instaurando-se a fragmentação e a multiplicidade, a mudança de paradigmas, o sistema jurídico, e nele, o sistema das relações laborais antes definidas e ornamentadas pela proteção social conferida pelo Estado, sofreu uma transformação e se modificaram seus institutos (CASTRO, 2016, p. 106).

Paralelamente ao Direito do Trabalho Ordinário e o Direito do Trabalho Extraordinário do Trabalho caminham o trabalhador central e o periférico, e ainda o trabalhador por conta própria, exercente do trabalho à margem do emprego formal. A flexibilização laboral dessas categorias e classificações de ordem público do trabalho representam a mudança do centro protetor institucional, adentrando na economia de maneira politicamente mais forte, em um contexto de desemprego massivo (BARROSO, 2009, p. 37).

Na esteira das novas tecnologias aplicadas à reestruturação produtiva, Luc Boltanski e Éve Chiapello (2009, p. 244) explanam:

Os trabalhos intelectuais de consultoria, estudos, pesquisa, serviços de informática, assistência jurídica e contábil, com a substituição de equipes internas e obtenção, pelo contratante dos serviços, de conhecimentos especializados foram objeto de uma consistente adoção pelas empresas.

Sem dúvidas, tem-se na tendência de *outsourcing* uma forma de trabalho por conta própria e a transformação dos trabalhadores intelectuais em empresários, ainda que titulares de empresas unipessoais. Nos mais diversos segmentos isso acontece, pois, na descentralização produtiva, são promovidas as atividades externalizáveis por meio da terceirização realizada com empresas ou trabalhadores autônomos (CASTRO, 2016, p. 111).

Nas novas formas de organização do trabalho, vislumbra-se a presença do empreendedorismo, cujos empreendedores contratados assumem os riscos decorrentes do negócio, quanto aos produtos e aos trabalhadores terceirizados (PROSCURCIN, 2009, p. 44). Trata-se de uma expressão do novo espírito do capitalismo, em que as garantias sociais são substituídas pela autonomia e pela liberdade (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 235).

A prestação de serviços intelectuais, seja de natureza científica, artística ou cultural foi perflexibilizada no direito flexível do trabalho sob a forma denominada *pejotização*. Em um primeiro momento destaca-se a fragmentação na categoria do trabalho, porquanto propõe, ou permite, retirar dela uma parcela de trabalhadores, minimizando sua proteção social (SORJ, 2006, p. 78-79).

A previsão sobre a constituição de empresas prestadoras de serviços intelectuais, com regência das normas civis, possui o procedimento do qual constitui o núcleo, de exigência de constituição, pelo trabalhador, de uma pessoa jurídica, para que ele seja admitido ou permaneça a serviço de uma empresa. (CASTRO, 2016, p. 112).

A disposição contratual prevista no art. 7º, XXXII da CF/88, rechaça a distinção entre trabalho intelectual e as outras formas, o que não pode ser superado em atenção apenas à eficácia econômica do contrato e para o objetivo oculto de afastar a proteção social (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988, art. 7º, XXXII).

Os serviços são relacionados às antigas profissões liberais, como se dá na área hospitalar, com médicos, farmacêuticos e bioquímicos, e as novas atividades como a informática, o entretenimento e a comunicação ocorre a reinvenção da posição no sistema social, em que todos passam a compor a ampla categoria de empresários, que realizam o trabalho por conta própria (SORJ, 2006, p. 78-79).

O abuso de instituição da pessoa jurídica se aprofunda no sentido de desconstrução de direitos fundamentais sociais, distingue a pessoa e a mercantiliza como uma nova empresa individual de responsabilidade limitada, a qual, por expressa previsão, pode ser constituída para a prestação de serviços de qualquer natureza, e a quem pode ser atribuída a remuneração decorrente da cessão de direitos patrimoniais de autor ou de imagem, nome, marca ou voz de que seja detentor o titular da pessoa jurídica e que sejam vinculados à atividade profissional (CASTRO, 2016, p. 113).

A respeito da relação entre o instituto da pejetização e as empresas de responsabilidade limitada, Monereo Pérez (1996, p. 47), dispõe:

Na situação do pequeno empreendedor e as discutidas sociedades unipessoais encontra-se o vínculo entre a nova espécie, a empresa individual de responsabilidade limitada e os mecanismos de externalização de serviços. Nesse propósito, dá-se o ressurgimento do velho arrendamento de serviços, isto é, a prestação de serviços fundada no dogma da autonomia da vontade que foi superada pelo Direito do Trabalho, estabelecendo contraste com o Direito comum das relações entre particulares, para retomar a distinção entre direito comum e direito especial, em que o Direito Civil se torna um direito reformado, sem se desconhecer sua permanência, em muitos aspectos do Direito do Trabalho.

A pejetização é apenas outra forma de terceirização em que se externalizam serviços. As relações informacionais de trabalho vinculam-se entre atividades e empresas formalizadas. É uma modalidade mais sofisticada do que aquela em que a pessoa é contratada informalmente para um posto de trabalho em uma empresa e setor formalizados. Ambos o prestador de serviços intelectuais e a empresa, são formais, têm a estrutura de pessoa jurídica, mas está presente a mesma relação de terceirização de tarefas, com a modificação do trabalho em serviços (DRUCK; FRANCO, 2007, p. 105).

Desse modo, há um reforço de aparências, para submergir o contrato de trabalho e ressaltar um contrato civil em que não se exige, ou espera, proteção

social entre partes supostamente iguais, dentro da autonomia da vontade (DRUCK; FRANCO, 2007, p. 105).

2.1 AS REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E A ACUMULAÇÃO DE CAPITAL FLEXÍVEL

As inovações tecnológicas historicamente foram estimuladas pela lógica de concorrência do mercado. Nas indústrias é regra geral de sobrevivência. Uma burguesia não existe sem renovação das forças produtivas, nem preserva seus mercados dentro de um sistema de acumulação de capital (BUSNELLO, 2005, p. 219).

Segundo Karl Marx (1998, p. 24), na obra intitulada “*O Manifesto Comunista*”, “a burguesia só pode existir com a condição de revolucionar incessantemente os instrumentos de produção, por conseguinte as relações de produção e, com isso todas as relações sociais”. As inovações tecnológicas geraram ao longo do tempo um aumento da produtividade sem precedentes. Surgiram então novas formas de organização industrial em que o uso das máquinas e energias aumentaram a concentração da fabricação (BUSNELLO, 2005, p. 221).

A primeira revolução tecnológica baseou-se no carvão como fonte principal de energia para mobilizar os motores a vapor e um conjunto de inovações na indústria têxtil, marcando uma transformação fundamental na história do homem, cujos efeitos se fariam sentir em todos os aspectos da vida econômica e social. Houve a substituição da tecnologia no fim do XIX nos países mais avançados da Europa Ocidental (Grã-Bretanha, França, Alemanha, Suécia e Austrália), da América do Norte (Estados Unidos e Canadá) e Japão pelo declínio de níveis de produtividade (ROSTOW, 1971, p 13).

