

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE - UNIVALE
MESTRADO EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO

Marina Braga da Silva

A TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM: setor bancário. Apropriação patronal da
mais-valia advinda de atividade ilícita

Governador Valadares

2016

MARINA BRAGA DA SILVA

A TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM: setor bancário. Apropriação patronal da mais-valia advinda de atividade ilícita

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território da Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE, como requisito para obtenção do título de mestre em Gestão Integrada do Território.

Orientador: Prof. Dr. Rosângelo Rodrigues de Miranda.

Governador Valadares
2016

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE
Núcleo de Estudos Históricos e Territoriais – NEHT/Univale
Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território

MARINA BRAGA DA SILVA

“A TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM: setor bancário. Apropriação patronal da mais-valia advinda de atividade ilícita”

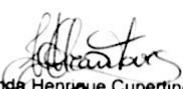
Dissertação aprovada em 24 de agosto de 2016, pela Banca examinadora com a seguinte composição



Prof. Dr. Rosângelo Rodrigues de Miranda
Orientador - Universidade Vale do Rio Doce



Prof. Dr. Mauro Augusto dos Santos
Examinador – Universidade Vale do Rio Doce



Prof.ª Dr.ª Fernanda Henrique Cupertino Alcântara
Examinadora - Universidade Federal de Juiz de Fora

Aos meus pais, Moncler (*in memoriam*) e Beatris, pelo incentivo e apoio em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, a base, para que tudo se realize na vida pessoal, profissional e permitiu mais uma vitória.

Ao Dr. Rosângelo Rodrigues de Miranda, professor e orientador, pela disponibilidade, dedicação, atenção, confiança e pelas contribuições para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território, que contribuíram para a ampliação de meus conhecimentos e em especial ao professor Dr. Mauro Augusto Santos pelo incentivo no desenvolvimento dos trabalhos, a participação em seminários e pela paciência em nossas conversas.

Ao professor Dr. Alexandre Pimenta Batista Pereira pelo conhecimento transmitido nas aulas das disciplinas: Estado e trabalho na contemporaneidade e Estado e trabalho na pós-modernidade: globalização, flexibilização e precarização, que forneceram subsídios para a elaboração deste trabalho.

À amiga e professora Dra. Fernanda Alcântara pelas orientações e contribuições para este trabalho na banca de qualificação.

À minha família pelo apoio incondicional em todos os momentos e por compreenderem as minhas ausências, quando precisava estudar.

Aos colegas do mestrado pelos momentos compartilhados.

A Francisleila Santos, que neste período esteve junto fazendo vários trabalhos.

Aos amigos do GIT: David, Francisleila, Karla, Osmundo, de vocês, vão ficar boas lembranças.

E a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste sonho.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade mostrar a relação jurídica de trabalho na contemporaneidade com enfoque na terceirização. A análise da terceirização teve como referência a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a partir da qual foram estudadas as vantagens, as desvantagens, as repercussões, quando ocorre o desrespeito à legislação e a apropriação patronal da mais-valia, advinda da aplicação da terceirização de forma ilícita. Assim, o território da terceirização foi estudado com base nos atores envolvidos: empresa tomadora, empresa prestadora e empregado, bem como o processo desterritorialização do empregado terceirizado e o não-lugar por ele ocupado. Posteriormente foi estudada a aplicação da terceirização ilícita no setor bancário no Brasil, o seu uso com a finalidade de redução de custos por parte dos empresários e a mais-valia, advinda do risco jurídico, com análise da jurisprudência nas iniciativas pública e privada e também foi mostrada a relação entre o trabalhador terceirizado deste setor e o não-lugar.

Palavras-chave: Relação Jurídica de Trabalho. Terceirização. Desterritorialização.

ABSTRACT

This study aims to show the legal status of work in the contemporary society with a focus on the relation of outsourcing. In the analysis of outsourcing, with the Precedent 331 of the Superior Labor Court (SLC) as reference, were studied the advantages, disadvantages, the repercussions in case of disrespect to the legislation and the employer appropriation of surplus value, arising from the unlawful application of the outsourcing. Therefore, the territory of outsourcing was studied based on the actors involved: borrowing company, providing company and employee, as well as the dispossession process of the outsourced employee and the non-place occupied by him. Afterwards, the research application of the outsourcing in the banking sector in Brazil was realized, its use with cost reduction purpose by entrepreneurs and the surplus value, arising from legal risk, with analysis of the jurisprudence in the public and private initiatives, and it was also shown the relationship between the outsourced worker of this sector and the non-place.

Keywords: Legal Working Relationship. Outsourcing. Dispossession.

LISTA DE SIGLAS

ADC -	Ação Direta de Constitucionalidade
AJD -	Associação Juízes para a Democracia
AMATRA -	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ANAMATRA -	Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
CDI -	Certificado de Depósito Interbancário
CF -	Constituição Federal
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI -	Confederação Nacional da Indústria
CONTRAFUCUT -	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CUT -	Central Única dos Trabalhadores
FAT -	Fundo de Amparo do Trabalhador
FENABAN -	Federação Nacional dos Bancos
FGTS -	Fundo de garantia por tempo de serviço
HSBC -	Hong Kong and Shanghai Banking Corporation
IOS -	Instituto Observatório Social
IPCA-E -	Índice de Preços ao Consumidor Amplo-Especial
MPT -	Ministério Público do Trabalho
MTPS -	Ministério do Trabalho e Previdência Social
MTE -	Ministério do Trabalho e Emprego
SDI -	Seção de Dissídios individuais
SEBRAE -	Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas
TR -	Taxa Referencial de Juros
TRD -	Taxa de Referência Diária
TRT -	Tribunal Regional do Trabalho
TST -	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Piso salarial.....	50
Gráfico 2 - Auxílio refeição/alimentação.....	51
Gráfico 3 - Indicadores econômicos.....	54
Quadro 1 - Quadro representativo da atuação do MPT.....	60

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território - GIT
ATA DA BANCA EXAMINADORA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE
MARINA BRAGA DA SILVA

Matrícula Nº 72.084

Aos vinte quatro dias do mês de agosto de dois mil e dezesseis (24/08/2016), às 09h (nove horas), na sala 13 do Bloco PVA da Universidade Vale do Rio Doce, reuniu-se a Comissão Examinadora da Dissertação de Mestrado intitulada "A TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM: setor bancário. Apropriação patronal da mais-valia advinda de atividade ilícita", Linha de Pesquisa: Território, Migração e Cultura, elaborada pela aluna **Marina Braga da Silva**. A comissão julgadora foi composta pelos Professores Doutores Rosângelo Rodrigues de Miranda (orientador) – UNIVALE, Mauro Augusto dos Santos – UNIVALE e a Professora Doutora Fernanda Henrique Cupertino Alcântara – UFJF/GV. Abrindo a sessão, o presidente da Comissão, Prof. Dr. Rosângelo Rodrigues de Miranda após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulares do Trabalho Final, passou a palavra a mestrande Marina Braga da Silva, para apresentação de sua Dissertação. Logo após a arguição dos examinadores, a Comissão se reuniu, sem a presença da mestrande e do público, para julgamento e expedição do resultado final. Concluída a reunião, os membros da Comissão Examinadora consideraram por unanimidade a Dissertação ~~aprovada~~ fazendo as seguintes observações: *atendendo às observações da Banca.*

Em seguida o resultado foi comunicado publicamente a candidata pelo presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião e lavrou-se a presente Ata que será assinada por todos os membros da comissão Examinadora.

Governador Valadares, 24 de agosto de 2016.

Prof. Dr. Rosângelo Rodrigues de Miranda
 Orientador

Prof. Dr. Mauro Augusto dos Santos
 Examinador

Prof.ª Dr.ª Fernanda Henrique Cupertino Alcântara
 Examinadora

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 TRABALHO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO	16
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO.....	16
2.2 O TRABALHO E A MODERNIDADE LÍQUIDA.....	18
3 DA TERCEIRIZAÇÃO	22
3.1 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO.....	22
3.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL.....	23
3.3 SÚMULA 331 DO TST – ATIVIDADE-MEIO X ATIVIDADE-FIM.....	25
3.4 VANTAGENS X DESVANTAGENS.....	27
3.5 OS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA.....	28
3.6 DA MAIS-VALIA (EM GÊNERO) NA TERCEIRIZAÇÃO.....	32
4 ANÁLISE DO TÊRRITÓRIO DA TERCEIRIZAÇÃO	33
4.1 O TERRITÓRIO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	36
4.2 DA DESTERRITORIALIZAÇÃO.....	38
4.3 O TRABALHADOR TERCEIRIZADO E O NÃO-LUGAR.....	42
5 A APLICAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO NO BRASIL	46
5.1 DA REDUÇÃO DE CUSTOS.....	47
5.2 DA MAIS-VALIA ADVINDA DO RISCO JURÍDICO.....	53
5.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NAS INICIATIVAS PÚBLICA E PRIVADA.....	55
5.3.1 Teleatendimento x terceirização na iniciativa privada.....	56
5.3.2 Terceirização de serviços - responsabilidade do poder público.....	57
5.4 O TRABALHADOR TERCEIRIZADO DO SETOR BANCÁRIO NO BRASIL E O NÃO-LUGAR.....	58
5.5 DA IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO PREVENTIVA/REPRESSIVA DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS.....	59
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS	65

1 INTRODUÇÃO

A relação jurídica de trabalho passou por transformações no decorrer do tempo. A relação de emprego bilateral, tradicional, perdeu parte do seu espaço para outras relações de trabalho, entre elas as de terceirização.

No segmento bancário, constata-se o uso da terceirização, algumas vezes, de forma ilícita, contrariando o disposto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ela ocorre quando são contratados empregados terceirizados para atuarem em atividade-fim, com a admissão destes, através de empresa interposta, com o objetivo de vender seus produtos, serviços e atendimento aos seus clientes.

Apesar da previsão legal, na prática os trabalhadores terceirizados têm seus direitos violados, devido às fraudes ocorridas na terceirização ilícita, no setor bancário, em desrespeito aos Direitos Fundamentais, inclusive dos direitos sociais dos trabalhadores, previstos na Constituição Federal.

Constatou-se, assim, a necessidade de melhor compreender o tema, em decorrência da utilização da terceirização no setor bancário, na iniciativa pública e na iniciativa privada, de forma ilícita, sem observar os direitos dos empregados terceirizados, com a violação de direitos fundamentais, causando prejuízos a estes trabalhadores.

A terceirização ilícita com o objetivo de redução de custos por meio dos direitos dos trabalhadores viola princípios fundamentais, previstos na Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, os direitos sociais dos trabalhadores e, ainda, os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, fere princípios basilares do Direito, como a isonomia, que garante o tratamento igualitário aos empregados.

O estudo do tema é relevante em razão dos impactos, para os empregados e os empregadores, quando a terceirização é aplicada de forma ilícita. Desse modo, é importante destacar o valor do trabalho, no contexto da relação de trabalho terceirizado, e a necessidade do atendimento à legislação, com a finalidade de colocar em prática de forma efetiva os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O objetivo da pesquisa é o estudo da terceirização ilícita no setor bancário, com a finalidade de verificar a eficácia dos direitos fundamentais, direitos sociais, dos empregados terceirizados, decorrentes da redução de custos através dos direitos com base na

jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil, assim como a mais-valia advinda de atividade ilícita e a desterritorialização do empregado em função da terceirização.

A opção pela análise da terceirização ilícita na área bancária decorre do estudo da jurisprudência indicar o descumprimento dos direitos dos trabalhadores terceirizados, a ocorrência em atividade-fim, caracterizadora da ilicitude e, ainda, por ser um setor da economia no qual há alta incidência desse fenômeno.

Para desenvolvimento da pesquisa serão utilizados métodos diversos. O primeiro método empregado terá por base, sobretudo, pesquisa bibliográfica, e a análise doutrinária do problema em questão e assuntos correlatos. A pesquisa doutrinária é uma importante fonte de conhecimento na área jurídica.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p. 183), a pesquisa bibliográfica tem a seguinte finalidade: “[...] colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas quer gravadas”.

Quanto ao segundo método, será usada pesquisa documental. De acordo com Gil (2002) este método é usado em razão de: “[...] vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. Essa técnica será empregada na análise da jurisprudência trabalhista sobre o tema terceirização ilícita, em atividade-fim na área bancária.

A pesquisa da jurisprudência foi realizada por meio do sítio eletrônico Jus Brasil¹, na seção jurisprudência, e foram utilizados os seguintes descritores: “terceirização”, “redução de custos” e “direitos dos trabalhadores”. O critério de busca foi Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), com a seleção de todos os Tribunais, e optou-se por utilizar as decisões publicadas no período compreendido entres os anos de 2014 a 2016, por serem mais recentes.

Com relação aos métodos de abordagem, é utilizado o método indutivo, que tem a seguinte característica: “[...] a cadeia de raciocínio estabelece conexão ascendente, do particular para o geral. Neste caso, as constatações particulares é que levam às teorias e leis gerais” (ANDRADE, 2001, p. 131). Tal método será utilizado na análise da jurisprudência dos Tribunais, para mostrar o comprometimento da *eficácia horizontal dos direitos fundamentais* dos trabalhadores, e como a terceirização é usada pelas empresas para reduzir custos.

¹ Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/home>.

Na pesquisa serão utilizadas as notícias publicadas no sítio eletrônico do Ministério Público do Trabalho (MPT), na seção MPT notícias, as do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e as do sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a terceirização em bancos, nas quais foi possível constatar a ilicitude por envolver atividade-fim dos bancos.

O presente trabalho se encontra estruturado do seguinte modo: no capítulo 2 são abordadas as diferenças entre relação de emprego e a relação de trabalho, com os respectivos conceitos e o trabalho no que alguns autores teóricos consideram ser a modernidade líquida.

No capítulo 3 é apresentado o conceito de terceirização, a evolução legislativa sobre o tema no Brasil, os conceitos de atividade-meio e atividade-fim, de acordo com a doutrina, assim como as vantagens e as desvantagens da terceirização para empresa e empregados, os reflexos da terceirização ilícita e fará uma discussão sobre a mais-valia.

O objetivo do capítulo 4 é analisar o território da terceirização, a desterritorialização, bem como o trabalhador terceirizado e o não-lugar.

No capítulo 5 é demonstrado como se encontra a aplicação da terceirização no setor bancário no Brasil, o seu uso como forma de redução de custos através do descumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a mais-valia advinda do risco jurídico, a análise da jurisprudência nas iniciativas pública e privada; o trabalhador terceirizado bancário no Brasil, o não-lugar e a importância da atuação preventiva e repressiva dos órgãos públicos nesta área.

2 TRABALHO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

Na contemporaneidade, a relação jurídica de trabalho pode ocorrer na forma de relação de trabalho ou relação de emprego. A relação de trabalho é considerada gênero, enquanto a relação de emprego é espécie (LEITE, 2015).

A relação de emprego consiste na atividade humana, subordinada, desenvolvida pelo empregado. Trata-se de relação formada entre empregado e empregador. Neste contexto, importa a relação entre empregado e empregador, ainda que se trate de pessoa jurídica de direito público interno ou externo, com a finalidade de empregar o direito do trabalho (LEITE, 2015).

A relação de emprego encontra amparo legal nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos quais há previsão das partes da relação: empregador, empregado; e as suas principais características.

Conforme o art. 2º da CLT, na relação de emprego, o empregador é um indivíduo ou empresa individual ou coletiva, responsável pelos riscos da atividade econômica, admissão, direção e pagamento dos serviços. Equipara-se à figura do empregador: os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas, ou outras instituições sem fins lucrativos. No artigo 3º consta que o empregado é pessoa física, prestador de serviços de forma não eventual ao empregador, sob a dependência deste com o pagamento de salário (BRASIL, 1943).

Os elementos relevantes da relação de emprego são os seguintes: pessoalidade (a prestação do serviço pelo empregado deve ser feita de forma pessoal ao empregador), não eventualidade (o serviço prestado pelo empregado faz parte da atividade habitual do empregador), subordinação (trata-se de subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador), e onerosidade (o trabalho desenvolvido pelo empregado deve ser remunerado) (BARROS; ALENCAR, 2016).

A relação de emprego depende da existência de todos os elementos acima mencionados. A falta de um dos elementos é suficiente para desconfigurar a relação jurídica entre empregado e empregador (LEITE, 2015d).

A natureza jurídica da relação de emprego é analisada através das teorias: anticontratalista, contratualista e eclética.

A teoria contratualista considera fundamental a vontade das partes. O elemento volitivo marca o começo da relação de emprego, uma vez que o empregado aceita as condições ofertadas para o emprego e o empregador opta pelo empregado. Esta escolha ocorre diante das regras mínimas previstas na legislação, que devem ser observadas pelas partes. Trata-se da teoria adotada pela CLT (CASSAR, 2015).

Para a teoria anticontratalista, também denominada de acontratalista, o contrato não é essencial para a formação do vínculo empregatício. Os alicerces desta teoria não estão no direito civil, mas em normas de ordem pública, que determinam a relação empregado/empregador. Nela, considera-se a inserção do empregado no âmbito empresarial, independentemente de sua vontade (LEITE, 2015b). Não obstante, o entendimento de Vólia Bomfim Cassar com relação ao contrato na teoria acontratalista, é no seguinte sentido: “Não afirma nem nega a existência do contrato, pois não se preocupa com tal fato. Defende que a simples aceitação pelo empregado de ingresso na empresa basta para a existência da relação de emprego [...] (CASSAR, 2015d, p. 236). Os posicionamentos de Leite e de Cassar demonstram a menor relevância do contrato para a teoria acontratalista, com destaque conferido à inserção do empregado na empresa, sendo esta suficiente para a existência da relação empregatícia.

