

TERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL

*OUTSOURCING AND THE STRUCTURAL SUBORDINATION OF EMPLOYMENT
RELATIONS IN BRAZIL*

DOI: <http://dx.doi.org/10.16891/2317-434X.v9.e1.a2021.pp915-927> Recebido em: 22.11.2020 | Aceito em: 23.12.2020

Francisco Ercilio Moura*, Raimunda Alves dos Santos

Centro Universitário Dr. Leão Sampaio – UNILEÃO
E-mail: erciliom25@gmail.com

RESUMO

Este texto aborda questões no mundo do trabalho relacionadas com o instituto da terceirização nas relações de trabalho e seus desdobramentos no cenário pós reforma trabalhista de 2017. Neste sentido, busca-se analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, os impactos causados por este processo de flexibilização das relações trabalhistas no cotidiano dos trabalhadores, na busca para revelar o contexto histórico da terceirização in pejus e sua implantação no nosso país, e se ela, na atualidade, é meio idôneo para alcançar ao interior das organizações empresariais, efetiva redução dos riscos aos quais se sujeitam as empresas que aderem a essa modalidade de contratação. Na elaboração deste trabalho os autores realizaram consultas e registros da literatura existente em obras físicas e revista científicas nas ciências sociais, cujo foco consistiu em perquirir sobre os conceitos de "terceirização" e "subordinação estrutural", usados em autores como Amélia Midori Yamane Sekito e Jorge Ulisses Jacoby Fernandes, referencias frequentes. De forma geral, entende-se que a terceirização pode causar danos de forma ampla, tanto financeira como relacionais, para aqueles que se subordinam a este instituto, ocasionando uma concorrência desleal para o empregador que recorre a esta modalidade contratual, bem como desampara o empregado que se prejudica nos seus direitos enquanto tal.

Palavras-chave: Terceirização; Subordinação Estrutural; Relação de Trabalho Precarizado.

ABSTRACT

This text addresses issues in the world of work related to the institute of outsourcing in labor relations and its consequences in the post-labor reform scenario of 2017. In this sense, it seeks to analyze, through bibliographic research, the impacts caused by this process of flexibilization of labor relations in the daily life of workers, seeking to reveal the historical context of outsourcing in pejus and its implantation in our country, and whether it, today, is to achieve its aims within business organizations and the risks to which companies that adhere to this type of contract are subject. In preparing this work, the authors consulted and recorded the existing literature in physical works and a scientific journal in the social sciences, whose focus was to investigate the concepts of "outsourcing" and "structural subordination", used in authors such as Amélia Midori Yamane Sekito and Jorge Ulisses Jacoby Fernandes. In general, it is understood that outsourcing can cause damages in a wide way, both financial and relational, for those who are subordinate to this institute, causing unfair competition for the employer who uses the contractual modality, as well as helpless the employee who prejudice their rights as such.

Keyword: Outsourcing; Structural subordination; Precarious Work Relationship.

INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda o instituto da terceirização e as novas modalidades de subordinação estrutural que a ela permeia e que são imposta aos trabalhadores, buscando averiguar os efeitos causados e os riscos que surgem na relação laboral, após a aprovação do Projeto de Lei nº 4.302/98 e que se transformou na Lei Ordinária nº 13.429/2017. Partindo da premissa de que o direito do trabalho surgiu para garantir a efetivação de direitos materiais para aqueles trabalhadores classificados como hipossuficientes, torna necessário analisar as questões factuais e regulatórias infra constitucionais que permitem as práticas regressivas desses direitos, não obstante o comando constitucional que impõe o dever de isonomia nas relações de emprego, por força do preceito contido no artigo 7º, incisos XXXIV da Carta Maior.

Ao interior do ciclo produtivo, se percebe uma dinâmica nas relações de trabalho que configura a supressão de direitos, quando se permite que uma empresa (tomadora de serviços) tenha atingida sua finalidade através de contrato celebrado com uma intermediadora (prestadora de serviços) que contrata um trabalhador, a ela subordinado, pagando salário, por vezes, inferior ao que este receberia se fosse contratado diretamente por aquela, situação que explicita as desigualdades das prestações salariais e previdenciárias dos trabalhadores que ao longo de suas vidas uteis no trabalho, não conseguem garantir a vigência de seus direitos laborais conquistados, em razão de políticas legislativas emanadas de governos sem compromissos sociais e políticos com os trabalhadores, notadamente os governos de orientação ideológicas pro neoliberais¹, cuja lógica de atuação se centra na supressão de direitos trabalhistas, dando aos empregadores total liberdade para tomarem decisões que claramente são prejudiciais para os trabalhadores que necessitam do trabalho para subsistir e reproduzir sua subsistência, bem como para prover seu próprio sustento e o de sua família.