A eletricidade marcou o conjunto de inovações iniciadas no final do século XIX pela segunda revolução tecnológica. Alcançaram-se melhorias de produtividade impressionantes em alguns setores, como por exemplo, nas máquinas motizes e na fiação (BUSNELLO, 2005, p. 223).

A mecanização promovida pela segunda revolução tecnológica trouxe um cenário de prosperidade para quem a aderiu, porém, destruiu os meios de subsistência de muitos, à margem do desenvolvimento econômico e da acumulação de capital. Os recursos e mão de obra ora direcionados para a agricultura, com o

aporte tecnológico trazido pela segunda revolução industrial, voltaram-se para a indústria (LANDES, 1994, p. 10).

Iniciada com a Segunda Guerra Mundial, a terceira revolução tecnológica baseada na microeletrônica atingiu praticamente todos os setores da atividade econômica, em especial aplicações na robótica, informática, telemática e as telecomunicações, condicionando a dinâmica política e econômica das próximas décadas no pós-guerra (LANDES, 1994, p. 351).

Atualmente no século XXI, potenciadas pela terceira revolução tecnológica, surgiram novas tecnologias de materiais, a biotecnologia, as fontes de energia entre outras, constituem uma nova revolução tecnológica. O cunho científico tecnológico conduz esse conjunto de sistemas altamente integrados (SCHULDT, 1992, p. 19-46).

Se estaria passando por um modelo de produção em massa taylorista-fordista baseado na segunda revolução industrial para uma produção integrada e flexível (MANDEL, 1982, p. 176). O modelo passado é substituído por máquinas multifuncionais e flexíveis e os processos de divisão do trabalho no interior da empresa, a organização e as peculiaridades da força de trabalho modificam-se radicalmente (BUSNELLO, 2005, p. 229).

A microeletrônica permite a extensão das relações de terceirização, em especial entre empresas situadas a centenas de milhares de quilômetros umas das outras, bem como o deslocamento de tarefas rotineiras nas indústrias que se valem grandemente de informática, a qual abre caminho para a fragmentação dos processos de trabalho e para novas formas de *trabalho a domicílio* (CHESNAIS, 1996, p. 28).

A revolução tecnológica em seu processo de constituição, necessita de recursos, da ordem do capital financeiro e dívida externa dos países de terceiro mundo, para formar alianças entre os governos nacionais e empresas multinacionais que determinam, em última instância, os vários aspectos de sua regulação, inclusive as normas das relações entre capital e trabalho, assim como a redefinição do papel do Estado, refletindo a essência do novo modelo de acumulação dos países que monopolizam a atual revolução tecnológica (BUSNELLO, p. 230-231).

As inovações tecnológicas centradas no processo automatizado de organização de um novo processo de trabalho voltado para o ganho de maior produtividade, colaboram por meio de suas técnicas produtivas, para a ideologia do capital de mercado, de incorporar cada vez maiores quantidades de produto em

quantidades menores de tempo, consolidando uma organização integrada e flexível (BUSNELLO, 2005, p. 230).

2.2 A PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TERCEIRIZADAS DE TRABALHO, O CONTEXTO PRODUTIVO E A VIOLAÇÃO AO DIREITO DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

A flexibilização dos direitos trabalhistas baseada na precarização das relações trabalhistas, ocasiona o não reconhecimento por parte do trabalhador terceirizado de suas parcelas pecuniárias de natureza trabalhista, uma recorrente busca de regulamentação normativa, além de suprimir a redução de direitos básicos do empregado, sob o fundamento de assim, se permitir a sobrevivência da empresa frente ao agressivo mercado (SILVA, 2015, p.111).

A terceirização vem na contramão da valorização do trabalhador, indistintamente tem o intuito de reduzir custos, diferenciando o salário dos empregados da prestadora de serviços em relação aos salários dos empregados da tomadora de serviços, reduzindo da mesma forma o nível de emprego. Porém, estudos apontam que o aumento do salário aumenta o nível de emprego (PIKETTY, 2015, p. 106-107).

Propositamente reduz-se a importância do trabalhador terceirizado dentro do processo de produção, e a própria convivência com os demais empregados celetistas. Há o intuito de afastar o vínculo de emprego, o que não prevalece sobre a natureza da relação trabalhista sob o aspecto do contrato realidade, aplicando-se o princípio de primazia da realidade (SILVA, 2015, p. 112).

No que concerne a convivência e ao valor do salário enquanto agente transformador do homem, pertinente faz-se a observação do entendimento de Jorge Luiz Souto Maior (2007, p. 81-85):

É nas relações humanas, demais, que os homens, segundo ressalta Richard Sennet, adquirem a capacidade cultural de incorporar certos valores essenciais para a vida em sociedade: caráter, confiança, respeito, ética. Adaptar o Direito do Trabalho aos desajustes econômicos, retirando direitos dos empregados, ou validar, juridicamente, o semiemprego (parassubordinado), na ilusão de se esteja ampliando a proteção do Direito do Trabalho a certos trabalhadores, conferindo-lhes alguns direitos trabalhistas, equivale, na verdade, a reproduzir um sistema que não deu certo, sem, que se tenha, expressamente, que admitir isto. Aprofundam-se as injustiças do sistema, que corre solto, sem o frio do direito social, e sem que se apresente uma alternativa de sociedade.

Infelizmente, é nos processos de terceirização que encontra-se inúmeros exemplos de precarização e da figura do trabalhador, enquanto destinatário dos direitos fundamentais, como a dignidade humana, que não pode ser desconsiderada no momento de integração do processo produtivo e transfere a outrem sua força de trabalho. Presencia-se cotidianamente inúmeros relatos que apontam como maior prejuízo da terceirização a perda da autoestima, situação de verdadeira exclusão, oriunda de um estigma de não ser merecedor do formalismo do vínculo empregatício (SILVA, 2015, p.113).

A juíza Dinaura Godinho Pimentel Gomes, na obra denominada “*Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização*”, aborda o enfrentamento dos efeitos da globalização econômica diante do necessário resguardo da dignidade do trabalhador, e, em especial, os efeitos da flexibilização das relações frente aos valores alcançados pelo próprio Direito do Trabalho. Segundo Pimentel Gomes (2007, p. 89-93):

Essa mudança na forma do trabalho dominante traz consigo novos modos de exploração humana, com o aumento do trabalho precário, a agravar a pobreza, ao mesmo tempo em que põe a intelectualidade do trabalho vivo e cooperante no centro da valorização econômica e social. A exclusão social aprofundada à medida que os ganhos de produtividade são obtidos à custa da degradação ambiental, da informatização da produção e do subsequente fechamento dos postos de trabalho. Decorre disso a encruzilhada em que o cidadão-trabalhador, quando não excluído e condenado ao universo da informalidade, é integrado e submetido à lógica do capital transnacionalizado. Todo esse processo tem por objetivo criar uma nova ordem jurídica para atender ao sistema econômico multinacional, no qual a autoridade e o crescimento da empresa possam ser fortalecidos, ao mesmo tempo em que se reduzem as possíveis intervenções do Estado na economia e se minimizam direitos que assegurem proteção social ao trabalhador.