A teoria eclética é uma variante da corrente contratualista, com origem no México, onde é conhecida como contrato-realidade, tendo sido criada por Mario de La Cueva. Segundo Cassar, o aperfeiçoamento da relação jurídica de trabalho ocorre com a efetivação do trabalho ou pela vontade das partes, mesmo se não houver convenção entre elas. Nesta teoria, a existência do contrato de trabalho está estritamente ligada à prestação do trabalho. A teoria eclética possui semelhanças com a teoria anticontratalista, mas dela se afasta na medida em que considera o contrato como acordo de vontade (CASSAR, 2015).

A relação de trabalho compreende o trabalho prestado pelo ser humano, no qual há possibilidade da lei determinar a competência da Justiça do Trabalho, para solucionar os possíveis conflitos decorrentes desta relação, e de conferir parte dos direitos trabalhistas inerentes aos empregados, assim como acontece no caso do trabalhador avulso (art. 7º, XXXIV, CF) (LEITE, 2015).

De acordo com Delgado (2015), a relação de trabalho abrange as diversas formas de contratação de trabalho humano admitidas na atualidade.

Apesar de a relação de emprego ser utilizada com frequência para a admissão de trabalhadores no Brasil, a legislação autoriza outras formas de contratação, como ocorre com a terceirização. Ademais, a relação bilateral é a regra dos contratos, ao passo que a terceirização é a exceção e, como tal, deve ser interpretada de forma restritiva (CASSAR, 2015).

Segundo Belmonte (2015), a terceirização rompe a estrutura do direito do trabalho para prestação de serviço, por se tratar de uma relação trilateral constituída por empresa tomadora, empresa prestadora e empregado. Na esfera individual, não há formação da relação de emprego entre empresa tomadora e empregado, contratado pela empresa prestadora para desenvolver as atividades. No âmbito coletivo, o empregado terceirizado faz parte de categoria profissional diferente da dos empregados contratados pela empresa tomadora.

Deste modo, este tipo de contratação deve ser feito com cautela, por não ser a regra para admissão de trabalhadores, e, ainda, com a finalidade de não haver ilegalidade.

Assim, na contemporaneidade, as relações de emprego e as relações de trabalho fazem parte do contexto da contratação de pessoas, para desenvolverem as atividades das empresas, sendo necessário observar a legislação e as súmulas dos tribunais aplicáveis a cada caso.

2.2 O TRABALHO E A MODERNIDADE LÍQUIDA

A relação jurídica de trabalho, assim como a sua visão por parte de empregadores e empregados, passou por modificações no transcurso do tempo. Para compreensão do trabalho, e das formas de contratação realizadas pelas empresas na contemporaneidade, será utilizado o termo liquidez em decorrência das características dos líquidos tais como a fluidez. Segundo Bauman, o vocábulo é apropriado para mostrar o tempo presente: “Essas são razões para considerar "fluidez" ou "liquidez" como metáforas adequadas quando queremos captar a natureza da presente fase, nova de muitas maneiras, na história da modernidade”. (BAUMAN, 2001, p. 9):

Durante um longo período, a relação de emprego direta dominou a contratação de trabalho, mas surgiram outras formas de admissão de trabalhadores com a finalidade de atender as necessidades das empresas e o contexto empresarial, que levaram à flexibilização (BARROS; ALENCAR, 2016).

Bauman mostra a relação entre a flexibilidade no emprego e o mercado de trabalho:

[...] “Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos” anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas (BAUMAN, 2001, p.169).

A flexibilização é conceituada nos seguintes termos, por Leite (2015a, p. 300):

Trata-se de um processo de quebra de rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso a saúde da empresa e a continuidade do emprego.

A flexibilização de desregramento significa: “[...] na quebra da rigidez da legislação do trabalho por via legal, ou seja, independente de negociação coletiva [...]” (LEITE, 2015a, p. 301). É nesta modalidade de flexibilização, que segundo o mesmo autor surge a chamada terceirização (LEITE, 2015a, p. 301). Assim, a terceirização é um exemplo de flexibilização das relações de trabalho na modalidade desregramento.

Nas empresas, na atualidade, são utilizadas outras relações jurídicas de trabalho permitidas pela legislação, e como consequência destas mudanças, em seus quadros, não há mais apenas os empregados. A forma de atuar das empresas e as novas formas de contratar empregados e prestadores de serviços vão ao encontro das alterações do capitalismo e a sua passagem do pesado para o leve, no qual os empregados deixam as empresas e não estão à sua disposição por tempo integral. De acordo com Bauman (2001), no *capitalismo pesado* havia a manutenção da “mão-de-obra”, que era forçada ou subornada a estar sempre disponível para trabalhar conforme os prazos. Já no *capitalismo leve*, por sua vez, a mão-de-obra - os empregados - fica mais distanciada da empresa, havendo um empenho para a sua saída.

A alta rotatividade de empregados e a duração da prestação de serviço na terceirização vão ao encontro dos preceitos do *capitalismo leve*, pois as empresas têm menos empregados. Segundo estudos da Central Única dos Trabalhadores (CUT), os empregados diretos permanecem nas empresas uma média de 5,8 anos, enquanto os terceirizados 2,7 anos, sendo que a rotatividade destes é de 64,4 % e daqueles é de 33%. (CUT, 2014).

A terceirização é um exemplo desta mudança, na qual os empregados são admitidos pela empresa prestadora de serviços, que desenvolvem o trabalho para as empresas tomadoras, sem serem contratados pela última. Deste modo, a empresa tomadora de serviços tem um número reduzido de empregados. A terceirização é, portanto, sinônimo de capitalismo leve.

Os números relativos ao tempo de permanência e à rotatividade apresentados acima indicam como o trabalho se encontra na modernidade líquida, a redução da quantidade de empregados nas empresas e o distanciamento destes trabalhadores das empresas tomadoras, sendo contratados através da terceirização, por empresas prestadoras de serviços.

A alta rotatividade dos empregados nas empresas e, principalmente, nas prestadoras de serviços terceirizados, é resultado das mudanças relativas ao trabalho. Estas transformações são relatadas por Bauman (2001, p. 160):

[...] o trabalho perdeu a centralidade que se lhe atribuía na galáxia dos valores dominantes na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar autodefinições, identidades e projetos de vida. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual.

A rotatividade da terceirização não é benéfica. Segundo a CUT (2011), a rotatividade apresenta repercussões e não está restrita apenas ao trabalhador, como se verifica abaixo:

[...] alterna períodos de trabalho e períodos de desemprego resultando na falta de condições para organizar e planejar sua vida, inclusive para projetos pessoais como formação profissional, mas tem também um rebatimento sobre o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador) uma vez que essa alta rotatividade pressiona para cima os custos com o seguro desemprego (CUT, 2011, p. 6).

Por outro lado, no art. 477, § 1º da CLT, há previsão de que a rescisão do contrato de trabalho ou pedido de demissão, no caso de contrato de trabalho com mais de um ano, apenas será válida, se houver assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Logo, a rotatividade é benéfica para as empresas, pois na rescisão dos contratos de trabalho com prazo inferior a um ano não haverá acompanhamento destas instituições e, assim, a empresa pode obter benefícios em razão da rotatividade, caso não sejam aplicados, aos empregados terceirizados, todos os direitos previstos na legislação, com a possibilidade dos empregados terceirizados não acionarem a justiça.

Segundo Bauman (2001), o trabalho na forma fluida, moderna, não provoca interrupção na comunicação entre capital e trabalho, mas indica que, na fase líquida, esta ligação encontra-se fragilizada. Assim, a rotatividade e o tempo de permanência no trabalho são características do trabalho na atualidade, mas, acima de tudo, revelam o estado da relação capital e trabalho, mais frágil, se comparada com quando o trabalho era uma relação duradoura.

Neste contexto, a flexibilização do emprego terceirizado, a fluidez do sentido de pertencimento e a territorialidade do terceirizado dentro da empresa, agudiza o problema, e revela ser o trabalhador terceirizado um dos que mais sofrem com os malefícios da fragilização contemporânea da categoria trabalho.

Este trabalho pretende examinar mais profundamente esta questão.

3 DA TERCEIRIZAÇÃO

3.1 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma relação triangular formada por empresa tomadora, empresa prestadora e empregado. Nela, há separação da relação econômica e da trabalhista. Esta é formada por empregado e empresa prestadora com a formação do vínculo de emprego, embora o serviço seja prestado em benefício da empresa tomadora, enquanto aquela é composta por empresa prestadora e empresa tomadora (DELGADO 2015).

O instituto da terceirização é conceituado por Leite (2015) como procedimento usado pelas empresas com a finalidade de redução de custos, aumento de lucros, e busca de competitividade no mercado, através da contratação de empresa, a qual conta com empregados responsáveis pelo desenvolvimento dos serviços anteriormente realizados pelos empregados da empresa contratante.

No entendimento de Martinez a terceirização é:

[...] uma técnica de organização do processo produtivo por meio do qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, **contrata outra empresa**, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação. (MARTINEZ, 2015a, p. 270)

Os conceitos apresentados por Delgado, Leite e Martinez apresentam como ponto em comum a relação trilateral da terceirização com a contratação de empregados através de outra empresa para a prestação de serviços e apenas Leite apresenta como finalidade do instituto reduzir custos, aumentar lucro e busca de competitividade.

A contratação de empregados via terceirização para desenvolverem atividades da empresa tomadora, com o objetivo de redução de custos, será demonstrada neste trabalho.

3.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL

A previsão legislativa da terceirização teve início na Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 455. A CLT, inicialmente, determinou apenas uma possibilidade de subcontratação da mão de obra, a subempreitada (CASSAR, 2015).

Em seguida, foi publicado o Decreto-Lei nº 200/67, que regulamenta a terceirização no âmbito da Administração Pública. Trata da possibilidade dos órgãos públicos descentralizarem suas atividades. Este decreto foi regulamentado pelo art. 3º da Lei nº 5.645/70, revogada pela Lei nº 9.527/97 (CASSAR, 2015; LEITE, 2015).

Posteriormente, foi publicada a Lei nº 6.019/74 (trabalho temporário) e a Lei nº 7.102/83 (serviço de vigilância bancária). As duas leis regulamentam a terceirização no setor privado e ambas são consideradas restritivas. A primeira, por ser aplicada temporariamente, e a segunda por ser utilizada apenas para a categoria de vigilantes (DELGADO 2015).

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou a Súmula nº 256, que estabelecia sobre: “os contratos de prestação de serviços e a legalidade”. Em conformidade com a súmula era ilegal a contratação de trabalhadores através de empresa interposta e, neste caso, determinava a formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços. Este tipo de contratação era considerado legal apenas trabalho temporário e de vigilância. (BRASIL, 2015b).

De acordo com Cassar (2015), a Constituição Federal de 1988 proibiu o vínculo empregatício com a Administração Pública, sem concurso público nos termos do art. 37, II. Em decorrência desta previsão a Súmula nº 256, do TST, teve os seus efeitos limitados. Assim, o vínculo é formado apenas para os casos anteriores à previsão constitucional, conforme Orientação Jurisprudencial nº 321, da SDI-I, do TST.

O passo seguinte foi tomado pela Lei nº 8.036/90 ao igualar o empregador formal (empresa tomadora ou intermediadora) ao tomador de serviços, que, na verdade, é o empregador real (CASSAR, 2015e, p. 493).

Posteriormente, a Lei nº 8.212/91, no artigo 31, determinou a responsabilidade da empresa contratante de serviços de reter 11% do valor bruto da nota fiscal ou da fatura, e de fazer o recolhimento em nome da empresa cedente da importância retida. Na lei também há o conceito de cessão de mão de obra e dos serviços que se enquadram nesta condição (CASSAR, 2015e).

A Lei nº 8.949/12 acrescentou o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, que estabelece a ausência de vínculo empregatício entre a cooperativa e os associados, e destes com os tomadores de serviços (CASSAR, 2015; LEITE 2015). Segundo Cassar (2015), a Lei nº 5.764/71 já estipulava a ausência de vínculo entre a cooperativa e os associados.

A Lei nº 8.666/93 possibilita à Administração Pública a execução e a realização de obras e a prestação de serviços por terceiros, em conformidade com os artigos 10 e 13 (LEITE, 2015a).

A Súmula nº 331 foi publicada em 1993 pelo TST, e revogou a Súmula nº 256. Após a sua publicação, houve diversas alterações em seu conteúdo. Atualmente, na súmula, encontram-se os critérios para a terceirização ser considerada lícita, as hipóteses nas quais se forma o vínculo empregatício com o tomador de serviços, as responsabilidades decorrentes do inadimplemento das obrigações trabalhistas e as possibilidades de aplicação da terceirização nas iniciativas pública e privada (BRASIL, 2015).

A Instrução Normativa nº 03/97 do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), por sua vez, regulamenta a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário. Nela, consta a definição de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratante, o local da prestação de serviço, a ausência de subordinação dos empregados contratados pela empresa prestadora de serviços à empresa tomadora, aspectos específicos do trabalho temporário e o que deve ser observado pela Fiscalização do Trabalho na inspeção realizada nas empresas (BRASIL, 1997).

A Lei nº 12.690/12 trata das cooperativas de trabalho. No entendimento de Cassar (2015 d), à primeira vista, a sua constitucionalidade gera dúvidas, pois há indícios de ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, relação de emprego protegida, busca de pleno emprego e incentivo de fraude na contratação de empregados por meio de cooperativas de trabalho.

Atualmente, está aguardando a apreciação, pelo Senado Federal, o Projeto de Lei nº 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel, que dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2004).

3.3 SÚMULA 331 DO TST – ATIVIDADE-MEIO X ATIVIDADE-FIM

A súmula 331 do TST estabelece as possibilidades na quais a terceirização é lícita, ou seja, trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), serviço de vigilância (Lei nº 7.102/83), conservação, limpeza, aquelas relacionadas à atividade-meio do tomador. Nestes casos, não pode haver a pessoalidade e a subordinação (BRASIL, 2015b).

Conforme Delgado (2015) a terceirização lícita encontra previsão na Súmula 331 do TST. Portanto, fora destes casos a terceirização é considerada ilícita.

Deste modo, a terceirização deve ser realizada em conformidade com a Súmula 331 do TST. Caso a sua aplicação ocorra de forma contrária ao posicionamento desta, será considerada ilícita.

A ilicitude da terceirização, por violar os preceitos contidos na Súmula 331 do TST, pode ser observada pelo exame do processo nº 0001553-48.2013.5.03.0057. Nele, vê-se que houve contratação de empregada através de empresa interposta, para desenvolver atividade-fim do tomador de serviço, conforme ementa abaixo:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - ATIVIDADE-FIM DO TOMADOR DE SERVIÇOS - O artigo 9º da CLT preceitua ser nulo qualquer ato que vise burlar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT. Na hipótese dos autos, não há dúvida de que as atividades exercidas pela reclamante estavam intimamente ligadas à dinâmica empresarial do tomador de serviços (Banco do Brasil). Há evidente demonstração de fraude à legislação trabalhista, caracterizada pela contratação de empregada por empresa interposta, no intuito de ser obter mão de obra menos onerosa, frustrando o princípio protetor inerente ao Direito do Trabalho, o que não encontra respaldo na norma legal trabalhista e, por conseguinte, não pode merecer amparo do Poder Judiciário. Importa ressaltar, por fim, que a condenação solidária do réu é fundada no consilium fraudis, e não encontra, portanto, óbice na v. decisão do Plenário do STF nos autos da Ação Direta de Constitucionalidade n. 16, uma vez que aquele Pretório Excelso não exclui a responsabilidade do ente público que atua com má-fé ou em fraude aos direitos trabalhistas legalmente assegurados. Neste sentido já decidiu esta eg. Turma em outras ações ajuizadas em face dos réus (v.g., Proc. 00754-2013-058-03-00-3 RO; Publicação: 10/11/2014)(TRT-3 - RO: 01553201305703007 0001553-48.2013.5.03.0057, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Quinta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015).

Na Súmula nº 331 do TST consta permissão para a terceirização somente para os serviços relacionados à atividade-meio do tomador. O conteúdo da súmula deve ser observado no julgamento das relações terceirizadas por se tratar de fonte formal heterônoma do Direito do Trabalho. A importância das súmulas nos julgamentos é explicada por Cassar (2015a, p. 72): “As súmulas refletem o posicionamento majoritário de determinado Tribunal. Elas

servem de orientação para toda a comunidade jurídica para tentar harmonizar os julgamentos futuros sobre a questão sumulada [...]”.

As fontes formais são responsáveis por externar o direito. “As fontes formais, por outro lado, constituem a exteriorização do direito, sendo veiculadas com o nome que lhe dá o seu centro produtivo [...]” (MARTINEZ, 2015b, p. 78). Logo, o Tribunal Superior do Trabalho exterioriza o direito através de súmulas, como ocorreu com a de nº 331, que trata da terceirização. Assim, através da súmula, e do poder normativo nela contido, o Tribunal mostra o seu entendimento sobre um dado tema.

Apesar de a Súmula supracitada permitir a terceirização só para os serviços relacionados à atividade-meio do tomador, nela não há o seu conceito; sendo assim, é necessário recorrer aos estudos doutrinários, com a finalidade de compreendê-lo, em face da sua importância, devido à sua aplicação, pela Justiça do Trabalho, no julgamento das ações, e, para as empresas e empregadores, por ser a referência do que pode ser contratado de forma lícita.