O cenário de precarização moral está posto. Não há a necessidade de uma análise prévia da terceirização ultimada, tampouco do contexto e da essencialidade o não do trabalho realizado pelo trabalhador. A verificação da má inserção do trabalhador no contexto produtivo dá-se pela identificação no resultado negativo na autoestima do trabalhador e o decorrente sentimento de frustração. A preservação da personalidade do trabalhador é violada, ao passo que o ônus por ele suportado deve ser atribuído de forma solidária ao empregador e ao tomador de serviços (SILVA, 2015, p. 116).

A precarização moral decorre do fato de observar o empregado da prestadora de serviços desvalorizado diante dos empregados da tomadora de serviços, já que

executando as mesmas funções, nunca é o destinatário dos benefícios auferidos por aqueles empregados. A angústia de perceber que o fruto da sua dedicação está premiando outros trabalhadores e que o benefício de sua produção encontra óbice no modo de entendimento da responsabilidade no processo de terceirização, leva os trabalhadores, submetidos a essa situação de angústia e sofrimento (SILVA, 2015, p. 118).

Ao ater-se na doutrina de Direito Comparado, à necessidade de tutela da integridade psicofísica do trabalhador, Pietro Perlingieri (2007, p. 159/160) pontua:

A integridade da pessoa tem uma unidade problemática, dado que único é o bem ou interesse protegido. Seja o perfil físico, seja aquele psíquico, ambos constituem componentes indivisíveis da estrutura humana. A tutela de um desses perfis traduz-se naquela da pessoa no seu todo, e a disciplina na qual consiste esta tutela e, de regra, utilizável também para cada um de seus aspectos. Deve ser utilizada não somente a normativa específica da integridade psíquica, mas também, aquela prevista para a defesa da integridade física que é sempre inspirada pela garantia da pessoa. A tutela da integridade é atuável também onde a norma ordinária se limitou a tutelar a integridade física (...). A norma que estabelece a obrigação do empresário de adotar as medidas necessárias para tutelar a integridade física e a personalidade moral dos trabalhadores (...) é extensível também à integridade psíquica. Isso nem tanto porque a norma faz referência à personalidade moral, mas pela observação de que ela, em um ordenamento fundando nos valores da pessoa e do trabalho, deve ser interpretada como garantia da personalidade do trabalhador. As normas constitucionais permitem, na unidade do ordenamento, considerar a norma ordinária, colocada a favor da pessoa, não mais excepcional e suscetível de sofrer limitações aplicativas, mas como expressão de um princípio geral aplicável por analogia.

Via de regra a terceirização no Brasil explora as condições do trabalhador efetivamente no ambiente da empresa tomadora de serviços. A empresa prestadora somente contrata o empregado e o repassa para tomadora de serviços. Nesse cenário de fomento da precarização do trabalhador há uma interpretação minimizadora de direitos a respeito da parte hipossuficiente, desconsiderando em sua totalidade a aplicação dos direitos fundamentais, promulgados na Constituição de 1934 (SILVA, 2015, p. 119).

O contrato de trabalho deve ter sua função social cumprida e os direitos dos trabalhadores terceirizados nominados. O fenômeno da terceirização é desajustado frente às atividades laborais contemporâneas e as consequências decorrentes à saúde do trabalhador. Como qualquer trabalhador dotado de ampla proteção social,

o terceirizado não pode ser excluído socialmente, deve ser encarado enquanto agente transformador da sociedade por meio do trabalho.

2.3 A (DES)REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE CRÍTICA DA NOTA TÉCNICA Nº 04 DO MPT AO PROJETO DE LEI 4.302/98, DOS ASPECTOS GERAIS ACERCA DA IDEOLOGIA DA LEI 13.429/2017 E MUDANÇAS OCORRIDAS NO TRABALHO TERCEIRIZADO

Há dois cenários que o presente trabalho busca desenvolver em relação ao instituto da terceirização: Em um primeiro momento analisar-se-à o Projeto de Lei 4.302/98 de autoria do Senador Laercio Oliveira (SD-CE), aprovado no Plenário da Câmara de Deputados em 22 de Março de 2017, que permite o uso da terceirização em todas as áreas, tanto nas atividades-fim, quanto nas atividades meio. E em um segundo momento analisar-se-à as novas formas de terceirização advindas com a Lei 13.429/2017, que igualmente ao Projeto de Lei 4.302/98 alterou a Lei nº 6.019/1974, que trata do trabalho temporário.

Usa-se aqui como marco teórico em relação ao primeiro ponto a ser abordado, a Nota Técnica Nº 04, datada de 23 de janeiro de 2017, do Ministério Público do Trabalho, que no uso das suas atribuições, expõe seu posicionamento com a finalidade de apontar a inconstitucionalidade da terceirização da atividade-fim da empresa.

Em sua análise a Nota Técnica 04 no Item 1 (MPT, 2017, p. 01-02), discorre sobre a permissão de terceirização na atividade fim. Questiona-se a terceirização sem limites abrangendo as atividades finalísticas da tomadora de serviços, uma vez que ao permitir as atividades inerentes à empresa, de forma ampla, vai-se contra o próprio conceito da terceirização, que passa a ser uma mera intermediação de mão de obra.

O intuito da terceirização trabalhista seria a sonegação de direitos trabalhistas. A empresa tomadora de serviços arcaria com o lucro da empresa terceirizada, porém os pagamentos de salários e benefícios tornariam a contratação vantajoso para ela (BRASIL, Ministério Público do Trabalho, Nota Técnica Nº 04, 2017, p. 02). Quanto ao aspecto objetivo da Nota Técnica Nº 04, a respeito da inconstitucionalidade da terceirização da atividade fim, segue trecho do Item 2 da Nota Técnica Nº 04 (MPT, 2017, p. 02-03).

A norma do art. 7º, Inciso I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador de seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho. A terceirização da atividade-fim caracteriza intermediação ou locação de mão de obra, com a interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação do trabalho, reduzindo o trabalhador à condição de objeto, de coisa, o que ofende a dignidade da pessoa humana (...). É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no art. 7º, I, da CF/88 que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

O item 3 do documento oficial do órgão público, trata da precarização das relações de trabalho, com reduções de direitos e prejuízos à saúde e segurança dos trabalhadores (MPT, 2017, p. 03-04). Segundo estudos realizados pelo Ministério Público do Trabalho, cerca de 80% dos acidentes de terceirizados são fatais; os terceirizados sofrem com as piores condições de saúde e segurança no trabalho; recebem salários menores do que os empregados diretos; cumprem jornadas maiores do que os empregados diretos; recebem menos benefícios indiretos, como planos de saúde, auxílio-alimentação, etc, dentre outros.

No que tange o Item 4 (MPT, 2017, p. 04-05), da Nota Técnica que permite as subcontratações entre as empresas, dando vez à “*quarteirização*”, segue o enunciado :

O texto do substitutivo não contém qualquer exigência de especialização das atividades que poderão ser terceirizadas, afastando-se dos fundamentos dos critérios racionais que justificam a contratação de prestação de serviços terceirizados (...). Além disso, admite expressamente que a empresa terceirizada subcontrate a execução de serviços, criando uma cadeia de subcontratações infundável, o que afasta qualquer ideia lógica de especialização e realça o conceito do trabalho humano como mero objeto (...). Do mesmo modo, será instrumento para burlar licitações, na medida em que a empresa vencedora não precisará deter os meios para executar os serviços, podendo subcontratar integralmente o objeto do contrato (...). Acresce que essa cadeia de contratações certamente servirá para ampla evasão fiscal, com as grandes empresas contratando pequenas empresas, incluídas no SIMPLES, para o desenvolvimento de sua atividade finalística.

A autorização da terceirização por pessoa física como tomadora de serviços e a pejetização fazem parte da abordagem do Item 5 (MPT, 2017, p. 6). Levanta-se aqui, a ideia de negação da própria ideia de empresa como organização dos meios de produção e empregadora, quando consideramos a pessoa física como contratante. Afastando o vínculo empregatício entre os sócios das empresas prestadoras e a contratante abre espaço para “pejetização”, com a contratação de

trabalhadores como pessoas jurídicas, em fraude à relação de emprego, ajudando a precarizar as relações de trabalho e legitimando a sonegação de impostos e contribuições sociais.

Preocupante se afigura a possibilidade de uma maior corrupção, mediante a terceirização na administração pública ampla e irrestrita (Item 6), haja vista que haverá uma demanda maior de contratações de terceiros para a prestação de serviços ou fornecimento de mão de obra aos entes públicos de administração direta e sociedades de economia mista e empresas públicas (MPT, 2017, p. 6).

A contratação de servidores em realização de concurso público (Item 7), é permitida, basta que a empresa ou órgão público terceirize suas atividades, afrontando o cumprimento do Artigo 37 da Constituição Federal, frustrando os direitos de todos os cidadãos que poderiam concorrer aos cargos públicos em um concurso, com impessoalidade e igualdade de oportunidades (MPT, 2017, p. 6-7).

Em relação ao Item 8, da não garantia de isonomia (MPT, 2017, p. 7), a nota técnica traz tal conteúdo:

O projeto pressupõe a permanência do terceirizado na organização empresarial do tomar ao longo dos anos, o que torna mais evidente a necessidade de garantir tratamento isonômico (...). Não bastasse a ausência de norma que assegura a isonomia de direitos e vantagens entre os empregados terceirizados e contratados diretamente, mesmo a utilização do ambulatório e do refeitório da contratante dependerá da vontade desta, que "**poderá** estender aos trabalhadores da empresa de prestação de serviços.." (art.5º - § 3º).

O tratamento diferenciado conferido torna-se prejudicial aos trabalhadores terceirizados, que recebem apenas alguns direitos dos trabalhadores diretos, mesmo que estejam executando as mesmas tarefas.

Outro fator a ser salientado, é a questão da responsabilidade entre as empresas em relação aos créditos trabalhistas (Item 9 e 10), traz à tona a falta de solvabilidade do crédito trabalhista (MPT, 2017, p. 8). Em seu artigo 5º-A, § 5º, a lei dispõe:

A empresa contratante é **subsidiariamente** responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Responsabilidade subsidiária do contratante alicerçada na justificativa de que o crédito trabalhista está na exigência de capital social, a integralização do capital social da empresa. No entanto, não há órgão fiscalizador observando a constituição

do capital social, o que não garante que o capital social fique na empresa ou fará frente aos débitos posteriormente contraídos (MPT, 2017, p. 8).

Há uma fragmentação da representação sindical dos trabalhadores terceirizados (Item 11), que ao invés de associar a sua classe a dos semelhantes que exercem a mesma profissão necessária à execução do objeto do contrato de prestação de serviços terceirizados, são sindicalizados e suas convenções coletivas preveem menos direitos (MPT, 2017, p. 9).

O discurso de geração de empregos é combatido com fulgor no Item 12. Esse argumento é desconstruído por não possuir nenhum fundamento lógico ou científico. As empresas de intermediação de mão de obra não desenvolvem atividade produtiva própria, apenas fornecem empregados para as contratantes, de modo que não geram novas vagas (MPT, 2017, p. 9-10).

A segurança jurídica é inexistente (Item 13). A terceirização como conceito administrativo implica na transferência das atividades acessórias para o foco na atividade principal, ao passo que permite-se a terceirização de quaisquer atividades do tomador (MPT, 2017, p. 10).

No que diz respeito ao trabalho temporário (Item 14), extrai-se o seguinte conceito da nota técnica (MPT, 2017, p. 10-11):

O projeto desvirtua e descaracteriza o trabalho temporário ao ampliar demasiadamente o prazo da sua vigência e as hipóteses em que é admitido. Com efeito, o prazo do contrato do trabalho temporário passa para 180 dias, alcançando um total de 270 dias. Não bastasse o prazo poderá ser alterado por acordo ou convenção coletiva, podendo ser ainda maior.

Dada a exposição dos itens e a análise crítica, o Ministério Público opinou pelas modificações a seguir: estabelecer a vedação da intermediação da mão de obra; vedar a terceirização da atividade-fim; estabelecer a responsabilidade solidária do tomador de serviços, inclusive; vedar a subcontratação pela empresa prestadora de serviços, inclusive para o meio ambiente do trabalho; vedar a subcontratação pela empresa prestadora de serviços; reconhecer a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos; estender direitos e benefícios previstos na norma coletiva da tomadora para os empregados da empresa prestadora de serviços; impedir a precarização das relações de trabalho; vedar a contratação dos trabalhadores como pessoa jurídica, em fraude à relação de emprego e rejeitar a ampliação do prazo e das hipóteses de cabimento do contrato temporário (BRASIL, Ministério Público do Trabalho, Nota Técnica N° 04, 2017, p.12).

A pretensão das sugestões por parte do Ministério Público do Trabalho não obtiveram êxito, dada a sua aprovação de conteúdo quase na íntegra, no Plenário da Câmara dos Deputados, em 22 de março de 2017.

Acerca de um panorama geral sobre o Projeto de Lei 4.320/98, quanto à responsabilização pelas obrigações trabalhistas, o texto aprovado estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (tomadora de serviços) em relação à responsabilidade da empresa de serviços terceirizados pelas obrigações trabalhistas (BRASIL, Câmara dos Deputados, 2017).

Na responsabilidade subsidiária, os bens da empresa contratante somente poderão ser penhorados pela Justiça se não houver mais bens da fornecedora de terceirizados para o pagamento da condenação relativa a direitos não pagos. Na solidária como anterior era a redação da lei, isso poderia ocorrer simultaneamente. Contratante (tomadora de serviços) e terceirizada respondem ao mesmo tempo com seus bens para o pagamento da causa trabalhista (BRASIL, Câmara dos Deputados, 2017).

Por sua vez, as obrigações previdenciárias seguirão a regra estipulada na Lei 8.212/91, que prevê o recolhimento de 11% da fatura de serviços de cessão de mão de obra a título de contribuição previdenciária patronal. Esse recolhimento é feito pela empresa contratante e descontado do valor a pagar à empresa de terceirização (BRASIL, Câmara dos Deputados, 2017).