Em conformidade com Delgado (2015, posição 12749) a atividade-meio abarca: [...] as atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços [...]. De acordo com Martinez (2015a, p. 271) a atividade-meio é: [...] aquela que se presta a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles [...]”.

Segundo Martinez (2015a, p. 271) a atividade-fim compreende: “[...] a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos [...]. Já Delgado (2015, posição 12749) a conceitua do seguinte modo: “[...] atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”.

A partir dos conceitos supracitados de Delgado e Martinez infere-se que a atividade-meio abrange as atividades de suporte do empreendimento, enquanto a atividade-fim relaciona-se aos seus principais objetivos.

Miessa e Correia (2014) apresentam críticas quanto ao uso da terminologia atividade-meio e atividade-fim na terceirização:

Embora atividade-meio e atividade-fim seja a nomenclatura utilizada para caracterizar a licitude/ilicitude da terceirização, não há aprovação absoluta quanto ao seu uso. Essa terminologia "atividade-meio" é muito criticada, pois, além de vaga, é subjetiva, deixando apenas ao critério do intérprete a decisão do que é atividade secundária ou atividade principal (atividade-fim) (MIESSA; CORREIA, 2014, p.147).

Segundo Silva (2015), os conceitos de atividade-meio e atividade-fim são insuficientes para verificar a legalidade da terceirização. Esta deficiência é notada, quando se analisa as decisões sobre o tema, inclusive quando é necessário verificar se existiu subordinação e qual é o real beneficiário da prestação de serviço do empregado.

Em face da inviabilidade de se constatar se a terceirização é ilícita ou não, somente com a identificação da atividade-meio e atividade-fim, recorre-se à teoria da subordinação estrutural, que encontra amparo na doutrina e na jurisprudência. Esta teoria verifica a inclusão do empregado no processo produtivo da empresa tomadora de serviços, para esclarecer se a terceirização é ilícita.

A *subordinação estrutural ou integrativa* compreende a colocação do trabalhador terceirizado na dinâmica do processo produtivo da empresa tomadora de serviços. Ele participa, assim, da principal atividade econômica da empresa (CASSAR, 2015; MIESSA; CORREIA, 2014).

A *teoria da subordinação estrutural* está sendo usada pelos Tribunais Regionais do Trabalho com o objetivo de constatar se ocorre ilicitude na terceirização. No processo nº 00012202520145020434, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, identificou a ocorrência de terceirização ilícita, aplicada em atividade-fim bancária, com base na subordinação estrutural, devido à integração do empregado terceirizado ao processo produtivo da empresa tomadora de serviços, de acordo com parte da ementa: “[...] Destaca-se, por oportuno, que há neste caso, prestação de serviços para a atividade-fim do Banco, configurando-se, sem sombra de dúvida, subordinação integrativa/estrutural [...]” (SÃO PAULO, TRT-2, 2015a).

3.4 VANTAGENSX DESVANTAGENS

A utilização da terceirização para as empresas pode propiciar vantagens e desvantagens, já para o trabalhador apresenta, quase sempre, desvantagens como será demonstrado a seguir.

As principais vantagens da terceirização para o empregador são: a redução da estrutura administrativa, diminuição dos custos de estoque, dedicação à atividade-fim e maior participação dos dirigentes nas demandas centrais da empresa. Por outro lado, tem como desvantagens: o serviço da empresa terceirizada pode não ter a qualidade prevista, pois o da

empresa contratada pode ser inferior; possibilidade de autuação por parte de órgãos públicos em virtude de ilegalidade na contratação de empregados terceirizados e necessidade de fiscalização dos serviços para averiguar se está de acordo com o contratado (SEBRAE, 2016).

Em pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), sondagem especial, as vantagens apontadas pelas empresas para a utilização da terceirização são: ganho de tempo (87,9%), redução de custos (85,6%) e qualidade do serviço (83,6%). Entre as desvantagens indicadas para adoção da terceirização estão a insegurança jurídica, os passivos trabalhistas (59,9%), custo maior que o previsto (43,2%) e qualidade inferior à esperada (42,9%) (CNI, 2014).

No dossiê “Terceirização e Desenvolvimento - uma conta que não fecha”, elaborado em 2011 e 2014, pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), consta informação de que, segundo consultores, o benefício advindo da terceirização é alteração em relação aos custos, pois custos fixos passam a ser tratados como custos variáveis, ou seja, neste contexto, o trabalhador passa a ser custo variável (CUT, 2011; 2014). Entretanto, segundo a pesquisa realizada em 2011, os trabalhadores terceirizados estão em desvantagem no curso do contrato de trabalho, pois eles encontram-se expostos se confrontados com os empregados próprios, e ainda há o risco de “calotes” por parte das empresas terceirizadas ao final dos contratos de trabalho. Tal prática é comum nos segmentos de limpeza, asseio e vigilância (CUT, 2011).

3.5 OS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

A terceirização ilícita e o descumprimento dos preceitos contidos na Súmula 331 do TST apresentam reflexos para as empresas e os empregados.

Para as empresas, destaca-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre empresa tomadora e o empregado, no caso de contratação de trabalhadores através de empresa interposta, por ser tratar de contratação ilegal, e por este tipo de contrato ser autorizado somente para o trabalho temporário, em conformidade com a Lei nº 6.019/74, conforme o disposto no inciso I, da Súmula 331 do TST (BRASIL, 2015b), o que acarreta risco jurídico e possíveis perdas financeiras.

No processo nº 0020793-55.2014.5.04.0026 constatou-se, na iniciativa privada, a terceirização ilícita, em virtude de contratação de empregado, por empresa interposta, para

trabalhar em atividade-fim da empresa tomadora de serviços bancários, segundo trecho do acórdão:

Assim, a configuração da fraude atrai a incidência do art. 9º da *CLT*, acarretando a formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços (HIPERCARD BANCO MÚLTIPLO e, em última análise, BANCO ITAÚ UNIBANCO, na medida em que este é controlador daquele - fato público e notório - e, considerando que o BANCO ITAÚ UNIBANCO foi o beneficiário final dos serviços prestados pelo autor), nos termos da Súmula 331, I, do E. TST, ora adotada (PORTO ALEGRE, TRT-4, 2015).

A consequência da aplicação da terceirização ilícita, por contratação irregular, ou seja, através de empresa interposta, nos termos do inciso II da Súmula nº 331 do TST, é a formação da relação de emprego diretamente com o tomador de serviços. Vale ressaltar que, em se tratando da Administração Pública direta, indireta ou fundacional, não há formação do vínculo empregatício em conformidade com o art. 37, II, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2015b).

Com relação à formação do vínculo de emprego, destacam-se os ensinamentos de Martinez (2015a, p. 273): “O efeito da formação do vínculo diretamente com a empresa cliente ou tomadora não se aplica contra os entes da Administração Pública Direta, indireta ou fundacional”.

Caso a empresa pertença à Administração Pública, não se formará o vínculo entre esta e o empregado, devido à exigência do concurso público, para ingresso na carreira pública. A consequência da terceirização ilícita decorrente de fraude na iniciativa privada é a formação do vínculo empregatício entre empresa tomadora e empregado (MIESSA; CORREIA, 2014).

Segundo Martinez (2015) é aplicável à Administração Pública a orientação jurisprudencial 321, da SDI – I do TST, que trata do vínculo empregatício para os casos anteriores à Constituição Federal de 1988. A orientação jurisprudencial mencionada dispõe nos seguintes termos:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PERÍODO ANTERIOR À CF/1988 (nova redação) - DJ 20.04.2005
Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, inclusive ente público, em relação ao período anterior à vigência da CF/1988 (BRASIL, 2015b, p. A-76).

Martinez, Miessa e Correia perfilham o mesmo entendimento, quanto aos motivos para não formar o vínculo de emprego e a relação direta entre empregado e Administração Pública, seguindo, assim, o entendimento da Súmula 331, do TST.

A responsabilidade pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas também é considerada repercussão da terceirização ilícita. O inciso IV da Súmula 331, do TST, prevê a modalidade subsidiária, sendo obrigação do tomador o pagamento dos valores referentes às obrigações decorrentes do contrato de trabalho terceirizado. A responsabilização do tomador de serviços depende da sua participação na relação processual, e de constar do título executivo judicial (BRASIL, 2015b).

De acordo com Leite (2015), a Súmula 331, IV, do TST, ao trocar a responsabilidade solidária pela subsidiária, procurou atenuar a responsabilidade do tomador de serviço, pois a sua responsabilidade pela dívida inicia quando não houver patrimônio do “terceiro-intermediário”. Esta responsabilidade é aplicável ao tomador público ou privado. Os motivos determinantes desta responsabilidade são de ordem social e jurídica e não permitem o tratamento diferenciado entre o ente público e a iniciativa privada. A culpa *in vigilando* incide do mesmo modo para o tomador de serviços.

Quanto aos entes da Administração Pública, o inciso V, da referida Súmula, dispõe que a responsabilidade deriva da sua conduta culposa com relação às obrigações previstas na Lei Nº 8.666/93 e da falta de fiscalização das obrigações contratuais. Neste caso não basta o mero inadimplemento das obrigações (BRASIL, 2015b).

A Administração Pública é responsável pelos débitos trabalhistas da terceirização constantes de título executivo judicial, caso não sejam encontrados bens suficientes do prestador de serviços para saldar a dívida. Essa responsabilidade é restrita às obrigações de pagar (LEITE, 2015a).

A responsabilidade do ente público fundamenta-se na culpa *in vigilando*, que não pode ser presumida, em decorrência dos princípios da legalidade e da impessoalidade (CASSAR, 2015e). No processo nº 00017774520135020402 foi identificada a responsabilidade subsidiária da Administração Pública com fundamento nas culpas *in vigilando* e *in eligendo*, bem como na prova dos autos, conforme trecho do acórdão:

[...] Sua responsabilização subsidiária se justifica porque evidenciada a ausência das cautelas necessárias no que concerne à fiscalização detalhada da execução do contrato de terceirização, em todas as suas etapas, segundo os parâmetros legais vigentes. Os documentos dos autos não noticiam que a tomadora tivesse fiscalizado o integral cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora, deixando de juntar cópias de recibos, planilhas, indicação de representante, prova de visitas e controle diário ou mensal, comprovantes de recolhimentos etc. Não se trata aqui de presumir a responsabilidade e sim, considerar a sua incidência pelo exame da prova dos autos (SÃO PAULO, 2015b, p. 1).

Segundo o inciso VI da Súmula 331, a responsabilidade subsidiária abarca todas as verbas constantes da condenação, referente ao período em que foi mantida a relação de trabalho terceirizada (BRASIL, 2015b).

Essa responsabilidade da tomadora abrangerá a totalidade das verbas decorrentes da condenação, ou seja, verbas de natureza salarial (salário, férias, 13º salário, comissões, adicionais etc.) e indenizatória (vale-transporte, salário-família, diária para viagem, etc.) (MIESSA; CORREIA, 2014, p.151).

É relevante observar que o trabalhador terceirizado pode ingressar com a ação somente contra a empresa prestadora de serviço, mas, nesse caso, perde o direito de exigir da empresa tomadora as suas responsabilidades decorrentes do contrato de trabalho (MARTINEZ, 2015).

Na terceirização, além da responsabilidade subsidiária, há possibilidade de incidir a responsabilidade solidária. Essa modalidade é cabível quando ocorre a intermediação de mão de obra e a fraude na relação de trabalho.

No que concerne à responsabilidade solidária, Cassar (2015) afirma que se trata de responsabilidade decorrente de subcontratação irregular realizada pelo tomador de serviços e o intermediador da mão de obra. Trata-se de modalidade de responsabilidade baseada nas culpas: *in contraendo, in eligendo e in vigilando*. Neste caso, o vínculo de emprego é formado entre o tomador de serviços e o empregado. O fundamento legal desta responsabilidade encontra-se nos artigos 186 c/c 927 c/c 942 do Código Civil.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo nº 0001553-48.2013.5.03.0057, manteve a responsabilidade solidária aplicada ao ente público pelo juízo de primeiro grau, em virtude da terceirização ilícita, decorrente de fraude, conforme fragmento do acórdão:

É que o cerne da questão sub judice é a ilegalidade da terceirização, visto que se tratou, na realidade, de artifício para precarizar as condições de trabalho, daí porque se mantém a responsabilidade solidária do recorrente, em face do art. 9º da CLT, e do art. 927 do Código Civil c/c art. 8º/CLT (BELO HORIZONTE, TRT-3, 2015, p. 01).

Devido à intermediação de mão de obra realizada pelas empresas, foi aplicado, ao processo nº 0003903-93.2013.5.12.0045, a responsabilidade solidária na iniciativa privada, segundo trecho do acórdão:

Considerando o ilícito praticado pelas demandadas, bem como o disposto nos arts. 942 do Código Civil e § 2º do art. 2º da CLT, inegável a responsabilidade

solidária das demandadas quanto ao pagamento das verbas devidas ao reclamante (FLORIANÓPOLIS, TRT-12, 2015, p. 1).

A precarização é vista como reflexo da terceirização para os empregados, e entre a precarização e a terceirização há uma relação. A terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho. Destacar os setores mais precarizados no país, é destacar os setores que comumente exercem atividades terceirizadas no Brasil (CUT, 2011, p. 04). Logo, a terceirização deve ser tratada em conjunto com a precarização.

É importante ressaltar que a terceirização ilícita provoca a precarização das condições de trabalho e dos direitos dos trabalhadores, contudo, ela também ocorre na modalidade lícita, pois se trata de consequência da terceirização de uma forma geral.

A precarização do homem que trabalha é tratada por Alves (2011) como consequência da precarização do trabalho, ou seja, precarização social do trabalho, dos direitos sociais e demais direitos do trabalhador. O trabalhador passa por problemas de ordem psicológica, como a depressão (ALVES, 2011).

A terceirização ainda provoca a precarização moral do trabalho e do trabalhador, que consiste na violação da dignidade e da personalidade na relação de trabalho. O trabalhador terceirizado não tem os mesmos benefícios dos empregados da empresa tomadora de serviços. Esta situação acarreta angústia e sofrimento ao empregado contratado pela empresa tomadora de serviços (SILVA, 2015a).

Estudos da Central Única dos Trabalhadores revelam que os trabalhadores terceirizados sofrem discriminação, preconceito durante a prestação de serviços, havendo distinção entre trabalhadores próprios e terceirizados. Os terceirizados relatam tratamento diferenciado e em condições precárias (CUT, 2011).

A terceirização é tema que está a exigir limites de prudência, mesmo quando autorizada, porquanto a realidade evidencia que sua prática desmensurada gera a precarização das condições de trabalho (CARVALHO; CORRÊA, 2014, p.42).

3.6 DA MAIS-VALIA (EM GÊNERO) NA TERCEIRIZAÇÃO

Na contratação de trabalhadores terceirizados pela empresa tomadora, constata-se a preocupação com o valor de uso decorrente da força de trabalho e quais resultados ela pode

proporcionar. Marx (2013) demonstra a importância do valor de uso em relação à força de trabalho, conforme demonstrado abaixo:

Mas, o decisivo foi o valor-de-uso específico da força de trabalho, o qual consiste em ser ela fonte de valor e de mais valor que o que tem. Este é o serviço específico que o capitalista dela espera. E ele procede no caso de acordo com as leis eternas da troca de mercadorias. Na realidade, o vendedor da força de trabalho, como o de qualquer outra mercadoria, realiza seu valor-de-troca e aliena seu valor-de-uso (MARX, 2013, posição 4405).

Além do valor de uso, as empresas também consideram os processos de produção de valor e de mais-valia proporcionados pelo trabalho dos empregados terceirizados. Marx (2013) compara o processo de produzir valor e processo de produzir mais-valia e mostra suas diferenças e o que considera mais-valia como se verifica abaixo:

Comparando o processo de produzir valor com o de produzir mais-valia, veremos que o segundo só difere do primeiro por se prolongar além de certo ponto. O processo de produzir valor simplesmente dura até o ponto em que o valor da força de trabalho pago pelo capital é substituído por um equivalente. Ultrapassando esse ponto, o processo de produzir valor torna-se processo de produzir mais-valia (valor excedente) (MARX, 2013, posição 4437).

Segundo Alcântara (2007) a força de trabalho enquanto mercadoria produz valor e mais-valia:

Dessa forma, a força de trabalho é uma mercadoria capaz de produzir valor, por isso possui um salário para (re) produzir essa capacidade. Mas, do total produzido pelo proletariado, uma parte é o que Marx denominou *trabalho excedente*, o qual é apropriado indevidamente pelo capitalista, ou seja, é trabalho não pago. Esse trabalho excedente equivale à mais-valia, que é produto excedente também apropriado pelo capitalista. Em outras palavras, o capital obriga o trabalhador a produzi-la [...] (ALCÂNTARA, 2007, P. 71).

Com relação ao tratamento da força de trabalho como mercadoria, o cálculo do seu valor e a sua relevância para o capital, Alcântara (2007) destaca:

Mas se a força de trabalho é uma mercadoria como se calcula seu valor? Denominamos este valor de salário, o qual corresponde aos gastos com os meios de subsistência necessários para (re) produzir a força de trabalho. É importante notar, que nesse caso, o salário não diz respeito ao empenho, qualificação, produtividade ou direitos trabalhistas. Marx acredita que ao proletário só é pago o necessário para que ele continue trabalhando e fornecendo sua força de trabalho para a reprodução do capital. (ALCÂNTARA, 2007, p. 70)

Os proveitos auferidos pelos empresários através da contratação de empregados terceirizados configuram a mais-valia. A mais-valia é o produto da exploração obtido pelo capitalista após o pagamento dos valores relativos à força de trabalho (MARX, 2013).