No tocante às garantias no contrato, houve mudanças de cláusulas que deverão constar obrigatoriamente do contrato de prestação de serviços. Cláusulas com previsão de fiscalizar a empresa tomadora de serviços quanto ao recolhimento de obrigações previdenciárias e trabalhistas e a previsão de multa de R\$5 mil por descumprimento dessas obrigações a cada trabalhador não tem mais validade (BRASIL, Câmara dos Deputados, 2017).

Quanto ao tratamento aos empregados terceirizados do contratante, a proposição do Ministério Público em parte foi acolhida. É obrigatório o contratante garantir as condições de segurança, higiene e insalubridade aos trabalhadores. Porém o atendimento médico, ambulatorial e o acesso refeição é facultativo, não obrigatório (BRASIL, Câmara dos Deputados, 2017).

Quanto à quarteirização, é permitida à empresa de terceirização subcontratar outras empresas para realizar serviços de contratação, remuneração e direção do

trabalho a ser realizado por seus trabalhadores nas dependências da contratante (BRASIL, Câmara Dos Deputados, 2017).

Em relação ao capital, foi criado um escalonamento segundo o número de empregados da empresa de terceirização, diferentemente do texto inicial anteriormente aprovado pelos deputados. Para aquelas empresas com até dez empregados, o capital mínimo seria de R\$ 10 mil; de 10 a 20, de R\$ 25 mil; de 20 a 50, capital mínimo de R\$ 45 mil; de 50 a 100 empregados, capital de R\$ 100 mil; e aquelas com mais de 100 funcionários, um capital mínimo de R\$ 250 mil (BRASIL, Câmara dos Deputados, 2017).

Avança-se agora para o segundo momento, a análise da ideologia em aspectos gerais da Lei 13.429/2017, e apontamentos sobre o trabalho terceirizado.

Em dezembro de 2016, o Governo Federal lançou uma proposta de Reforma Trabalhista que objetivou aprimorar e atualizar as relações de trabalho no Brasil. Essas propostas repercutem diretamente em alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei nº 6.019/1974 que trata do trabalho temporário. Sancionada pelo Presidente da República no dia 13 de julho, a Reforma Trabalhista entrará em vigor no mês de novembro (METADADOS, 2017).

A Lei da Reforma Trabalhista mexe em mais de duzentos dispositivos da CLT e nas Leis do FGTS e de Custeio da Previdência Social. Todo o sistema tradicional trabalhista, desde a época do Governo Vargas na década de 40 é alterado com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017.

Os direitos já incorporados pela classe trabalhadora, por força da cláusula pétrea de direito adquirido prevista no artigo 5º, Inciso XXIV da Constituição Federal, pelo princípio da irretroatividade da lei e em relação aos trabalhadores que incorporaram por mais de dez anos a mesma função, e adquiriram outros benefícios por meio de convenções e acordos coletivos, não podem ser retirados dos trabalhadores (LIMA; LIMA, 2017, p.9).

A Lei 13.429/2017 almeja mudar ideologicamente o sistema trabalhista, basicamente sobre dois eixos: a) encurtar o manto protetor do estado sob o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados em um primeiro passo, em outro passo facultando a negociação dos direitos da categoria pelo sindicato (LIMA; LIMA, 2017, p.9).

Em uma sociedade democrática, espera-se que sindicatos tenham plena liberdade de negociar condições de trabalho com empresas, mas há limites nessa relação. Nossa construção histórica é de que a lei e a Constituição fixam elementos mínimos de condições de trabalho. Estabelece regras de salário, jornada e condições de saúde que são apenas básicas. Sair delas é abandonar a civilização (AMATRA IV, 2017).

A subversão à regra de dignidade do trabalho, permite a concorrência desleal entre as empresas. O modelo da Justiça do Trabalho, a nível federal, serve justamente para garantir os primados de redução de desigualdades regionais e de condições justas de concorrência. Permitir acordos coletivos restritivos de direitos legais tende a gerar graves comprometimentos no esperado equilíbrio de acesso ao mercado (AMATRA IV, 2017).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) permite que em certas ocasiões o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho preveja situações mais benéficas aos trabalhadores do que está disposto na legislação. Contudo, a Lei 13.467/2017 propõe viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado independentemente de seu conteúdo. Dito isso, pode se tirar a conclusão lógica de que o único propósito da reforma trabalhista é permitir a exclusão dos direitos trabalhistas pela via negocial (MPT; NOTA TÉCNICA, 2017).

O Princípio da Proteção, ligado ao Direito do Trabalho, reconhece o empregado como o ente da relação de emprego que demanda cuidado especial, frente à sua menor capacidade econômica. Em poucas palavras, compensa-se a desigualdade econômica com proteção jurídica. Nesse tocante, a própria razão de ser do Direito do trabalho é reequilibrar a desigualdade, a partir da proteção estatal (AMATRA IV, 2017).

Constata-se a aparente unilateralidade do Direito do Trabalho, expresso na intenção deliberada de tutelar o hipossuficiente na relação com o Capital. Há a ideia de compensação como forma de contrabalançar a desigualdade econômica existente entre as partes, a lei trata desigualmente os desiguais. Não existe, portanto, igualdade jurídica no Direito do Trabalho (AMATRA IV, 2017).

A Reforma Trabalhista tende a remodelar o Princípio da Proteção, não apenas para estabelecer aparência de igualdade, mas por virar o fio. Há um direcionamento de uma série de regras orientadas para oferecer maiores benefícios

à parte que já tem maior capacidade econômica, o empregador. Praticamente toda a Lei visa dilatar o rol de benefícios e facilidades ao empregador, e não foram fixadas regras de contrapartida efetivas de consagração do Princípio da Proteção ao empregado.

Há a promoção da ampliação de diversas modalidades de contratos de empregos precarizados, constituindo elementos capazes de produzir desempregos, causar achatamentos salariais e danos à economia nacional. Os referidos contratos não possuem as seguintes características: a) a relação econômica corresponde à de emprego, de modo que o recebedor do serviço do empregado é seu empregador, com quem firma contrato de emprego; b) os pactos são firmados por prazo indeterminado; c) as contratações ocorrem com previsão de tempo integral, seguindo os módulos de 8 horas diárias e 44 horas semanais (AMATRA IV, 2017). Dentre as inovações de trabalho terceirizado, destaca-se o instituto do trabalho intermitente. A redação do art. 443, caput e § 3º e art. 452-A criam modalidade de contrato que permite a convocação do funcionário para trabalho, em jornada a ser determinada em momento próximo. Chamado, receberá apenas o salário das horas efetivamente trabalhadas e nada ganha pelo período em que aguarda. O texto da lei no inciso VIII do art. 611-A permite que a regulação venha apenas da negociação coletiva (AMATRA IV, 2017).

Há a regulamentação igualmente do trabalho à distância ou Home Office, nos dispositivos. Entre os artigos 75-A e 75-E cria-se novo título da CLT apenas para essa modalidade de contratação. Soma-se novo inciso ao artigo 62 da CLT, para excluir os empregados em regime de teletrabalho de controle de jornada, e, por conseguinte, de pagamento de horas extras (AMATRA, IV, 2017).

No que tange a contratação por tempo parcial em relações com jornada não excedente a 25 horas semanais. Trata-se do chamado trabalho de meio expediente. Com modificação de texto do art. 58-A da CLT, busca-se ampliar esse tipo de contrato, com pagamento de salários menores em jornadas de até 30 horas por semana ou 26 horas semanais, com possibilidade de mais 6 horas extras.

Há diversos estudos internacionais que mostram a inadequação dos contratos a tempo parcial para criação de novos postos de trabalho. Ao contrário, estudos da OIT (Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) demonstram que as experiências na Europa e

EUA com esse tipo de contratação significou aumento de desemprego e redução geral de salários (AMATRA IV, 2017).

Em relação à definição de prestação de prestação de serviço, aponta-se o seguinte dispositivo:

Artº 2 A Lei Nº 6.019/1974, de 3 de janeiro de 1974 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º A- Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Essas alterações à Lei se processam para assegurar mais direitos aos trabalhadores terceirizados. Praticamente substitui a Lei 13.429/2017, porque disciplina a matéria e traz muito mais.

No Art. 4º institui a prestação de serviço em caráter geral. Todavia a Lei 13.429/2017, que regulamenta a terceirização, distingue com precisão a empresa de trabalho temporário e a empresa de prestação de serviços. O artigo 4º da Lei 13.429/2017 adota a teoria subjetivista, definindo pelo sujeito no caso, a empresa prestadora de serviços a terceiros.

Outro aspecto acerca da terceirização, é a quarentena:

Art. 5º C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º desta Lei, a pessoa jurídica cujo os titulares, ou sócios tenham nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º D. O empregado que for demitido, não poderá prestar serviços para esta mesma empresa prestadora de serviços antes do decurso do prazo de dezoito meses, contado a partir da data demissão do empregado.

Os artigos 5º C e D criam uma quarentena para o ex-empregado da contratante para evitar a substituição de empregados terceirizados. Assim, não poderá ser contratada a empresa cujos sócios haviam sido empregados da contratante nos dezoito meses anteriores, salvo se aposentados, e não pode prestar serviço como terceirizado, o ex-empregado da empresa tomadora de serviços, demitido nos últimos dezoito meses. Ou seja, o indivíduo não pode ser demitido para retornar em seguida como terceirizado ou como sócio da empresa contratada. No entanto, se a

a rescisão contratual houver ocorrido por acordo ou pedido do empregado, não se aplica a quarentena (LIMA; LIMA; 2017, p. 172).

Por fim, sobre a flexibilização permitir a ampla terceirização de todas as atividades da empresa contratante (LIMA;LIMA, 2017; p.173), é oportuno transcrever a nota técnica apresentado ao Senado pelo ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), em conjunto com mais seis entidades trabalhistas (Associação Nacional do MPT, ABRAT, Associação Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, Associação dos Juízes para a América Latina e outras):

O artigo 2º do PLC nº 38/2017 promove a alteração da Lei nº 6.019/74 fixando no art. 4º-A desta lei a ampla e indiscriminada permissão para a terceirização de serviços em benefício das empresas tomadoras de serviços (...). O trabalhador brasileiro conhece os problemas da terceirização e que ela representa apenas o lucro para o patrão no fim do mês. Em nada beneficia o trabalhador. O salário dos terceirizados é 24% menor do que o salário dos empregados formais, segundo o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). A terceirização também provoca desemprego, sendo seu índice de rotatividade no mercado de trabalho quase o dobro dos empregados diretamente contratados (33 X 64,4%. Terceirizados trabalham 3 horas a mais por semana em média, do que contratados diretamente. Com mais trabalhadores fazendo jornadas maiores, deve cair o número de vagas em todos os setores. Se o processo fosse inverso e os terceirizados passassem a trabalhar o mesmo número de horas que os contratados seriam criadas 882.959 vagas novas de emprego segundo o Dieese.

A Lei 13.429/2017 além disso, de forma relevante a ser destacada, alterou o conceito de trabalho temporário, ampliando o uso dessa modalidade e eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias. Diz o seguinte:

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

O texto define ainda que demanda complementar de serviços é aquela “oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”. A definição de demanda complementar de serviços como aquela que decorre de fatores imprevisíveis ou quando tenha natureza intermitente, periódica, ou sazonal, permite maior abrangência no uso deste tipo de contratação. Afinal, os serviços adicionais podem ou não ser previsíveis e a intermitência (irregularidade do serviço) pode ser periódica

(BRASIL, NOTA TÉCNICA, DIEESE, 2017, p. 4).

Sob o prisma da nova normatização em referência à terceirização, ao passo que se ampliam as formas de contratação, aumentará a demanda de ações trabalhistas, uma vez que trará aos trabalhadores maior insegurança, instabilidade e precarização das relações de trabalho (DIEESE, 2017, p. 11).

A aprovação da Lei 13.429/2017, combinada a outras medidas propostas no Projeto de Lei 6.787/2016, de alteração da CLT, e a Proposta de Emenda Constitucional 287, que trata da reforma da Previdência, afetará drasticamente, para pior, as condições de vida dos trabalhadores brasileiros. Além disso, alterará a estrutura do mercado de trabalho, aprofundando a heterogeneidade, a rotatividade e as desigualdades já existentes. (DIEESE, 2017, 11).

Em consequência, serão ampliadas as desigualdades sociais no país. Ademais, não há comprovação de que flexibilização ou redução da proteção trabalhista tenham sido capazes de gerar empregos em qualquer país, como mostra estudo recentemente divulgado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. Portanto, o efeito pretendido pelo governo com a Lei 13.429/2017 - e também com a reforma trabalhista -, isto é, o estímulo a novas contratações, não se efetivará e ainda poderá resultar em piora na arrecadação fiscal e previdenciária, aumento da sonegação e da dificuldade de fiscalização, ao estimular a excessiva fragmentação dos processos produtivos entre inúmeras prestadoras. Poderá levar também ao crescimento das despesas com seguro desemprego, ao estimular a rotatividade (DIEESE, 2017, p.11).

Até mesmo órgãos internacionais conservadores, como Fundo Monetário Internacional e o Fórum Econômico Mundial, têm alertado para os riscos inerentes às novas formas precárias de trabalho, como queda drástica da renda, e, por consequência, do consumo, aumento da desigualdade social, evasão fiscal e aumento dos déficits previdenciários, além de impactos sociais nefastos, como crescimento da pobreza e da criminalidade (DIEESE, 2017, p. 11).

A aprovação das novas regras para a terceirização e o trabalho temporário não assegurará a segurança jurídica tão almejada pelas empresas, ao contrário, poderá levar à ampliação de conflitos e da judicialização. Observando-se sob o prisma dos trabalhadores, as alterações não são benéficas sobre nenhum aspecto (DIEESE, 2017, p. 11).

CONCLUSÃO

A presente monografia demonstrou ao longo do primeiro capítulo, a evidenciação das origens, formas e objetivos da terceirização e sua análise histórica no período compreendido de tempo entre a Revolução Industrial e o Neoliberalismo, demonstrando a importância de sua compreensão em face ao objetivo de pesquisa proposto na introdução: a caracterização das mudanças ocorridas nas relações terceirizadas de trabalho, e a correlação das mesmas com o processo de evolução histórica do capitalismo no delimitado lapso temporal do presente estudo.