Segundo Marx (2013) para o capital é importante o trabalhador produzir mais-valia: [...] trabalhador não produz para si, mas para o capital. Por isso, não é mais suficiente que ele apenas produza. Ele tem de produzir mais-valia. Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista, servindo assim à autoexpansão do capital [...] (MARX, 2013, posição 12410).

A mais-valia classifica-se em absoluta e relativa. Segundo Marx (2013) estes tipos de mais-valia consistem em:

Chamo de mais-valia absoluta a produzida pelo prolongamento do dia de trabalho, e de mais-valia relativa a decorrente da contração do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na relação quantitativa entre ambas as partes componentes da jornada de trabalho (MARX, 2013, posição 7500).

A *mais-valia absoluta*, segundo Marx (2013), ocorre com: [...] o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente ao valor de sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente [...] (MARX, 2013, posição 12410).

Os dados da CUT indicam a ocorrência de *mais-valia absoluta* na terceirização em função da jornada de trabalho do empregado terceirizado. A jornada de setores tipicamente terceirizados é de 43, enquanto a dos tipicamente contratantes é de 40 horas. A diferença entre estes setores é de 7,5% (CUT, 2014). Assim, em decorrência do prolongamento da jornada do empregado terceirizado as empresas podem obter a mais-valia absoluta, pois a jornada de trabalho do empregado terceirizado é maior se comparada com a jornada de trabalho de empregado direto, este valor proporciona mais rendimentos, lucro, valores excedentes às empresas.

Logo, as informações supracitadas sugerem que a força de trabalho do empregado terceirizado serve para a produção de mais-valia. Marx (2013) ao abordar o processo de consumo da força de trabalho afirma: [...] é, ao mesmo tempo, o processo de produção de mercadoria e de valor excedente (mais-valia) [...] (MARX, 2013, posição 3877).

Deste modo, o trabalhador na terceirização tem que gerar a mais-valia se comparado aos empregados próprios da empresa tomadora, caso contrário não se justificaria a adoção deste tipo de contratação pelas empresas.

Além da mais-valia abordada por Marx, o trabalho do empregado na terceirização é considerado *dupla mais-valia*. A dupla mais-valia da terceirização é abordada por Marques (2012, p.01): “É, ainda, uma forma de dupla alienação, dupla exploração da mais-valia, sem que uma das partes beneficiada seja responsável de forma direta em caso de inadimplemento dos valores devidos de acordo com a lei trabalhista”.

A forma de exploração do empregado terceirizado também configura a *dupla mais-valia*. Na terceirização, o empregado é explorado pelas empresas tomadora e pela prestadora, pois esta remunera o trabalho e determina como deve ser feito, enquanto aquela se beneficia do trabalho do empregado terceirizado. A dupla mais-valia com relação ao empregado terceirizado é tratada por Marques (2012, p. 1): “Na verdade, é metade tomadora (parte da exploração da mais-valia), metade prestadora (exploração da mais-valia e ordens) [...]”.

Deste modo, a dupla mais-valia, consiste na exploração do empregado pela empresa, que permite apropriar de valores através do trabalho do empregado terceirizado. Portanto, a terceirização não proporciona simplesmente a mais-valia, mas a dupla mais-valia em relação ao empregado terceirizado, que decorre de jornada de trabalho maior e da exploração pelas empresas tomadora e prestadora de serviços.

4 ANÁLISE DO TERRITÓRIO DA TERCEIRIZAÇÃO

4.1 O TERRITÓRIO DA TERCEIRIZAÇÃO

O território da terceirização, formado por empresa tomadora, empresa prestadora e empregado, pode ser abordado nas perspectivas da Sociologia e da Geografia, através de autores como Bauman (2001) e Haesbaert (2007), com seus estudos sobre os líquidos e os territórios, respectivamente.

Sob o prisma da Sociologia, o território da terceirização pode ser visto como território líquido. Esta percepção decorre da característica da fluidez dos líquidos, conforme Bauman (2001, p. 8):

[...] Os fluidos, por assim dizer, não fixam o espaço nem prendem o tempo. Enquanto os sólidos têm dimensões espaciais claras, mas neutralizam o impacto e, portanto, diminuem a significação do tempo (resistem efetivamente a seu fluxo ou o tornam irrelevante), os fluidos não se atêm muito a qualquer forma e estão constantemente prontos (e propensos) a mudá-la; assim, para eles, o que conta é o tempo, mais do que o espaço que lhes toca ocupar; espaço que, afinal, preenchem apenas "por um momento".

O território da terceirização é marcado por relações jurídicas fluidas, transitórias. A propensão à mudança nesta relação é grande no que concerne ao empregado terceirizado e à empresa prestadora de serviços, pois eles podem ser substituídos com facilidade para atender os interesses da empresa tomadora, assim, eles não estão presos ao espaço, local da prestação de serviços, e não se vinculam de maneira rígida no que tange ao tempo nesta relação.

A análise do território da terceirização também é cabível na concepção da Geografia. Segundo Haesbaert (2007), inicialmente, devemos identificar o território, tendo como referência os seus construtores, ou seja, igreja, indivíduos, empresas, grupos sociais. No caso da terceirização, o referencial inicial deve ser a empresa tomadora de serviços, pois, é a partir dela que acontece a contratação da empresa prestadora e, posteriormente, dos empregados terceirizados.

Há diferentes posicionamentos sobre o conceito de território, que pode ser agrupado e analisado com base em três aspectos: jurídico-político (trata-se de corrente majoritária, até na área da Geografia, onde o território é percebido como espaço delimitado e controlado, no qual se exerce um poder específico, principalmente o estatal), cultural (privilegia os aspectos

simbólicos e subjetivos, o território é considerado resultado da apropriação realizada por meio do imaginário e da identidade social em relação ao espaço) e econômica (trata-se de linha minoritária, que enfatiza a desterritorialização com uma concepção material, concreta, sendo a consequência espacial do enfrentamento de classes sociais e da relação capital e trabalho) (HAESBAERT, 1997).

As três visões do conceito de território expostas acima se manifestam no território da terceirização. Trata-se de território jurídico-político, pois o empregado é controlado pela empresa prestadora, que fiscaliza o serviço através de poder empregatício na modalidade de fiscalização. O poder de fiscalização permite ao empregador, dentro dos limites legais, fiscalizar o trabalho desenvolvido pelos empregados, de forma pessoal, através de prepostos ou meios mecânicos e eletrônicos (MARTINEZ, 2015). O controle ainda se manifesta na relação entre as empresas tomadora e prestadora, uma vez que é possível verificar se estão sendo cumpridas as obrigações previstas no contrato.

O território da terceirização pode ser analisado do ponto de vista cultural, pois o trabalho do empregado terceirizado tem um aspecto simbólico, na medida em que a empresa tomadora de serviço apropria-se de seu resultado, que será somado às suas atividades essenciais.

Também incide neste território a vertente econômica, pois, em decorrência da relação capital e trabalho, ocorre a desterritorialização do trabalhador terceirizado, apesar de ele fazer parte da relação jurídica da terceirização, e do seu trabalho proporcionar benefícios à empresa tomadora, uma vez que ela poderá concentrar na sua atividade-fim.

O território também está associado ao poder, como se verifica abaixo:

[...] território, assim, em qualquer acepção, tem a ver com poder, mas não apenas ao tradicional “poder-político”. Ele diz respeito tanto ao poder no sentido mais explícito, de dominação, quanto ao poder no sentido mais implícito ou simbólico, de apropriação [...] (HAESBAERT, 2007, p. 20).

No território da terceirização, o poder se manifesta das seguintes formas: apropriação, pois, ainda que indiretamente, a empresa tomadora se beneficia do serviço prestado pelo empregado terceirizado contratado pela empresa prestadora; e o poder explícito da empresa prestadora em relação ao empregado terceirizado, ou seja, poder empregatício.

Ainda na análise do território da terceirização, é importante salientar a relação entre territorializar e poder. Segundo Haesbaert (2011), territorializar consiste em:

[...] territorializar-se, desta forma significa criar mediações espaciais que nos proporcionem efetivo “poder” sobre a nossa reprodução quanto grupos sociais (para alguns também enquanto indivíduos), poder este que é sempre multiescalar e multimendimensional, material e imaterial, de “dominação” e “apropriação” ao mesmo tempo. O que seria fundamental controlar em termos espaciais para construir nossos territórios no mundo contemporâneo? Além de sua enorme variação histórica, precisamos considerar sua variação geográfica: obviamente territorializar para um grupo indígena da Amazônia não é o mesmo que territorializar-se para os grandes executivos de uma empresa transnacional. Cada um desdobra relações com ou por meio do espaço de formas mais diversas. Para uns, o território é construído muito mais no sentido de uma área-abrigo e fonte de recursos, a nível dominante local; para outros, ele interessa enquanto articulador de conexões ou de redes de caráter global (HAESBAERT, 2011, p. 97).

Deste modo, territorializar denota o verdadeiro poder na terceirização. A efetivação do poder na terceirização ocorre na forma multiescalar, tendo em vista que a empresa tomadora exerce o poder em relação à tomadora, e desta em relação aos empregados terceirizados. Além disso, no que tange à empresa tomadora, o exercício do poder é constatado pela articulação de conexões ou redes de caráter global, pois a empresa tomadora contrata a empresa prestadora para exercer a atividade-meio, que pode ser de qualquer local, desde que atenda às suas necessidades, sendo, portanto uma forma de conexão.

É importante ressaltar que os conceitos de território e de desterritorialização tem ligação. O entendimento de território adotado pode, por conseguinte, mudar o conceito de desterritorialização (HAESBAERT, 2011). Assim, a seguir, a desterritorialização será estudada com base no conceito de território.

4.2 DA DESTERRITORIALIZAÇÃO

A desterritorialização no âmbito capitalista é tratada por Haesbaert (2011, p. 21):

Ainda que o termo desterritorialização seja novo, não se trata de uma questão ou de um argumento propriamente inédito. Muitas posições de Marx em O capital e no Manifesto Comunista revelam claramente uma preocupação com a “desterritorialização” capitalista, seja a do camponês expropriado, transformado em “trabalhador livre”, e seu êxodo para as cidades, seja a do burguês mergulhado numa vida em constante movimento e transformação, onde “tudo que é sólido desmancha no ar” na famosa expressão popularizada por Berman (1986[1982])

A desterritorialização na área capitalista continuou com as mudanças no processo produtivo e na organização do trabalho. A terceirização é um exemplo destas mudanças.

Martinez (2015), ao abordar a terceirização, relaciona-a com o processo produtivo, conforme trecho abaixo:

O declínio do modelo **taylorista/fordista** de organização do trabalho foi motivado por uma concepção flexibilizadora dos processos produtivos. Surgiu um novo padrão organizacional denominado de **toyismo**. A produção em massa foi abandonada, emergindo, em nome da redução de custos, a ideia de produção vinculada à demanda. Os trabalhadores dedicados à atividade-fim – objeto social do empreendimento – passaram a ser estimulados por mecanismos de competição: suas retribuições seriam mais elevadas na medida em que alcançassem ou superassem metas preestabelecidas. Aqueles operários que não se adaptavam ao novo ritmo eram dispensados, mediante novas contratações, realocados em outras empresas para realizar atividade-meio, ou seja, atividades secundárias ou instrumentais da atividade-fim (MARTINEZ, 2015, p.270).

A organização do trabalho passou por transformações e, neste contexto, está incluída a terceirização, que é uma nova forma de divisão do trabalho, decorrente da divisão do processo produtivo que acarretou a desterritorialização. A divisão do trabalho é tratada, neste sentido, por Haesbaert (2011, p. 173) como:

A fragmentação e fragilização que atingiram o campo do trabalho e da produção nas últimas décadas podem ser consideradas, entretanto, componentes essenciais para configurar aquilo que a maioria dos autores denomina, como processo de desterritorialização.

Para os empregados, a terceirização é um processo de desterritorialização, pois as empresas, com o intuito de flexibilizar as atividades produtivas, concentram em sua atividade-fim, procuram obter melhores resultados, e, com isto, os dispensam e permanecem somente com os necessários para o desenvolvimento de suas atividades essenciais.

No território da terceirização, nota-se a ocorrência da desterritorialização do ponto de vista econômico. A percepção de Haesbaert (2011), com relação à desterritorialização com enfoque econômico é no seguinte sentido:

[...] ela está muito mais ligada aos processos de expropriação, precarização e/ou exclusão inseridos na lógica de acumulação capitalista do que na simples esfera do capital “fictício”, da deslocalização das empresas ou da flexibilização das empresas ou da flexibilização das atividades produtivas (HAESBAERT, 2011, p. 193).

A concepção econômica da desterritorialização é verificada na atualidade. É notória a flexibilização das atividades produtivas. Entretanto, a expropriação, a precarização e a exclusão sobressaem em relação à flexibilização das empresas ou da produção. A

terceirização é exemplo de como funciona o capitalismo, isto é, como forma de precarização da relação jurídica de trabalho e de redução de custos.

A terceirização ilícita com a finalidade de redução de custos e de precarização pode ser observada pelo exame do acórdão do processo nº 00138-30.2010.5.05.00201 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

[...] A operação realizada pelas empresas acionadas revela-se em total dissonância com as normas que regulam esse tipo de terceirização. Mostra-se claro o propósito de aproveitamento da atividade comercial pelo Banco para evitar a aplicação dos direitos da categoria dos trabalhadores bancários e reduzir seus custos, em fraude à legislação trabalhista, induzindo, conseqüentemente, a precarização e segmentação da categoria (SALVADOR, TRT-5, 2014b).

Os impactos decorrentes da terceirização ilícita e da desterritorialização são significativos. Neste cenário, a exclusão sobressai com a discriminação do empregado terceirizado. No tocante à discriminação, destaca-se o seguinte excerto do dossiê da CUT, transcrito abaixo:

A discriminação talvez seja a face invisível da precarização do trabalho provocada pela terceirização, invisível para a sociedade, assim como os trabalhadores terceirizados em seus ambientes de trabalho, mas muito sentida por quem sofre desse mal (CUT, 2014, p. 29).

O texto supracitado indica a ocorrência da invisibilidade na terceirização. A invisibilidade pública consiste em: [...] desaparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: humilhação social e reificação (COSTA, 2004, posição 740). Com relação ocorrência da invisibilidade é importante destacar as lições de Costa: [...] A invisibilidade está na fronteira de classes, age entre subalternos e patrões [...] (COSTA, 2004, posição 1741).

A invisibilidade do empregado terceirizado é perceptível em relação aos direitos da empregada e ao acesso à justiça, quando ela aciona a Justiça do Trabalho. Branco² (2016, p. 01) retrata estas situações de invisibilidade do empregado terceirizado: [...] D. Zefa, não só não teve seus direitos garantidos como, após sucessivas transferências de empresa, assumiu a condição de empregada e cliente da Justiça do Trabalho, invisível nas duas situações.

² Juliana Castello Branco - juíza do trabalho da 53ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT da 1ª Região), associada à AMATRA1 (Associação dos Magistrados da 1ª Região), à ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho) e membra da AJD (Associação Juizes para a Democracia).

Deste modo, os empregados terceirizados são invisíveis, apesar de prestarem serviços na relação jurídica da terceirização, é como se eles não estivessem ali para a empresa, os colegas de trabalho e para a Justiça do Trabalho. Assim, o empregado terceirizado está ali, mas não pertence.

A prática da terceirização mostra que a invisibilidade provoca a exclusão social do trabalhador terceirizado e, conseqüentemente, ele se torna um desterritorializado. O vocábulo desterritorializado deve ser voltado para aqueles que estão em situação de exclusão no território como morada, local de reprodução e de sobrevivência (HAESBAERT, 2001). Pelo fato do trabalho e da remuneração obtida pelo empregado através do trabalho ser fonte de sobrevivência, logo o trabalhador terceirizado é um desterritorializado.

Diante do exposto, nota-se que na terceirização manifesta-se de forma clara o poder desterritorializador do capital com relação ao empregado e à empresa prestadora. Os sentidos deste poder desterritorializador variam e podem ser positivo ou negativo, de acordo com Haesbaert (2011, p. 137):

[...] seja num sentido extremamente negativo – para o trabalhador “livre e nu” reduzido a força física para a produção, seja num sentido positivo – para os capitalistas, que assim encontram os mecanismos abstratos agilizadores da acumulação.

Assim, a desterritorialização pode ser avaliada como positiva ou negativa, dependendo do referencial da análise. Para o empregado, é negativa, pois importa apenas a sua força para a produção, e para a empresa tomadora, positiva, pois auferir vantagens, lucros e mais-valia.

Além disso, na desterritorialização ainda há outro aspecto negativo relacionado à hibridização cultural. Neste ponto, Haesbaert (2011, p. 35) destaca: “[...] impede o reconhecimento de identidades claramente definidas – o território aqui é antes de tudo, um território simbólico, ou um espaço de referência para a construção de identidades [...]”. Na terceirização a identidade coletiva é prejudicada. A terceirização causa a divisão da identidade coletiva (ANTUNES; DRUCK, 2013).

A desterritorialização foi reconhecida como “mito” por Haesbaert (2007), ocorrendo para mostrar que a desterritorialização existe e este processo é inseparável da (re)territorialização. Assim como ocorre com o empregado terceirizado, que desterritorializa e reterritorializa em função da rotatividade da terceirização.

Se consideramos o território líquido também pode haver a desterritorialização do empregado terceirizado. Este processo pode ser relacionado com a rotatividade do empregado

terceirizado e das relações jurídicas de trabalho fluidas, pois em decorrência da organização do processo produtivo, o empregado passa por constante desterritorialização. Assim como os líquidos os empregados se adaptam as novas condições para permanecerem no mercado de trabalho.