Abordou-se igualmente no primeiro capítulo o contexto do cenário produtivo das relações terceirizadas de trabalho, sobre o aspecto do contrato de trabalho e a capacidade organizativa do trabalhador e igualmente a respeito dos direitos trabalhistas e sua relação com a terceirização, o papel dos sindicatos e a disposição das categorias profissionais em atenção ao objetivo específico de fundamentar comparativamente os interesses ideológicos do capitalismo e sua utilização dos meios de instrumentalização ideológica.

Partindo-se para a observância do segundo capítulo, vislumbra-se a atualidade em que a terceirização está posta, no contexto do Direito do Trabalho Flexível da sociedade contemporânea, baseado no modelo de acumulação capitalista. O papel da tecnologia é salientado por meio da exposição das revoluções tecnológicas, para posteriormente de forma crítica, abordar-se a precarização nas relações terceirizadas de trabalho, o contexto produtivo e a violação do contexto produtivo e a violação ao direito de personalidade do trabalhador.

Analizou-se ainda a (des)regulamentação normativa da terceirização sobre o viés crítico da nota técnica do MPT ao Projeto de Lei 4.302/98, usando como parâmetros de apreciação, a ideologia da Lei 13.429/2017 em aspectos gerais, especificamente as mudanças ocorridas no trabalho terceirizado, em atenção aos objetivos específicos proposto de se traçar em um futuro próximo, os malefícios/benefícios provenientes da Lei 13.429/2017, em relação à qualidade de vidas dos trabalhadores e os reflexos resultantes da (des)normatização legislativa e a respeito da terceirização e seu impacto socioeconômico no Brasil.

Extraí-se do primeiro capítulo diversas constatações acerca do modo de evolução do capitalismo aliado a seus meios de instrumentalização ideológica. A ideia da força de trabalho na Revolução Industrial foi transformada em mercadoria, e

desde então não pode ser mais desconsiderada. O contexto da terceirização sempre se deu baseada nas desigualdades econômicas de forças, sempre houve uma empresa grande para explorar uma empresa pequena subcontratada.

O contexto produtivo, seja no modelo fordista, taylorista ou toyotista sempre conduziu os trabalhadores às condições mais degradantes de trabalho, haja vista a falta de regulamentação do trabalho e a intensificação do processo, sujeito sempre a novas imposições por meio dos empregadores.

A liberdade social sindical nasceu da precariedade das condições de trabalho promovida por uma consciência de classe, que determinou a criação de movimentos associativos. Os movimentos associativos colaboraram para a obtenção de aumentos de direitos sociais e a melhoria das condições do trabalho, porém o sistema de capitalista passou a não ser mais questionado, os trabalhadores passaram ser condizentes com a estrutura de trabalho posta.

O neoliberalismo baseado na internacionalização da atividade econômica e criação de serviços externos remodelou a sociedade do trabalho. Os direitos trabalhistas foram afetados duramente com a flexibilização dos modos de produção, que de maneira velada, causariam a mudança para melhor do paradigma econômico, instrumentalizariam a globalização e causariam avanços tecnológicos.

O terceirizado tem a sua capacidade de organização mitigada com a sua decorrente vulnerabilidade no seu ambiente de trabalho. Seja por sua instabilidade e jornadas de trabalho diferenciadas. As garantias trabalhistas são negadas, não há mais dignidade, autoestima o sentimento de utilidade. A mercantilização reduz o poder de valorização do profissional que cada vez mais tem presente a sensação de desigualdade.

O pensamento neoliberal baseado em modelos contratuais que configuram empresas flexíveis a conceber a acumulação de lucros devem receber a atenção da representação sindical dos trabalhadores terceirizados tanto pela empresa de serviços quanto pela empresa prestadora de serviços.

A terceirização ao invés de reduzir gastos, precarizar moralmente os empregados, discriminar os trabalhadores da empresa prestadora de serviços em relação aos salários aos empregados da empresa tomadora de serviços e aumentar o nível de desemprego, deve ser avaliada sobre outro prisma. Deve prevalecer a função social do contrato de terceirização e os direitos trabalhistas devem ser garantidos, o terceirizado não pode ser excluído socialmente.

Quanto às constatações do segundo capítulo, extrai-se o conceito de da reestruturação produtiva mundial. A significação do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea desenhou um modelo de globalização econômica e re revolução tecnológica que dá espaço a empresas virtuais, transformando o modo de prestação de serviços, inclusive a prestação de serviços terceirizados.

A pejotização identificada no texto, é uma forma sofisticada de terceirização, onde desconstrói-se os direitos fundamentos pelo abuso de instituição da pessoa jurídica. Há a presença do prestador de serviços intelectuais que têm a mesma estrutura de pessoa jurídica, mas se está presente a típica terceirização de tarefas.

As revoluções tecnológicas como meios de instrumentalização ideológica do capitalismo sempre ajudaram e foram estimuladas pela lógica da concorrência de mercado. O capitalismo dessa forma sempre foi movido pelo maior ganho de produtividade e pela qualificação das técnicas produtivas no menor espaço de tempo possível.

O cenário de precarização das relações trabalhistas é moldado à concepção de que a empresa não sobreviveria frente ao mercado do trabalho, sem contar com a presença do trabalhador terceirizado. O trabalhador no trabalho terceirizado deveria ser visto como destinatário de direitos humanos, ser reconhecido com dignidade enquanto ser humano e enquanto trabalhador integrado ao processo produtivo.

Em relação à crítica da Nota Técnica Nº 04 do MPT ao Projeto de Lei 4.302/98, aponta-se como ideologia fundamentadora por trás das alterações à Lei 6.019/74, a subtração de direitos trabalhistas, ao passo que a empresa tomadora de serviços contrataria uma empresa terceirizada, sendo vantajoso pra ela pagar salários e benefícios a custos baixos.

Em linhas gerais, conclui-se que todo o processo histórico de terceirização aliada aos meios de instrumentalização ideológica, seja pelo aprimoramento da tecnologia ou pela incessante (des)regulamentação normativa colaboraram para a perpetuação do capitalismo no tempo. Os meios de instrumentalização somente se modificam, como podemos verificar nas alterações à Lei 13.429/2017, aonde figura a prevalência do negociado sobre o legislado. A partir da instituição do neoliberalismo somente acelerou-se o processo de ruptura dos direitos fundamentais sociais frente ao sistema econômico, constituído por uma moral determinante, responsável pelos ditames da sociedade.