Deste modo, a terceirização foi analisada tendo como referência seu território nas concepções da Sociologia e da Geografia, bem como as suas consequências em relação à desterritorialização para o empregado terceirizado.

4.3 O TRABALHADOR TERCEIRIZADO E O NÃO-LUGAR

Os não-lugares, em conformidade com Augé (2008, p. 36) são:

[...] as instalações necessárias a circulação acelerada de pessoas e bens (vias expressas, trevos rodoviários, aeroportos) quando os próprios meios de transporte ou os grandes centros comerciais, ou ainda campo de trânsito prolongado onde são alojados os refugiados do planeta.

Se consideramos o não-lugar como campo de trânsito prolongado, na terceirização, o espaço de prestação de serviço pode ser assim denominado, pois os empregados terceirizados ficam abrigados neste espaço para trabalharem por um certo período. Os empregados terceirizados podem ser vistos como os refugiados do planeta por serem os menos favorecidos, muitas vezes em situação de vulnerabilidade, que permanecem nestes trabalhos.

Segundo Augé (2008, p. 73), o não-lugar é: “[...] um espaço que não se pode definir nem como identitário, nem como relacional, nem como histórico definirá um não-lugar [...]”. A ausência de identidade do trabalhador terceirizado ilícito é um dos elementos contidos na definição de não-lugar.

A falta de vínculos identitários do trabalhador terceirizado ilícito em relação à empresa tomadora e à empresa prestadora é uma das características da terceirização. O trabalhador terceirizado não tem a percepção de ser empregado da empresa tomadora, e nem da prestadora. A identidade do empregado terceirizado também é afetada pela terceirização no aspecto coletivo. Segundo dossiê da CUT, a terceirização interveio na organização sindical e na identidade de classe (CUT, 2011).

O empregado terceirizado não cria vínculos com a empresa tomadora nem com a empresa prestadora de serviços. Os empregados da empresa prestadora estão ligados à empresa tomadora, e o seu trabalho é desenvolvido em benefício desta, mas não fazem parte da mesma categoria ou família desta empresa, e, do mesmo modo, não fazem parte da empresa prestadora devido ao contato reduzido que mantém com essas e seus empregados. Metade do empregado é da empresa tomadora e a outra metade é da empresa prestadora, sem a percepção de participar, na totalidade, de uma das empresas (MARQUES, 2012).

O não pertencimento do trabalhador a nenhuma das empresas decorre da forma utilizada para a contratação de empregados, pois deste modo o empregado terceirizado não cria identidade com sua real categoria profissional. Assim, o empregado terceirizado ainda sofre com as discriminações vivenciadas em relação aos trabalhadores próprios das empresas tomadoras de serviços. A discriminação acontece devido às diferenças no local de trabalho com relação à importância do trabalho realizado, as distinções de salários, qualificação, jornada, condições de trabalho. Há relatos de trabalhadores terceirizados acerca das dificuldades de usar refeitórios, vestiários, uniformes distintos dos trabalhadores próprios. As condições “diferentes” são precárias e de pior qualidade (CUT, 2014).

A face discriminatória da terceirização, e as consequências para os empregados terceirizados, são abordadas pela juíza do trabalho Juliana Ribeiro Castello Branco, segundo a seguinte passagem: “A terceirização esfacela as relações pessoais, enfraquece o associativismo, impede a organização de pleitos coletivos e cria castas entre empregados e terceirizados, com direitos, salários e tratamento diferenciados.” (BRANCO, 2016, p. 01).

Assim, o comprometimento da identidade do empregado terceirizado de maneira ilícita não está limitada ao plano individual, no âmbito coletivo ela também é afetada. No tocante a identidade de classe, destacam-se os ensinamentos de Delgado (2015, posição 13384): “A noção de ser *coletivo obreiro*, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante”.

De acordo com Augé (2008), o não-lugar serve de espaço de passagem, de trânsito de pessoas, sendo exemplos de não-lugar: os locais de rápida circulação como aeroportos, rodoviárias e estações de metrô. No contexto da relação jurídica de trabalho atual, podemos dizer que o espaço organizado para a prestação de serviço da terceirização é o não-lugar, devido à rotatividade dos empregados terceirizados.

Conforme o dossiê: “Terceirização e Desenvolvimento - uma conta que não fecha”, do ano de 2011, o percentual de rotatividade dos empregados terceirizados é de 44,9%, enquanto

a dos trabalhadores próprios é de 22% (CUT, 2011). Segundo o sociólogo Ruy Braga, em entrevista à Carta Capital, a rotatividade está aumentando anualmente, sendo que, na época da publicação da entrevista era de aproximadamente 57%, mas no setor de serviços chegava até 76% (SOBRINHO, 2015). Os dados da CUT e da entrevista publicada na revista Carta Capital sugerem o trânsito dos trabalhadores na terceirização, inclusive com percentual maior se comparado aos empregados de uma empresa que não terceiriza atividades, serviços, ou seja, empresas que, em função de suas características, formas de atuar e do tempo de permanência do empregado no trabalho, podem ser denominadas de lugar. O lugar é conceituado como: “[...] identitário, relacional e histórico [...]” (AUGÉ, 2008, p.73).

Augé (2008) destaca como é o espaço do não-lugar no seguinte excerto: “[...] O espaço do não-lugar não cria nem identidade singular nem relação, mas sim solidão e similitude” (AUGÉ, 2008, p.95). Se considerarmos o local da prestação de serviço como espaço, ele não cria identidade do trabalhador, e o empregado terceirizado encontra-se só. Apesar dos empregados terceirizados, em certos casos, prestarem os mesmos serviços de empregados próprios, não possuem, com eles, relação ou identidade. Os terceirizados ficam à margem, isolados. Deste modo, o local de prestação de serviço, ou seja, o espaço do não-lugar na terceirização cria a solidão.

A solidão é uma particularidade da supermodernidade. A supermodernidade caracteriza-se por impor: “[...] às consciências individuais, novíssimas experiências e vivências de solidão, diretamente ligadas ao surgimento e a proliferação de não-lugares [...]” (AUGÉ, 2008, p. 86). A terceirização levou à criação de novos espaços de prestação de serviços, não-lugares, nos quais o trabalhador terceirizado está inserido e vive a solidão, mesmo com a existência de outros trabalhadores no mesmo local.

O não-lugar, segundo Augé (2008), não apaga o lugar. De acordo com o autor: “O lugar e o não-lugar são antes, polaridades fugidias: o primeiro nunca é completamente apagado e o segundo nunca se realiza totalmente - palimpsestos em que se reinscreve, sem cessar, o jogo embaralhado da identidade e da relação [...]” (AUGÉ, 2008, p.74). As empresas terceirizam suas atividades, seus serviços, os empregados passam a ser contratados por meio de empresas prestadoras. Todavia, o empregado, nos moldes da relação de emprego bilateral, continua a existir simultaneamente com o trabalhador terceirizado, podendo até desenvolver suas atividades laborais no mesmo espaço. Neste caso, lugar e não-lugar existem simultaneamente, um não extingue o outro, uma vez que as atividades laborais são desenvolvidas no mesmo espaço.

O não-lugar, assim como a terceirização, é tendência do mundo contemporâneo e, possivelmente, não deixará de existir com o transcurso do tempo. Portanto, é necessária a adoção de medidas, por parte das empresas, com a finalidade de se manter no mercado de forma competitiva, sem lesar de forma expressiva os direitos dos empregados terceirizados e, deste modo, resolver a questão do pertencimento deste trabalhador. Afinal, “A possibilidade do não-lugar nunca está ausente de qualquer lugar que seja [...]” (AUGÉ, 2008, p. 98). Por outro lado, a solução para o empregado terceirizado ter as mesmas vantagens dos empregados próprios seria a sua especialização, com o objetivo de atuar na atividade-fim da empresa tomadora de serviços, e, deste modo, retornar ao lugar, a relação de emprego bilateral. Esta proposta é confirmada no trecho transcrito a seguir:

[...] A volta ao lugar é o recurso de quem frequenta os não-lugares (e que sonha, por exemplo, com uma residência secundária enraizada nas profundezas da terra. Lugares e não-lugares se opõem (ou se atraem), como as palavras e as noções que permitem descrevê-las (AUGÉ, 2008, p. 98).

Assim, a relação bilateral de emprego pode ser vista como uma oposição ou uma atração, se comparada à relação trilateral da terceirização, pois pode ser descrita através de palavras e da noção de trabalho.

Diante do exposto, percebe-se que lugar e não-lugar, a relação de emprego (bilateral) e a relação da terceirização (trilateral), estão presentes no contexto do trabalho, são relações atuais, elas coexistem sem uma excluir a outra.

5 A APLICAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO NO BRASIL

O setor bancário no Brasil, assim como outros segmentos da economia, usa do instituto da terceirização. Os motivos para a terceirização na área bancária são os mesmos das outras empresas. Como a maioria das empresas, os bancos terceirizam para cortar custos fixos e preservar suas elevadíssimas margens de lucro e rentabilidade (CUT, 2014).

O número de trabalhadores terceirizados no segmento bancário é relevante. Trata-se de atividade econômica na qual se verifica a maior incidência da terceirização de mão de obra, apesar de seu desenvolvimento permitir a geração de empregos diretos (CUT, 2011).

O progresso da terceirização, associado à introdução de novas tecnologias, melhorou a produtividade do trabalho dos bancos. O último decênio foi marcado pelo crescimento inferior de postos de trabalho se comparado ao de contas correntes. No período compreendido entre 2000 e 2012, as contas correntes passaram de 63,7 para 162,9 milhões, um acréscimo de 155,7%, a conta poupança passou de 45,8 milhões para 108,9 milhões, um crescimento de 137,8%, enquanto o número de empregados passou de 402.425 para 512.835 mil, aumento de 27,4% (CUT, 2014).

O uso da terceirização pelos bancos é retratado por Pochmann (2014, p. 222): “Em síntese, o emprego de empregados terceirizados nos bancos que equivalia a pouco mais de 1/5 dos ocupados em 1989, passou para quase 4/5 do total no ano de 2012.”.

Os números apresentados acima indicam a evolução da contratação de empregados terceirizados no setor bancário.

As transformações não ficaram restritas à composição dos empregos. É importante ressaltar os seus impactos na produção de desigualdades, piores condições e relações de trabalho. Em decorrência do aumento da terceirização, o empregado com visão global da atividade bancária cedeu lugar ao trabalhador especializado (POCHMANN, 2014).

No vídeo: “Terceirização no Setor bancário desnuda a precarização”, do Instituto Observatório Social (IOS), o procurador do Trabalho, Rodrigo Carrelli, relata que a terceirização faz parte do contexto da reestruturação produtiva, mas não mantém na empresa a atividade-fim, com entrega apenas da atividade-meio, periféricas, a outras empresas. No país ocorreu de forma diferente, uma terceirização a brasileira. No país, ocorreu de forma diferente, uma terceirização a brasileira. No Brasil e no setor bancário não ocorreu a terceirização, mas uma contratação de trabalhadores através de empresa interposta. A

terceirização, a partir dos anos 1990, teve por objetivo separar os trabalhadores que exercem atividade própria de banco (IOS, 2012).

5.1 DA REDUÇÃO DE CUSTOS

A terceirização é utilizada pelas empresas do setor bancário como forma de redução de custos. A relação entre redução de custos e de direitos dos trabalhadores bancários terceirizados é demonstrada pela CUT em dossiê sobre a terceirização:

A terceirização resulta em redução dos gastos com mão de obra, já que os terceirizados ganham em média 1/3 dos salários dos bancários e não usufruem dos direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, como participação nos lucros, verbas adicionais (vales refeição e alimentação e auxílio-creche/babá) e jornada de seis horas (CUT, 2014, p. 34).

A citação acima confirma a violação aos direitos dos trabalhadores devido à redução de custos das empresas tomadoras de serviços, pois foram transgredidos direitos estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria dos bancários, direitos sociais, direito fundamental do trabalhador.

Os empregados terceirizados são prejudicados quando os tomadores de serviços usam a terceirização como forma de redução de custos através dos direitos sociais, pois há fraude destes direitos.

No que tange à terceirização, à aplicação da legislação e aos direitos do trabalhador Antunes (2001) afirma:

Paralelamente a essa tendência, há outra também extremamente significativa, dada pela subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, "terceirizado", vinculados à "economia informal", entre tantas modalidades existentes. Como diz Alain Bihl (1991: 89), essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial (ANTUNES, 2001, p. 51).

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em “Terceirização de atividade-fim na iniciativa privada”, mostra que a cultura empresarial associa terceirização a redução de custos operacionais relativos ao trabalho. Como consequência deste método, usado para diminuir

despesas nas empresas, há redução da eficácia dos direitos sociais dos empregados terceirizados (BRASIL, 2014).

De acordo com Carolina Mercante, Procuradora do Trabalho, os empregados terceirizados bancários não usufruem dos direitos previstos em negociação coletiva, conforme se verifica abaixo:

Todavia, os ‘trabalhadores bancários terceirizados’ não podem usufruir dos direitos estabelecidos em negociação coletiva da categoria dos bancários, como, por exemplo: salário profissional, auxílio-alimentação, jornada reduzida, participação nos lucros e resultados, adicionais majorados para horas extras, entre outros (MERCANTE, 2016, p. 01).

Diante do exposto, serão estudados os direitos sociais, espécie de direitos fundamentais, no contexto da terceirização ilícita dos serviços bancários, com análise da eficácia nas relações de trabalho terceirizadas.

Os direitos fundamentais têm dois tipos de eficácia: a vertical, que abarca a relação entre o Estado e o particular; e a horizontal, que compreende a relação entre particulares (LENZA, 2015).

A eficácia vertical dos direitos fundamentais impõe limites à atuação dos governantes em favor dos governados, pois, entre estes, há uma relação vertical, ou seja, entre Estado e indivíduo (LEITE, 2015, p. 125).

Ao tratar da eficácia vertical dos direitos fundamentais, Leite (2015) assevera que a fruição dos direitos fundamentais pode ser exigida do Estado, inclusive do poder judiciário. A atuação do Estado nesses casos encontra fundamento na *teoria do status positivo*, que prevê a proteção dos direitos individuais, sociais, inclusive com intervenção nas relações entre particulares.

Assim, quando o trabalhador aciona a Justiça do Trabalho e o Poder Judiciário age no sentido de imputar eficácia vertical aos direitos fundamentais, porque ocorreu a terceirização ilícita, e atribui os direitos da categoria dos bancários ao trabalhador terceirizado, confirma a ação do Estado, com o intuito de assegurar a fruição dos direitos fundamentais e a eficácia destes direitos.

No presente trabalho, será destacada a *eficácia horizontal dos direitos fundamentais*. Eficácia horizontal dos direitos e garantias fundamentais, portanto, é a aplicação das liberdades públicas nas relações travadas somente entre particulares (BULOS, 2014, p.540).

Segundo Marmelstein (2014), a eficácia horizontal dos direitos fundamentais aplica-se aos direitos sociais. Destarte, é cabível em relação aos direitos sociais dos trabalhadores.

A relação de trabalho subordinado é caracterizada pela desigualdade entre particulares, formada pelo empregador, detentor do poder empregatício, e pelo empregado, hipossuficiente, vulnerável, sendo assim, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais é aplicável de modo pleno nestas relações (LEITE, 2015).

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais compreende a teoria da eficácia indireta e direta. A primeira tem duas dimensões: a negativa, que não permite, por parte do legislador, a edição de leis que violem os direitos fundamentais, e a positiva, que determina a ponderação na aplicação dos direitos fundamentais. A segunda, por sua vez, trata da aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas independentemente de intervenção legislativa (LEITE, 2015c; LENZA, 2015).

No caso de terceirização ilícita, realizada em atividade-fim da empresa tomadora de serviços bancários, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais é afetada, pois ao empregado terceirizado não são pagos os direitos de sua categoria profissional, mas os direitos de categoria diversa.

A jurisprudência comprova o comprometimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho terceirizadas ilícitas na área bancária, em face da redução de custos através de direitos sociais, por não terem sido reconhecidos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Nos processos nº 0001166-70.2012.5.05.0038 e 0001138-30.2010.5.05.0020, do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (SALVADOR, TRT-5, 2014a; b) constatou-se a terceirização ilícita, em decorrência de contratação de empregados através de empresa interposta, com a admissão de empregados terceirizados, como atendentes de telemarketing com o intuito de fraudar direitos dos trabalhadores. Em decorrência da terceirização ilícita, não foi aplicado o instrumento normativo correto, ou seja, de bancários. É importante destacar que nos dois processos as reclamadas são as mesmas empresas.

A comparação entre os instrumentos normativos aplicados aos empregados terceirizados de forma ilícita, filiados ao sindicato de telecomunicações, e o dos bancários mostra as diferenças nos valores pagos a cada categoria, assim como de outros direitos previsto em um instrumento, e não previsto em outro, como ocorre com o auxílio funeral, contido apenas no de bancários.

Para demonstrar os prejuízos sofridos pelos empregados terceirizados de forma ilícita, serão utilizados como parâmetros para análise o piso salarial e o auxílio refeição, previstos nas normas coletivas dos bancários e dos empregados terceirizados que prestam serviços telemarketing para o setor bancário ilicitamente, no período compreendido entre 2010 e 2012,

ou seja, a duração do pacto laboral nos processos mencionados acima, conforme gráficos 01 e 02 abaixo:

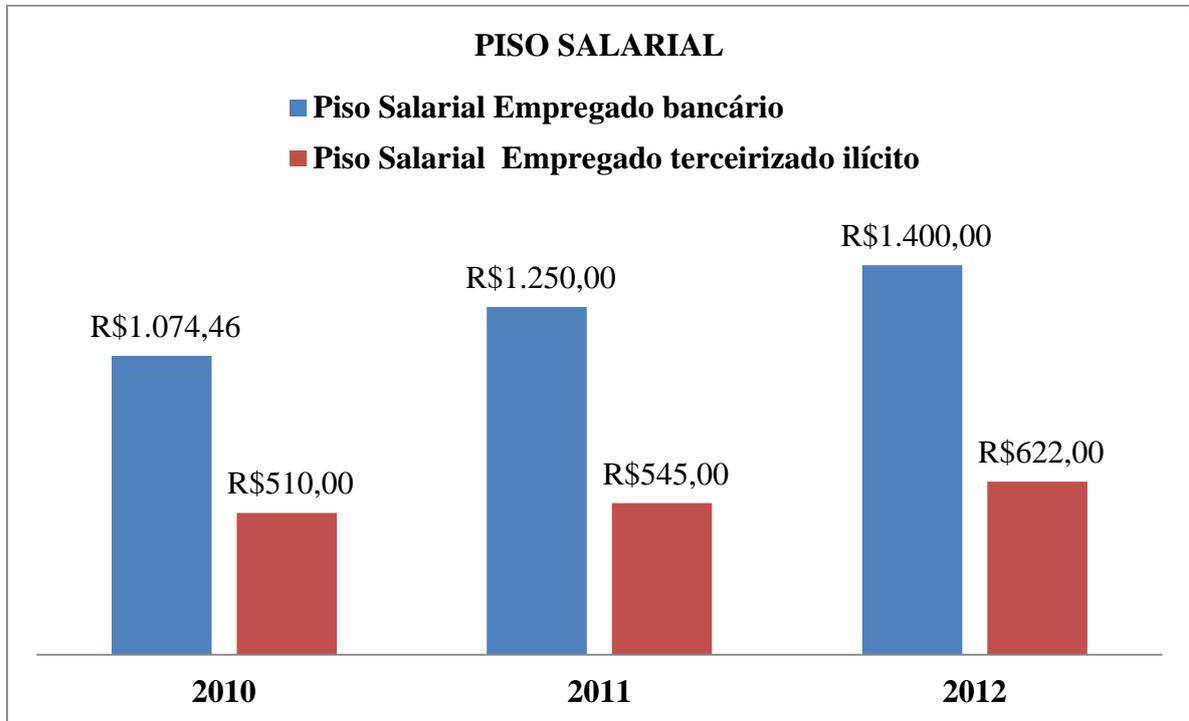


Gráfico 01 -Piso Salarial

Fonte: Dados da pesquisa, de acordo com convenções coletivas de trabalho e acordo coletivo (Acordo coletivo de trabalho, 2010, 2011; FENABAN, 2009-2012; SACRAMENTO, 2016).

A diferença de valores do piso salarial da categoria de empregados bancários é significativa em comparação à categoria dos empregados terceirizados ilicitamente que prestam serviço de telemarketing para o setor bancário. No ano de 2010, por exemplo, a diferença foi de 110,68%. No ano de 2011, foi de 129,36% e no ano de 2012 foi de 125,08%. Nota-se que a maior desigualdade ocorreu no ano de 2011.

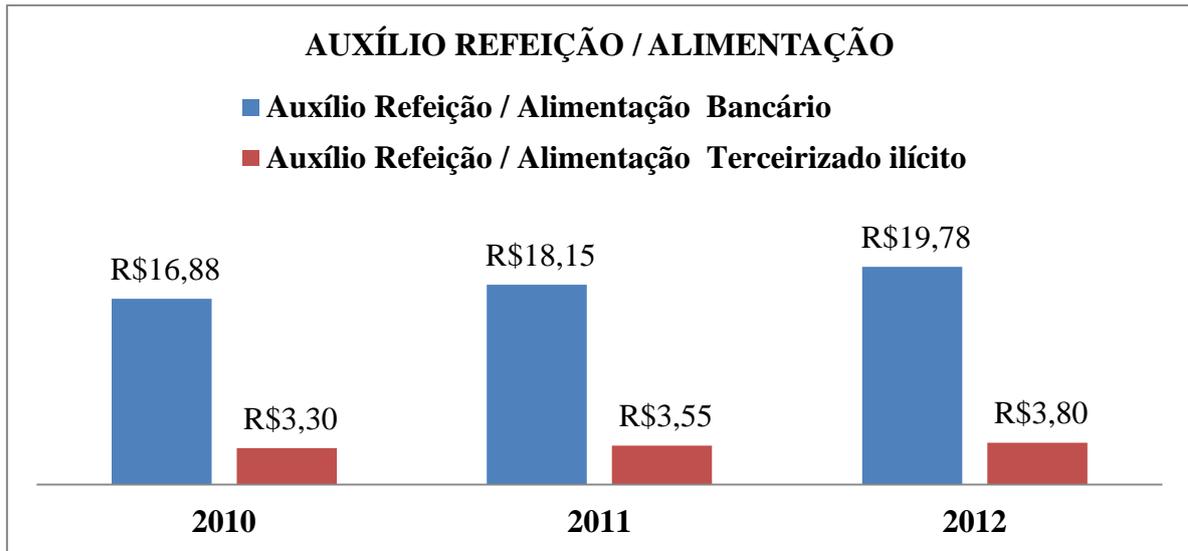


Gráfico 02 - Auxílio Refeição / Alimentação

Fonte: Dados da pesquisa – de acordo com as convenções coletivas de trabalho e acordo coletivo (Acordo coletivo de trabalho, 2010, 2011; FENABAN, 2009-2012; SACRAMENTO, 2016).

No auxílio refeição/alimentação também há uma diferença considerável entre a categoria de empregados bancários e a categoria de empregados terceirizados ilicitamente que prestaram serviço de telemarketing para o setor bancário. No ano de 2010, a diferença foi de 411, 52%, em 2011 foi de 411,27% e em 2012 de 420,53%. Percebe-se que, neste caso, a desigualdade elevada entre trabalhador terceirizado ilícito e empregado próprio, bancário.

Através dos gráficos apresentados, nota-se que os valores pagos a título de piso salarial e de auxílio refeição da categoria de bancário são superiores dos empregados contratados para prestar serviços de telemarketing, filiados ao sindicato da categoria de telecomunicação, terceirizado contratado de forma ilícita.

Deste modo, conforme as informações contidas nos acórdãos, os empregados terceirizados, contratados de forma ilícita, tiveram os direitos sociais, direitos fundamentais, violados em decorrência da aplicação incorreta da norma coletiva. Em razão disto, ocorreu o descumprimento do artigo 7º da Constituição Federal, que dispõe da seguinte forma: “XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (BRASIL, 1988).

É importante ressaltar que o emprego das normas coletivas no contrato de trabalho apresenta relevância protetiva. O inciso XXVI, do artigo 7º da Constituição Federal, é um exemplo de direito social, que o legislador conferiu esse caráter protetivo (MENDES; BRANCO, 2015).

A Constituição Federal também assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI) e a livre associação profissional e sindical (art. 8º), que não poderá ser obstada pelo Estado ou pelo empregador (MENDES; BRANCO, 2015, p. 649).

Em virtude de não terem sido aplicados os direitos da categoria de bancários também ocorreram infração aos seguintes incisos:

“V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”; “XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;” e “XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;” (BRASIL, 1988).

A consequência da violação dos direitos sociais por parte das empresas tomadoras de serviços, na terceirização, é a afetação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de trabalho dos empregados terceirizados bancários.

Em decorrência do descumprimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais na terceirização dos bancários, houve o desrespeito ao princípio da máxima efetividade.

Canotilho (1993, p. 227), ao abordar o princípio da máxima efetividade, ou da eficiência, afirma: “[...] uma norma constitucional deve ser atribuída o sentido que mais eficácia lhe dê”. Segundo o autor, trata-se de princípio aplicável aos direitos fundamentais e, na hipótese de dúvida, deve ser conferida a interpretação que lhe dê maior eficácia.

O princípio da máxima efetividade tem o seguinte objetivo: “[...] imprimir eficácia social ou efetividade às normas constitucionais, extraindo-lhes o maior conteúdo possível, principalmente em matéria de direitos humanos fundamentais” (BULOS, 2014, p. 461).

O trabalho do intérprete das normas constitucionais, segundo o princípio da eficiência, deve ser pautado na maior efetividade. A efetividade, por ser instituto sociológico, e não jurídico, está ligada a acepção de respeitabilidade. Assim, as normas constitucionais devem ser obedecidas, e sua interpretação não pode ser realizada de modo que seja diminuída a razão de sua existência (CASSAR, 2015e).

Canotilho, Bulos e Cassar perfilham o mesmo entendimento quanto ao princípio da máxima efetividade. Na interpretação dos direitos fundamentais, deve-se prezar pela maior eficácia destes direitos.

A nosso ver, contudo, a solução que mais se harmoniza com a máxima efetividade dos direitos fundamentais, *data vênia*, é a que adota a eficácia horizontal dos direitos fundamentais sociais trabalhistas (LEITE, 2015c, P. 133). Deste modo, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais vai ao encontro do princípio da máxima efetividade ou da eficiência.

Ao abordar o princípio da máxima efetividade, Bulos (2014, p. 461) afirma que: “A palavra de ordem é conferir às normas uma interpretação que as leve a uma realização prática, fazendo prevalecerem os fatos e os valores nelas consignados”. Assim, cabe à Justiça do Trabalho garantir a eficácia dos direitos sociais, através do reconhecimento da categoria profissional, e com a concessão dos direitos sociais dos trabalhadores.

Desta forma, as empresas tomadoras de serviços bancários devem zelar pela aplicação dos direitos fundamentais aos empregados terceirizados, utilizando, nestes contratos de trabalho, os direitos previstos em acordos ou convenções coletivas de trabalho de bancários, bem como a legislação, buscando a efetividade destes direitos, e, caso a sua atuação não seja nestes moldes, o Poder Judiciário deverá velar pela sua efetividade.

5.2 DA MAIS-VALIA ADVINDA DO RISCO JURÍDICO

As empresas, ao optarem pela terceirização de serviços, fazem um provisionamento do risco jurídico. Este compreende os valores gastos com o passivo trabalhista.

O passivo trabalhista abrange os valores que a empresa tomadora deverá arcar, se o empregado terceirizado acioná-la na Justiça do Trabalho para receber seus direitos. Portanto, trata-se de valores gastos, quando a empresa tomadora de serviços responde por indenizações em ações trabalhistas.

As indenizações decorrem da condenação devido à formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador, da terceirização de atividade-fim, da responsabilidade solidária e subsidiária.

Apesar das indenizações decorrentes da terceirização, para a empresa tomadora de serviços, assumir o risco jurídico desta forma de contratação ainda é benéfico. Esta hipótese pode ser comprovada pelo número de empregados terceirizados contratados no setor bancário. De 1999 a 2010, os maiores bancos no Brasil, tanto privados quanto públicos, aumentaram de R\$ 2,2 bilhões para R\$ 10,5 bilhões suas despesas com serviços de terceiros, o que corresponde a uma variação de 368% em termos reais (CUT, 2011). Os dados apresentados sugerem a viabilidade financeira para a empresa tomadora e, conseqüentemente, da mais-valia.

Outra forma das empresas obterem a mais-valia é com a aplicação dos valores destinados às despesas relativas ao passivo trabalhista derivado da terceirização.

Para demonstrar a possibilidade de ganhos da empresa tomadora de serviços com aplicações financeiras, serão utilizados os seguintes indicadores econômicos (DEBIT, 2016): Certificado de Depósito Interbancário (CDI), Índice de Preços ao Consumidor Amplo-Especial (IPCA-E), Poupança e Taxa Referencial de juros (TR), contidos no gráfico 03 a seguir:

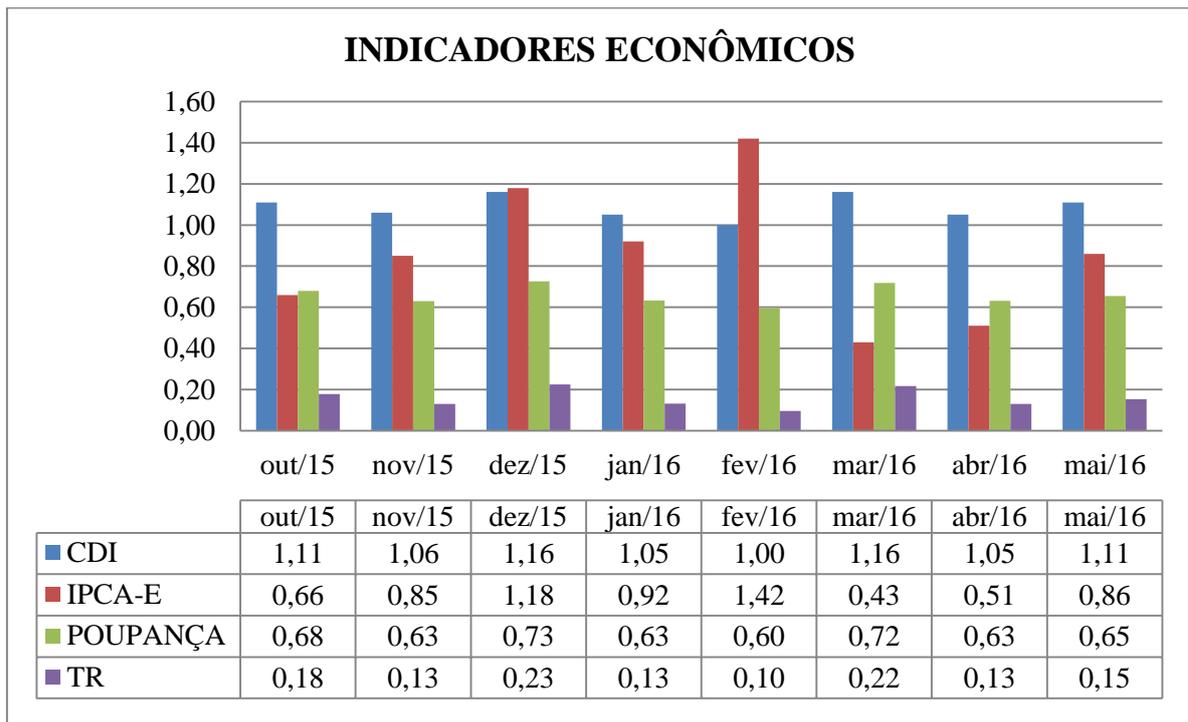


Gráfico 03 - Indicadores Econômicos
Fonte: Dados da pesquisa – de acordo com Debit (2016, p. 01)

A partir de comparação do período compreendido entre outubro de 2015 a maio de 2016, entre os indicadores apresentados, a TR foi o índice com menor valor, se comparado aos demais. O IPCA-E demonstra ter um valor maior que a TR, mas o CDI apresenta valor superior, na maioria das vezes, no período analisado. Os valores dos índices como CDI e Poupança fazem com que os empresários assumam o risco jurídico e apliquem os valores destinados às verbas trabalhistas em outros investimentos.

Assim, ainda que o trabalhador exerça seus direitos e acesse a justiça para recebê-los, no período em que os valores que deveriam ser pagos ao empregado, mas ficaram à disposição da empresa tomadora para realizar outros investimentos, ela pode auferir vantagens consideráveis, que proporcionam mais valia.

É importante destacar que na seara trabalhista, em agosto de 2015, a TR foi substituída pelo IPCA-E para atualização de débitos trabalhistas, com aplicação desde 31 de agosto de 2015, e deveria ser usada para os valores devidos, a contar de 30 de junho de 2009 (TST,2015a). Entretanto, a aplicação do IPCA-E para correção dos débitos trabalhistas encontra-se suspensa, em razão de liminar proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Reclamação 22012, ajuizada pela Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) (STF, 2015b).

Apesar da TR ser o indicador econômico utilizado na seara trabalhista, há críticas quanto ao seu uso. Em matéria veiculada no jornal Valor Econômico, o advogado Adriano Cury Borges (2015) mostra as críticas feitas ao índice, como se verifica abaixo:

As críticas que se fazem à TRD podem ser pertinentes considerando tratar-se de uma taxa de remuneração de títulos para efeito de captação de recursos por parte de entidades financeiras, que não necessariamente contempla a desvalorização da moeda (como invocado nas razões de decidir do julgamento da Adin nº 493). De fato, o índice pode não garantir, com o passar do tempo, a ideia constitucional de fazer com que credor e devedor encontrem-se na mesma situação que se encontravam quando se formou a obrigação (BORGES, 2015, p. 01).

O fato do índice não assegurar a condição de igualdade é mais uma indicação da possibilidade de ocorrer a mais-valia, pois a empresa tomadora já se apropriou do valor que não foi pago no curso do contrato de trabalho, e mais uma vez é beneficiada no momento de pagamento relativo às ações trabalhistas, e a atualização para o pagamento ao final.

Assim, o uso do indicador econômico, TR, para a atualização dos débitos trabalhistas, é garantia de mais-valia das empresas tomadoras de serviços.

5.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA NAS INICIATIVAS PÚBLICA E PRIVADA

A análise da jurisprudência será empregada para mostrar como os bancos, nas iniciativas pública e privada, usam a terceirização, se na forma lícita ou ilícita, e como a matéria é tratada na perspectiva jurídica.