REFERÊNCIAS

- AMATRA, Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região. **Reforma Trabalhista – 10 (novos) princípios do Direito Empresarial do Trabalho**. Disponível em: < <http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 26.set. 2017.
- ANDERSON, Perry. **Além do neoliberalismo**. In SADER, Emir. GENTILI, Pablo. (org.) Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1998.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós Modernidade**. Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.
- ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos, liberdades e garantias no âmbito das relações entre particulares**. In: SARLET, Ingo. (org.) Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2003.
- ANTOKOLETZ, Daniel. **Derecho del Trabajo y prevision social**. 2.ed. Buenos Aires. Kraf.s.d.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARBAGELATA. Héctor- Hugo. **O particularismo do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- BARROSO, Fabio Tulio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
- _____. Globalização. **As consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. 1999.
- _____. **Direito Flexível do Trabalho. Abordagens Críticas**. Recife: Universitária da UFPE. 2009.
- _____. **Novo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado**. 1.ed. 2ª Tiragem, Curitiba, Juruá, 2005.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vidas desperdiçadas**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, ÉVE. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone C. Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 6.edição. São Paulo: Malheiros, 1996.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Câmara aprova terceirização para todas as atividades da empresa.** Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/526747-CAMARA-APROVA-TERCEIRIZACAO-PARA-TODAS-AS-ATIVIDADES-DA-EMPRESA.html>>. Acesso em: 20.nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.** Disponível em < <HTTP://www4.planalto.gov.br>>. Acesso em: 18.nov.2017.

BRASIL. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm >. Acesso em: 20 out. 2017.

BUSNELLO, Ronaldo. **Processo de Produção e Regulação Social.** Ijuí: Unijuí, 2005.

CARNEIRO, Ricardo. **Desenvolvimento em crise: a economia brasileira no último quarto do século XX.** São Paulo: UNESP, IE – Unicamp, 2002.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. **Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea.** São Paulo:LTr, 2016.

CASTEL, Robert, **As metamorfoses da questão social.** Uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poletti. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela.** São Paulo: LTR, 1997.

CHAVES, Luciano Athayde. **Trabalho, Tecnologia e Ação Sindical.** A condição bancária no panorama da acumulação flexível. São Paulo: Annablume, 2005.

CHESNAIS, Francois. **A mundialização do capital.** Tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso.** Tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, **Crescem a terceirização e a reestruturação produtiva: 10 anos de linha de montagem.** São Paulo: Dieese, 1994.

_____. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 26.out. 2017.

DIEESE. Relatório Técnico. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil.** Disponível em: <www.dieese.org.br/projetos/MTE/SAAC/METAll/terceirizacao>. Acesso em 10.nov.

_____. **Redes estrangeiras compram supermercados brasileiros.** São Paulo: Boletim Dieese, set/out. n. 215, 1999.

_____. **Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos.** São Paulo: Boletim Dieese, n. 196, jul. 1997.

_____. **Reestruturação produtiva no comércio.** São Paulo: Boletim Dieese, jan/fev. n. 217, 2000.

_____. **Terceirização e precarização das condições de trabalho.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 14.nov.2017.

DRUCK, Graça, THÉBAUD- MONY, Anne. **Terceirização: A erosão do direitos dos trabalhadores na França e no Brasil.** In: DRUCK; Graça; FRANCO, Tânia (orgs). A perda da razão social do trabalho. Terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

DUFOUR, Dany-Robert. **A arte de reduzir as cabeças: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal.** Tradução de Sandra Regina Filgueiras. Rio de Janeiro. Companhia de Freud, 2005.

GIDDENS, Anthony. **As Consequências da Modernidade.** Tradução de Fernando Luiz Machado e Maria Manuela Rocha. Oeiras: Celta, 1996.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** Tradução de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão.** Guerra e democracia na era do Império. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2005.

HOBBSAWM, Eric. J. **Os Trabalhadores.** Estudos sobre a História do Operariado. Tradução de Marina Leão Teixeira e Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra: 2000.

IANNI, Octávio. **Teorias da Globalização.** 8.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

MONEREO PÉREZ, José Luis. **Introducción al nuevo Derecho Del Trabajo. Una reflexión crítica sobre El Derecho flexible del Trabajo.** Valencia. Tirant lo blanch, 1996.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes: 2009.

NEVES DELGADO, Gabriela. **Terceirização. Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

LANDES, S. David. **Prometeu desacorrentado: transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa Ocidental desde 1750 até a nossa época**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Nova Fronteira: 1994.

LIMA, F.M.M; LIMA, F.P.RM; **Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

MANDEL. Ernest. **Introdução ao Marxismo**. Tradução de Mariano Soares. 4. ed. Porto Alegre: Contexto, 1982.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Obras escolhidas. São Paulo: s/d, v.1.

METADADOS, **Entenda os impactos da aprovação da aprovação da reforma trabalhista**. Disponível em: < <https://www.metadados.com.br/blog/entenda-os-impactos-da-aprovacao-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 26.set. 2017.

MPT, Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Nº 04, de 23 de janeiro de 2017 da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), ao Projeto de Lei do Senado Federal nº 4.302/1998, dispondo acerca da terceirização. In: **Portal do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, 26 jan. 2017. Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/db0713ae-db0e-4d47-95c9-819e3a63ae44/Nota+T%C3%A9cnica+n%C2%BA+4-2017+++PL+4.302-1998+-+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+e+trabalho+tempor%C3%A1rio.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1485293456374>. Acesso em: 30 out.2017.

MPT, Nota Técnica Nº 01. **Dispõe sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <[ortal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9a15ebcc-5e80-4eed-9e14-efe01c59ac96/Nota+Técnica+06.2017+++PL+6442-2016.pdf?MOD=AJPERES](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/9a15ebcc-5e80-4eed-9e14-efe01c59ac96/Nota+Técnica+06.2017+++PL+6442-2016.pdf?MOD=AJPERES)>. Acesso em: 25.set.2017.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Curitiba: Genesis, 1997.

PERLINGIERI, Pietro. **O Direito Civil na legalidade constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

PETRAS, James. **Armadilha neoliberal e alternativas para a América Latina**. São Paulo: Xamã, 1999.

PIKETTY, Thomas, **A economia da desigualdade**. Tradução de André Telles. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015.

PINTO MARTINS, Sérgio. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

POCHMANN, Marcio. **A década dos mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**. As origens da nossa época. Tradução de Fanny Wrobel. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

PROSCURCIN, Pedro. **Compêndio de direito do trabalho: introdução às relações de trabalho em transição à nova era tecnológica**. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Do contrato de trabalho de atividade. Nova forma de regulação das atividades do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática geral**. Coimbra: Almedina, 2005.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROSTOW, W.W. **Etapas do desenvolvimento econômico**. Tradução de Octavio Alves. 4.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.

SCHULDT, Jürgen. **Revolución tecnológica, relaciones Norte-Sur y desarrollo**. In: América Latina: opciones estratégicas de desarrollo. Caracas: Asociación Latinoamericana de Organizaciones de Promoción (Alop), 1992.

SILVA, Laércio Lopes da Silva. **A Terceirização e a Precarização nas relações de trabalho**. A atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de Poder. Uma interpretação crítica do PL n. 4.330/2004. São Paulo: LTr, 2015.

SIQUEIRA NETO, José. **Contrato Coletivo do Trabalho. Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. São Paulo: LTr, 1991.

SOARES FILHO, José. **Elementos de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SORJ, Bernardo. **A nova sociedade brasileira**, 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Carta aberta aos ‘terceirizados’ e à comunidade jurídica**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região vol. 44, n. 86, jan/jun/2011.

SUPIOT, Alain. **Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe**. Paris: Flammarion, 1999.

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