5.3.1. Teleatendimento x terceirização na iniciativa privada

Trata-se de ação trabalhista ajuizada pela reclamante, Jaqueline dos Santos Bezerra, em face de Atento Brasil S.A, Losango Promoções de Vendas LTDA e HSBC Bank Brasil S.A. Os pedidos da reclamante foram julgados improcedentes no primeiro grau. A reclamante impugnou a sentença proferida em primeiro grau com relação ao vínculo de emprego, ao enquadramento sindical, às horas extraordinárias, ao prêmio de produtividade, à multa do art. 477, §8º, CLT e à indenização a título de danos morais (RIO DE JANEIRO, 2016).

Com relação ao vínculo de emprego e ao enquadramento sindical, as reclamadas contestaram a ação. Em segundo grau, a questão foi analisada com base na licitude/ilicitude da terceirização realizada entre as reclamadas, em conformidade com a Súmula nº 331 do TST. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconheceu a ilicitude com base nos itens I e III desta súmula, pois houve intermediação de mão de obra e trabalho em atividade-fim. Na oportunidade, foi destacado que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria como as demais, com base em convenções internacionais, como a Declaração de Filadélfia. Ainda foi reconhecida a condição de bancária, segundo os arts. 2º e 3º da CLT, e os direitos da norma coletiva. A subordinação estrutural foi elemento essencial para identificar a relação de emprego.

No pleito das horas extraordinárias, no que tange ao divisor e aos feriados, para a decisão foram analisadas as questões específicas do sábado para o bancário, assim como a norma coletiva, que rejeita o divisor 180 para cálculo e estabelece o divisor 150, em conformidade com a Súmula 124 do TST, mesmo com o trabalho de 06 (seis) horas nos dias úteis, para cálculo do salário hora. Assim, foram deferidas as horas extraordinárias trabalhadas no sábado com adicional de 50% e os reflexos em repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, aviso prévio, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e indenização compensatória; já em relação às pausas, foi negado provimento ao apelo, pois a reclamante não teria este direito, uma vez que não houve demonstração nos autos no sentido de que o seu trabalho conferia sobrecarga muscular, ou de que ficava à frente de monitor, teclado e com digitação contínua, conforme art. 72, CLT. Em decorrência da jornada da reclamante, negou-se provimento ao recurso de intervalo intrajornada de 01 (uma) hora e a pausa de 15 minutos antes da jornada extraordinária nos termos do art. 384, CLT.

Quanto ao prêmio de produtividade, embora contestado pelas reclamadas, foi dado provimento ao apelo no segundo grau, pois a reclamante recebia a importância de R\$ 150,00

(cento e cinquenta reais) com este fim, como foi confirmado pelo preposto no depoimento pessoal.

Com relação à multa do art. 477, §8º, CLT, o recurso da reclamante foi provido, uma vez que a homologação do distrato inviabiliza a mora.

Em relação ao dano moral, o apelo da reclamante não foi provido, uma vez que não houve comprovação da relação do período sem senha com o seu testemunho, conforme acórdão: “[...] a instrução processual "não traz a ilação de que tal situação foi oriunda [da atuação da reclamante] como testemunha" (RIO DE JANEIRO, 2016).

5.3.2 Terceirização de serviços – responsabilidade do poder público

Trata-se de ação trabalhista ajuizada por reclamante com início do pacto laboral em 19/09/2014, na função de conferente e, posteriormente, foi cedido ao terceiro reclamado, em função de contrato de terceirização entre os reclamados. Neste caso, houve terceirização ilícita, na atividade-fim. Ao reclamante, foram conferidos os direitos da categoria de bancário e as empresas foram condenadas de forma solidária na primeira instância (GOIÂNIA, 2015).

No recurso ordinário, o terceiro recorrente alegou ilegitimidade passiva por não haver vínculo de emprego com o reclamante, uma vez que este foi formado com a empresa terceirizada, mas tais alegações foram rejeitadas; a segunda reclamada manifestou-se preliminarmente no sentido de que a ação deveria ser sobrestada, em razão da repercussão geral sobre a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, proferida no RE 603397, e a possibilidade de terceirizar atividade-fim, proferida no Agravo 713.21, entretanto, os argumentos não prosperaram.

No que tange à terceirização ilícita, à isonomia salarial e ao enquadramento sindical, foi concedido ao reclamante, na sentença, os direitos previstos em norma coletiva da categoria de bancário. As recorrentes se opuseram em relação à isonomia salarial, ao reconhecimento da condição de bancário e à concessão dos direitos da categoria. Todavia, não protestaram quanto à conclusão da origem relativa à terceirização, entre o terceiro e o segundo reclamado, assim como entre o segundo reclamado e a primeira reclamada, ou seja, a quarteirização. Assim, no recurso ordinário foram mantidos os direitos do reclamante como bancário.

Com relação ao inadimplemento das obrigações trabalhistas e a responsabilidade das empresas, foram mantidos na modalidade solidária determinada na sentença. A tese da Ação

Direta de Constitucionalidade (ADC) nº16, que alterou a Súmula nº 331 do TST, e trata da necessidade de culpa do ente público para ser responsabilizado subsidiariamente, não foi apreciada, tendo em vista a ilicitude da terceirização, por fraude das garantias dos prestadores de serviços.

5.4 O TRABALHADOR TERCEIRIZADO DO SETOR BANCÁRIO NO BRASIL E O NÃO-LUGAR

Se considerarmos o banco como o lugar de passagem e o espaço de prestação de serviços dos empregados terceirizados, constata-se o não-lugar e seus elementos característicos, de acordo com as já destacadas lições de Augé (2008).

Com relação ao trabalhador terceirizado do setor bancário, no Brasil, a situação de não-lugar pode ser percebida nas questões relativas à rotatividade e à perda de identidade da categoria profissional.

Os estudos da CUT (2011) demonstram que há perda da identidade da categoria profissional, conforme o seguinte trecho:

Perda da identidade da categoria profissional a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades eminentemente bancárias, estão enquadrados na categoria dos prestadores de serviço) (CUT, 2011, p. 123).

Com referência à rotatividade, verifica-se que as taxas dos empregados terceirizados são elevadas se comparadas às dos empregados próprios (bancários). Os correspondentes (empregados terceirizados) trabalham uma quantidade de meses menor em relação aos bancários. No período de até 12 meses, a rotatividade dos correspondentes é de 43%, enquanto a dos bancários é de 19% (CUT, 2014).

Os dados expostos acima sugerem o não-lugar dos bancos, os prejuízos sofridos pelos empregados terceirizados, por não terem a identidade da categoria profissional e, conseqüentemente, não terem representatividade adequada e nem os direitos de sua categoria.

Além disso, o empregado terceirizado não consegue se fixar no espaço e no tempo, assim como não mantém relações na empresa prestadora, e nem na tomadora, em decorrência da rotatividade.

5.5 DA IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO PREVENTIVA/REPRESSIVA DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS.

Os órgãos públicos podem atuar de forma preventiva e repressiva, com a finalidade de preservar os direitos dos trabalhadores, no plano individual ou coletivo. Pode-se destacar como órgãos atuantes na seara trabalhista, o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e o Poder Judiciário, através dos tribunais e juízes do trabalho.

O trabalho desenvolvido pelo MPT encontra amparo legal na Constituição Federal de 1988, no art. 129, III: “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;” (BRASIL, 1988). Na CLT também consta a sua função de zelar pelo cumprimento da

Constituição Federal, leis, atos de origem dos poderes públicos, nas áreas de suas atribuições (BRASIL, 1943).

“Banco é condenado por 10 mi em terceirização ilícita”, matéria publicada no sítio eletrônico do órgão, na seção: MPT NOTÍCIA evidencia as atividades do órgão público, na modalidade repressiva, pois foi ajuizada ação civil pública, a partir de denúncia feita pelo sindicato de bancários. No caso em tela, o Banco Cifra S/A e sua subsidiária Simples Participações e Promoções de Serviços foram condenados por terceirização ilícita de suas atividades estruturais, com a finalidade de sonegar direitos sociais dos trabalhadores. Na vigência do contrato de trabalho dos terceirizados, não houve o cumprimento dos direitos da categoria de bancários. A Procuradora do Trabalho, Guadalupe Couto, relatou que a terceirização implica em redução dos direitos sociais aos trabalhadores terceirizados, e apresenta como sequela a diminuição salarial com prejuízos aos empregados e às suas famílias no decorrer dos efeitos produzidos pelo ato ilegal (BRASIL, 2016).

O trabalho repressivo do MPT na terceirização ilícita de bancos é corroborado em artigo da procuradora do trabalho Carolina Mercante, em conformidade com o seguinte excerto: “Por tais razões, o Ministério Público do Trabalho, com a propositura de ações judiciais de viés inibitório e ressarcitório à sociedade, tem se posicionado contra a intermediação de mão de obra perpetrada pelos bancos” (MERCANTE, 2016, p.01). Nestas ações nota-se a preocupação do órgão com o trabalhador e com a sociedade.

O trabalho do MPT para solução de conflitos não está restrito a modalidade judicial. O desempenho do órgão em âmbito extrajudicial é relevante. Nesta área recebe denúncias, faz

representações, instaura inquéritos civis e demais procedimentos administrativos. Além disso, o MPT tem publicações como livros, revistas, cartilhas, artigos e manuais relativos à sua área de atuação. “Terceirização de atividade-fim na iniciativa privada” é uma de suas publicações. Trata-se de cartilha na qual consta a atuação do órgão contra fraudes na relação de emprego e exemplos de ações para a proteção do emprego na atividade-fim da empresa, nela consta estudo específico do setor bancário. (BRASIL, 2016). Este é um dos trabalhos do órgão no sentido de combater a terceirização ilícita e as fraudes nas relações de emprego, atuando de forma preventiva.

O trabalho preventivo do MPT também pode ser constatado em projetos ligados à terceirização como: “Terceirização sem Calote” (MERCANTE et al., 2015) e “Terceirização de atividade-fim na iniciativa privada”. Estas atuações são desenvolvidas com ações promocionais, investigações e ações judiciais, com a finalidade de colocar em prática a legislação. Também organiza seminários sobre o tema, entre eles o: “Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho”, no qual se discutiu a terceirização nos bancos.

A atuação preventiva e repressiva do MPT com relação à terceirização no setor bancário é comprovada através de pesquisa, realizada nas notícias contidas no sítio eletrônico do órgão com os descritores: “terceirização ilícita”, “banco”, conforme quadro 1 abaixo:

ATUAÇÃO	DATA	PROCURADORIA
Ação civil pública	17/12/2013	Campinas
Ação civil pública	17/05/2011	Rio de Janeiro
Ação civil pública	17/12/2014	Rio de Janeiro
Ação civil pública	03/06/2011	Minas Gerais
Ação civil pública	15/07/2011	Mato Grosso do Sul
Ação civil pública	25/09/2014	Ceará
Ação civil pública	24/05/2013	Distrito Federal
Investigação	04/07/2013	Minas Gerais
Seminário	18/12/2012	São Paulo

Quadro 01 – Quadro representativo da atuação do MPT

Fonte: Dados da pesquisa, de acordo com Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Geral). (BRASIL, 2011a-c; 2012; 2013a-c; 2014 a,b).

Observa-se a atuação do MPT nas procuradorias, em diversos estados do país, entre eles, Minas Gerais, São Paulo, Ceará, Rio de Janeiro, Distrito Federal, Mato Grosso do Sul.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) atua de maneira preventiva com a fiscalização das empresas. O órgão é responsável pela fiscalização do cumprimento das

normas de proteção ao trabalho em conformidade com o art. 626 da CLT. Segundo o artigo 627, da CLT, a fiscalização é responsável pela instrução dos responsáveis em cumprir a legislação de proteção ao trabalho, devendo observar o critério da dupla visita, na hipótese de leis novas serem expedidas ou promulgadas, e na primeira inspeção de estabelecimentos ou locais de trabalho inaugurados há pouco tempo. Caso sejam encontradas irregularidades nas empresas, os auditores-fiscais deverão lavrar o auto de infração nos termos do art. 628 da CLT (BRASIL, 1943).

As ações desenvolvidas pelo MTPS na forma repressiva são corroboradas com a matéria “Fiscalização autua empresas de telemarketing”, publicada no sítio eletrônico do órgão, em 24 de setembro de 2015. No presente caso, as empresas envolvidas eram quatro grandes bancos e três empresas de telefonia. Os tomadores de serviços foram autuados por terceirização ilícita, intermediação para contratação de mão de obra relacionada ao serviço de telemarketing. Os auditores identificaram irregularidades como assédio moral, doenças ligadas à atividade funcional e cobranças de metas inalcançáveis (BRASIL, 2015a).

A Justiça do Trabalho é composta pelos seguintes órgãos: Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho e Juízes do Trabalho, segundo art. 111 da Constituição Federal. Na competência da Justiça do Trabalho, está incluído o julgamento das relações de trabalho, segundo art. 114: “IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei” (BRASIL, 1988).

A atuação repressiva dos juízes do trabalho ocorre em casos como o da matéria: “Juiz reconhece vínculo entre trabalhadora terceirizada e instituição financeira”, onde foi declarada ilícita a terceirização realizada por instituição bancária, pois foi constatado o objetivo de fraude aos direitos trabalhistas. Diante da ilicitude, foi reconhecido o vínculo empregatício com o real empregador, a responsabilidade solidária das reclamadas e o pagamento ao trabalhador dos direitos da categoria de bancário (MINAS GERAIS, 2015).

No âmbito do TST também ocorre a atuação repressiva. Conforme a notícia “Teleatendente terceirizada consegue enquadramento como bancária do Banco do Brasil” publicada no sítio do órgão, o banco foi condenado de forma subsidiária, a pagar as verbas trabalhistas de empregada terceirizada, por se tratar de terceirização ilícita, uma vez que a mesma trabalhava como operadora de telemarketing, ou seja, atividade própria de empregado bancário (BRASIL, 2016).

Por meio do trabalho dos órgãos públicos, nota-se a importância de atuar de maneira preventiva, para que o número de litígios não seja elevado, e de forma repressiva, com a finalidade de cumprir a legislação e de proteger os direitos dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo produtivo das empresas passou por alterações ao longo do tempo e conseqüentemente o mesmo ocorreu com a divisão do trabalho e as relações jurídicas, que envolvem empregados e empregadores.

A relação de trabalho bilateral, por prazo indeterminado, duradoura, deixou de ser exclusiva, passou a compartilhar o espaço do trabalho com outras formas de contratação autorizadas pela legislação e pela jurisprudência.

As novas relações de trabalho caracterizam por relações flexíveis, temporárias e fluidas. A terceirização está inserida nos novos modelos permitidos para a admissão de trabalhadores pelas empresas na contemporaneidade.

A terceirização faz parte da lógica capitalista para auferir lucros e implica em apropriação de mais-valia. Entretanto, não se trata de uma simples mais-valia, mas de dupla mais-valia, uma vez que a empresa tomadora e a empresa prestadora obtêm benefícios exorbitantes com a contratação de empregados via terceirização.

A obtenção de mais-valia não está restrita a contratação de empregados, ela também advém do risco jurídico, pois com os investimentos realizados com valores, que seriam destinados ao pagamento dos empregados, verbas trabalhistas, indenizações trabalhistas, conseqüentemente as empresas podem ter lucros maiores como foi demonstrado com a comparação dos indicadores econômicos.

Além disso, a terceirização pôde ser vista como território nas perspectivas da Sociologia e da Geografia. Em virtude das características do instituto, constatou-se uma relação fluida com a desterritorialização do empregado, que está ligada a questões econômicas da relação capital e trabalho, aspectos culturais relacionados à identidade do empregado, a apropriação de seu trabalho e no prisma jurídico-político está atrelado ao exercício do poder.

Em virtude desta técnica de gestão empresarial, aplicada de forma ilícita, os empregados passam por discriminações, os vínculos identitários com as empresas e os demais empregados são afetados. Os empregados terceirizados trabalham, mas não tem o sentimento de pertencer a uma empresa, embora convivam com outros trabalhadores, ainda sentem-se sós. Logo, o espaço de trabalho do empregado terceirizado é considerado um não-lugar.

No caso do setor bancário, o estudo da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho demonstra o uso da terceirização, inclusive na forma ilícita, por pessoa jurídica de direito público e pessoa jurídica de direito privado, contrariando a Súmula nº 331 do TST. Em

decorrência do descumprimento dos preceitos contidos na referida súmula, a terceirização revela-se prejudicial aos trabalhadores, que tem os seus direitos violados e ainda implica em responsabilidade para as empresas envolvidas.

Nota-se que o posicionamento adotado pelos Tribunais Regionais do Trabalho é de ser ilícita a terceirização realizada em atividade-fim dos bancos, ou usada para contratação de empregados através de intermediação de mão de obra, ou quando há subordinação direta ou subordinação estrutural e pessoalidade.

Constatou-se que quando os bancos aplicam a terceirização de maneira ilícita para a redução de custos através de direitos sociais dos trabalhadores terceirizados, há comprometimento da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, direito social do trabalhador, pois, no contrato de trabalho terceirizado, os seus direitos foram pagos, mas de forma diversa da sua real categoria profissional, ou seja, bancária, com prejuízos significativos ao empregado terceirizado de maneira ilícita. Tal situação é solucionada quando o empregado terceirizado aciona a Justiça do Trabalho, que confere eficácia vertical aos direitos sociais do trabalhador.

Em decorrência desta prática empresarial dos bancos, os empregados terceirizados ficam em situação de invisibilidade perante os demais empregados, as empresas e a Justiça do Trabalho.

A invisibilidade do empregado é preocupante em todos os aspectos, mas a sua ocorrência perante a Justiça do Trabalho sobressai, pois a efetividade do Direito do Trabalho fica comprometida, e ele não cumpre a sua finalidade: “A finalidade do direito do trabalho é de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes, e para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado” (CASSAR, 2015b, p. 169). Assim, o trabalhador terceirizado, hipossuficiente, fica invisível perante a justiça do trabalho, responsável pela proteção de seus direitos, e não alcança a igualdade proposta por este ramo do Direito.

Deste modo, percebe-se que a solução para a terceirização continuar a ser aplicada, inclusive na área bancária, é necessária a sua realização de acordo com a súmula nº 331 do TST por parte das empresas tomadoras de serviços. Neste contexto, nota-se que é imprescindível associar a gestão empresarial à legislação. Além disso, a atuação preventiva e repressiva dos órgãos públicos com o intuito de preservar os direitos dos empregados na relação capital e trabalho é de suma importância.

Apesar da existência da Súmula sobre a terceirização, percebe-se a necessidade de edição de lei sobre o tema com os limites claros do que pode ser terceirizado, estando atento

ao contexto empresarial, mas sem esquecer os atores envolvidos neste processo, especialmente os empregados. Deste modo, poderá haver a harmonia na relação capital e trabalho, presente na terceirização no segmento bancário e nas demais áreas da economia.

REFERÊNCIAS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011. **CONTAX S.A e SINTTEL- BA**. Disponível em: <<http://www.sinttelba.com.br/spn-admin/midias/imagens/artigos/files/CONTAX%202011.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012. **CONTAX S.A e SINTTEL- BA**. Disponível em: <<http://www.sinttelba.com.br/spn-admin/midias/imagens/artigos/files/CONTAX%202012.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

ALCÂNTARA, Fernanda Henrique Cupertino. Os Clássicos no cotidiano: Auguste Comte, Karl Marx, Aléxis de Tocqueville, Émile Durkeim; Max Weber. 1.ed. São Paulo: Arte & Ciência, 2007.

ALVES, G. **Crise estrutural do capital e precarização do homem que trabalha**. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2011/08/29/crise-estrutural-do-capital-e-precarizacao-do-homem-que-trabalha/>>. Acesso em: 21 nov. 2015.

ANDRADE, M. M. **Métodos e técnicas de pesquisa**: introdução à metodologia do trabalho científico. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.p.129-137.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. São Paulo: Unicamp: 2002.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Revista TST**, Brasília, v. 79, n.4, p. 214-230, out./dez. 2013.

AUGÉ, M. **Não-lugares**: Introdução a uma antropologia da supermodernidade. 7. ed. Campinas: Papyrus, 2008.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BELMONTE, A. A. Breves considerações sobre os efeitos da terceirização nas relações de trabalho. **Revista JC**, Rio de Janeiro, n. 173, 2015. Disponível em: <<http://www.editorajc.com.br/2015/01/breves-consideracoes-sobre-os-efeitos-da-terceirizacao-nas-relacoes-de-trabalho-%EF%BB%BF/>>. Acesso em 14 jul. 2016.

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). **Recurso Ordinário 0001553-48.2013.5.03.0057**. 21/09/2015. Disponível: <<http://trt->

3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234343638/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1553201305703007-0001553-4820135030057/inteiro-teor-234343648>. Acesso em: 10 mar. 2016.

BORGES, A. C. TRD, IPCA-E e insegurança jurídica. In: **Granadeiro Guimarães advogados**. 21.out. 2015. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2015/10/21/trd-ipca-e-e-inseguranca-juridica>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

BRANCO, J. R. C. Matando um leão por dia: o cotidiano da trabalhadora terceirizada. **JUSBRASIL**, jul. 2016. Disponível em: <<http://portal-justificando.jusbrasil.com.br/noticias/358241304/matando-um-leao-por-dia-o-cotidiano-da-trabalhadora-terceirizada> />. Acesso em: 18 jul. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jun. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução Normativa Nº 3, 22 de outubro de 1997**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/legislacao/strucao-normativa-n-03-de-01-09-1997.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2016

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Fiscalização autua empresas de telemarketing**: a ação, que teve início após uma fiscalização realizada em Minas Gerais, resultou em 900 autos de infração e R\$ 300 milhões em multas em 7 estados. MTSP, 2015a, Disponível em: <<http://www.mtsp.gov.br/noticias/615-fiscalizacao-autua-empresas-de-telemarketing>>. Acesso em: 25 mai. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Banco é condenado em 10 mi por terceirização ilícita**. MPT Notícias, 2016. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/5ea82d7c-d0f6-48f5-8091-11abaf77e2dd>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Caixa Econômica é condenada em R\$ 1,3 milhão**. MPT, 2014a. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2014/setembro/caixa%20economica%20e%20condenada%20por%20terceirizacao%20ilegal>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Financeira das Americanas e Itaú é condenada em R\$ 5 milhões**. MPT, 2013a. Disponível em: <

http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/maio/financeira%20das%20americanas%20e%20itau%20e%20condenada%20em%20rs%205%20milhoes >. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Justiça concede liminar para coibir excesso de jornada em agências do Santander em Dourados**. MPT, 2011a. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2011/julho/justica%20concede%20liminar%20para%20coibir%20excesso%20de%20jornada%20em%20agencias%20do%20santander%20em%20dourados > Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **MPT abre investigação contra os maiores bancos do país**. MPT, 2013b. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/julho/mpt%20abre%20investigacao%20contra%20os%20maiores%20bancos%20do%20pais> Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **MPT consegue liminar contra operadora de telemarketing por terceirização ilícita**. MPT, 2011c. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2011/maio/mpt%20consegue%20liminar%20contra%20operadora%20de%20telemarketing%20por%20terceirizacao%20ilicita>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Santander vai encerrar terceirizações em agências**. MPT, 2013c. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2013/dezembro/santander%20vai%20encerrar%20terceirizacoes%20em>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Seminário discute terceirização das relações trabalhistas**. MPT, 2012. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2012/dezembro/seminario%20discute%20terceirizacao%20das%20relacoes%20trabalhistas>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Terceirização de atividade-fim na iniciativa privada**. MPT, 2014. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/14e6a342-cc4d-464b-93e3-7c61f1397039/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o+da+Atividade+Fim_WEB.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=14e6a342-cc4d-464b-93e3-7c61f1397039>. Acesso em: 21 nov. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-lei n.º 5.452**, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 18 jun. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Liminar suspende decisão do TST sobre correção de débitos trabalhistas**. Notícias do STF. 2015b Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=301778>>. Acesso

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Justiça do Trabalho tem nova tabela de atualização monetária de débitos trabalhistas**. TST, 2015a Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/justica-do-trabalho-tem-nova-tabela-de-atualizacao-monetaria-de-debitos-trabalhistas>. Acesso em: 18 jun 16

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos** [recurso eletrônico]. – Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de Administração do Conselho da Justiça Federal, 2015c. 530 p. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/1563615/Livro-versao2014igual_IndRem.pdf>. Acesso em: 18 jun. 16.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Teleatendente terceirizada consegue enquadramento como bancária do Banco do Brasil**. Notícias do TST0. 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xI8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=19764213%20&version=1.1%20&groupId=10157%20&entryClassPK=19764215>. Acesso em: 18 jun. 16.

BULOS, U. L. **Interpretação da constituição**. In: Curso de direito constitucional. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 446-475.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 4330/2004**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 18 jun. 2016.

CANOTILHO, J. J. G. As estruturas metódicas interpretação, aplicação e concretização do direito constitucional. In: **Direito constitucional**. 6. ed. Livraria Almedina Coimbra, 1993.p. 226-229.

CARVALHO, A. C. L.; CORRÊA, L. B. Terceirização no âmbito da empresa privada. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n 3, p. 36-57, jul./set. 2014.

CASSAR, Volia Bomfim. In: CASSAR, Volia Bomfim. **Análise das fontes formais de acordo com a hierarquia**. Direito do Trabalho. 11. ed .São Paulo: método, 2015a. p. 55-90.

CASSAR, Volia Bomfim. In: CASSAR, Volia Bomfim. **Princípios de direito do trabalho**. Direito do Trabalho. 11. ed .São Paulo: método, 2015b. p. 169-231.

CASSAR, Volia Bomfim. In: CASSAR, Volia Bomfim. **Interpretação do direito e do direito do trabalho**. Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: método, 2015c. p. 99-129.

CASSAR, Volia Bomfim. In: CASSAR, Volia Bomfim. **Relação de emprego**. Direito do Trabalho. 11. ed .São Paulo: método, 2015d. p. 233-239.

CASSAR, Volia Bomfim. In: CASSAR, Volia Bomfim. **Terceirização**. Direito do Trabalho. 11. ed .São Paulo: método, 2015e. p. 479-516.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha**. São Paulo, 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. Terceirização: insegurança jurídica é principal dificuldade enfrentada pelas empresas que terceirizam. In:

Sondagem especial indústria total. Ano 4, n. 2, p. 1-10, jul. 2014. Disponível em: <http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2014/08/13/6746/SondagemEspecialTerceirizacao.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2016.

COSTA, Fernando Braga da. Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social. 1, ed. São Paulo: Globo, 2004. Disponível em: <<https://read.amazon.com/>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

DEBIT. Consulta de indicadores econômicos. In: **Debit**, 2016. Disponível em: <http://www.debit.com.br/consulta10.php>> Acesso em: 23 jun. 2016.

DELGADO, M. G. Terceirização trabalhista. In: _____. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. Posição 11348-13526. Disponível em:<<https://read.amazon.com/>>. Acesso em: 15 jun. 2015.
em: 18 jun. 16.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS. (FENABAN). **Convenção coletiva de trabalho 2009/2010**. Disponível em: <http://www.bancariosbahia.org.br/arquivos/downloads/19/ARQUIVO_DOWNLOAD.PDF>. Acesso em: 18 jul. 2016.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS. (FENABAN). **Convenção coletiva de trabalho 2010/2011**. Disponível em: <http://www.bancariosbahia.org.br/arquivos/downloads/32/ARQUIVO_DOWNLOAD.PDF>. Acesso em: 18 jul. 2016.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS. (FENABAN). **Convenção coletiva de trabalho 2011/2012**. Disponível em: <http://www.bancariosbahia.org.br/arquivos/downloads/46/ARQUIVO_DOWNLOAD.PDF>. Acesso em: 18 jul. 2016

FLORIANÓPOLIS. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). **Recurso Ordinário RO 00039039320135120045**. 15/10/2015. Disponível em: <<http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243629507/recurso-ordinario-trabalhista-ro-39039320135120045-sc-0003903-9320135120045/inteiro-teor-243629876>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

GIL, A. C. Como classificar pesquisas? In: **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 41-57.

GOIÂNIA. Tribunal Regional do Trabalho. (18. Região). **Recurso Ordinário 00108027020155180013**. 16 nov. 2015. Disponível: <<http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/257194530/rops-108027020155180013-go-0010802-7020155180013/inteiro-teor-257194549>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

HAESBAERT, R. Da desterritorialização a multiterritorialidade. **Anais**. Encontros nacionais da ANPUR, v. 9, p. 1769-1777. 2001. Disponível em:<<http://unuhostedagem.com.br/revista/rbeur/index.php/anais/article/view/2314/2261>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

HAESBAERT, R. Território e multiterritorialidade: um debate. **GEOgraphia**, n. 17, p. 19-46, 2007.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL (IOS). Terceirização no Setor bancário desnuda a precarização. In: **Instituto Observatório Social (IOS)**, 2012. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/?q=noticia/video-terceirizacao-no-setor-bancario-desnuda-precarizacao>> Acesso em: 18 jun. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Globalização, Flexibilização e Terceirização no direito do trabalho**. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015a. p. 209-315.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Relação de trabalho e relação de emprego**. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015b. p. 139-158.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Hermenêutica do direito do trabalho**. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015c. p. 93-135.

LENZA, P. Direitos e garantias fundamentais. In: **Direito constitucional esquematizado**. 19 ed. São Paulo. Saraiva, 2015. p 1141-1277.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia e da ciência científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p.175-185.

MARMELSTEIN, G. **Curso de direitos fundamentais**. 5. ed, São Paulo: Atlas, 2014 p. 14-26.

MARQUES, R. S. Lugar do trabalho: pertencer ou não a determinado grupo. In: **Jus Brasil**, 2012. Disponível em: <<http://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/3101457/lugar-do-trabalho-pertencer-ou-nao-a-determinado-grupo>>. Acesso em: 05 jul. 2016.

MARTINEZ, LUCIANO. In: MARTINEZ., Luciano. **Empregador**. Curso de direito do Trabalho. 6. ed. 2015. São Paulo. Saraiva, 2015a. p. 247-284.

MARTINEZ, LUCIANO. In: MARTINEZ., Luciano. **Fontes**. Curso de direito do Trabalho. 6. ed. 2015b. São Paulo. Saraiva, 2015. p. 78-90.

MARX, Marx. O capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013. Disponível em: <<https://read.amazon.com/>>. Acesso em: 15 jul. 2014.

MERCANTE, C. Os novos bancários. **Gazeta Digital**, Cuiabá, jul. 2016. Disponível em: <<http://www.gazetadigital.com.br/conteudo/show/secao/60/og/1/materia/484157/t/os-novos-bancarios>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

MERCANTE, C. V. et al. Manual de implementação do projeto terceirização sem calote. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015.

MESSA, H.; CORREIA, H. Terceirização. In: **Súmulas e orientações jurisprudenciais comentadas por assunto**. 4. ed. Salvador: Juspodvim. 2014. p. 143-159.

_____. **O mito da desterritorialização: do fim dos territórios a multiterritorialidade**. 6.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Juiz reconhece vínculo entre trabalhadora terceirizada e instituição financeira. **Jus Brasil**, 2015. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/194590714/juiz-reconhece-vinculo-entre-trabalhadora-terceirizada-e-instituicao-financeira>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

POCHMANN, M. Terceirização desregulada e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 215-227. Jul./set. 2014.

PORTO ALEGRE. Tribunal Regional do Trabalho. (4. Região). **Recurso ordinário 0020793-55.2014.5.04.0026**. 16/12/2015. Disponível em:< <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/269202749/recurso-ordinario-ro-207935520145040026-rs-0020793-5520145040026/inteiro-teor-269202787>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). **Recurso Ordinário 0011060-32.2014.5.01.0064**. 29/02/2016. Órgão julgador: quinta turma. Disponível: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/309652117/recurso-ordinario-ro-110603220145010064-rj/inteiro-teor-309652241>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

SACRAMENTO, A. C. **Acordo [mensagem de trabalho]**. Mensagem recebida por <marinabragadasilva@hotmail.co> em 18 jul. 2016.

SALVADOR. Tribunal Regional do Trabalho. (5. Região). **Recurso Ordinário 00011667020125050038**. 23/09/2014a. Disponível: < <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158359510/recurso-ordinario-record-11667020125050038-ba-0001166-7020125050038/inteiro-teor-158359516>>. Acesso em: 21 nov. 2015.

SALVADOR. Tribunal Regional do Trabalho. (5. Região). **Recurso Ordinário 001138-30.2010.5.05.0020**. 19/12/2014b. Disponível: < <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/159016391/recurso-ordinario-record-11383020105050020-ba-0001138-3020105050020/inteiro-teor-159016399>>. Acesso em: 21 nov. 2015.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. (2. Região). **Recurso Ordinário 00012202520145020434**. 09/10/2015b. Disponível: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312158921/recurso-ordinario-ro-12202520145020434-sp-00012202520145020434-a28/inteiro-teor-312158939>>. Acesso em: 11 mar. 2016.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. (2. Região). **Recurso Ordinário 00017774520135020402**. 26/06/2015b. Disponível: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311946750/recurso-ordinario-ro-17774520135020402-sp-00017774520135020402-a28/inteiro-teor-311946764>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS. SEBRAE. Você pode repassar parte da execução das atividades de sua empresa para outra, mas há importantes aspectos que devem ser considerados. In: **Sebrae Nacional**, 2016. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao,a3c085a596de0510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

SILVA, Laercio Lopes da Silva. A Precarização Nas Relações De Trabalho Advindas Da Terceirização. **A Precarização Moral Violando o Direito de Personalidade do Trabalhador**. In: SILVA, Laercio Lopes da. A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho - A Atuação do Juiz na Garantia da Efetivação dos Direitos Fundamentais nas Relações Assimétricas de Poder - Uma Interpretação Crítica ao PL nº4330/2004.1.ed.são Paulo: Ltr, 2015. P. 111-123.

SILVA, Laercio Lopes da Silva. In: SILVA, Laercio Lopes da. **Conceito de terceirização na doutrina – atividade-fim; atividade-meio e essencial; Licitude Versus Ilicitude Regrado a Responsabilidade e Subordinação Estrutural. Uma Visão Contemporânea de Subordinação Diante dos Conceitos de Atividade-meio e Atividade-fim**. A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho - A Atuação do Juiz na Garantia da Efetivação dos Direitos Fundamentais nas Relações Assimétricas de Poder - Uma Interpretação Crítica ao PL nº4330/2004.1.ed.são Paulo: Ltr, 2015. P.97-104.

SOBRINHO, W. P. Lei da terceirização é a maior derrota popular desde o golpe de 64. Economia. In: **Carta Capital**, 2015. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/lei-da-terceirizacao-e-a-maior-derrota-popular-desde-o-golpe-de-64-2867.html>>. Acesso em: 01 jul. 2016.

_____. **Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha**: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo, 2014.

_____. Território e identidade: raízes do gauchismo e da nordestinidade. In: **Des-territorialização e identidade**: a rede “gaúcha” no Nordeste. Niterói. EDUFF, 1997, p. 31-89.