Este cenário requer minuciosa avaliação quanto às implicações das mudanças trazidas pela atual lei em questão, pois é de suma importância que os direitos, principalmente à igualdade formal e a dignidade da pessoa humana, sejam preservados, o que é visivelmente contrariado pela mencionada lei. Nessa perspectiva, é preciso avaliar a aplicabilidade da terceirização e da subordinação estrutural sob a égide desta nova legislação.

Portanto, indaga-se: é possível relacionar a

subordinação estrutural à terceirização numa ótica mais benéfica ao trabalhador? Temos então, que o objetivo geral de nossa reflexão é examinar os impactos do processo de terceirização sob a premissa da subordinação estrutural no cotidiano da atividade laboral dos trabalhadores.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: apresentar uma abordagem histórica da terceirização; verificar se a terceirização é eficaz na longevidade da organização dos trabalhadores e identificar quais os riscos gerados com a sua implantação.

Parte-se da hipótese de que numa relação de desigualdade onde direitos são extraídos e garantias são suprimidas, não se pode afirmar que o efetivo retrocesso das conquistas até então alcançadas, gerem, de algum modo, benefícios aos trabalhadores e eficiência nas prestações laborais.

O presente artigo foi dividido em três partes. Na primeira será analisada a forma como surgiu a terceirização, como ela se desenvolveu ao longo dos anos e a sua relação com o ordenamento jurídico vigente.

Na segunda parte, serão analisados quais os efeitos causados pela implantação da terceirização, se ela é ou não eficaz para a longevidade da organização empresarial e para sadia relação de trabalho entre os empregados e empregadores.

Por fim, na terceira parte será estudado se existem e quais são os riscos gerados com a implantação da terceirização e seus respectivos efeitos para a relação de trabalho.

Ao final, espera-se que os objetivos sejam atendidos e que as respostas confirmem as hipóteses apresentadas, no sentido de perquirir se, se faz necessária a adoção de uma nova e distinta medida para garantir aos trabalhadores terceirizados e os serviços por eles prestados, sejam válida e socialmente reconhecidos, e as desigualdades resultantes da nova legislação, sejam mitigadas a traves do dinamismo e da capacidade de absorção pelo próprio mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Segundo Antônio Gil (2008, p. 50), a pesquisa bibliográfica é “[...] desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos [...] há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas”.

¹ O Plano de Governo de Michel Temer, “Uma Ponte para o Futuro”, lançado pela Fundação Ulisses Guimarães em 2015.

Portanto, o presente artigo utilizará de tal metodologia, trabalhando com materiais que proporcionem o melhor desenvolvimento sobre o tema aqui elencado.

Ainda, explana o renomado Antônio Gil (2008, p. 50) que: “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”, a partir disso vemos o quão rica é a pesquisa bibliográfica e como esse método traz um enriquecimento para a pesquisa a ser desenvolvida.

A pesquisa bibliográfica e documental anda juntas, vejamos o que acentua Antônio Gil (2008, p.51): “O desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica. Apenas há que se considerar que o primeiro passo consiste na exploração das fontes documentais, que são em grande número”, nesse trabalho o documento em estudo será a lei, a gloriosa Constituição Federal, no que tange os Direitos e garantias fundamentais.

E por fim, nosso trabalho adota as abordagens qualitativas, pois não há uma preocupação na quantificação empírica do objeto de estudo, pois as bases epistemológicas se dão nas reflexões centradas no campo das relações jurídicas.

ABORDAGEM HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

É importante fazer umas colocações iniciais a respeito das questões ontológicas da categoria trabalho desde sua própria gênese, no sentido de que o trabalho (como emprego) só veio alcançar um lugar de honra na modernidade, segundo Hannah Arendt (ARENDR, 2007), quando passou a ser mais considerado nas atividades humanas. A autora afirma que a ascensão desta atividade começou quando Locke viu no trabalho a fonte de toda propriedade privada; este conceito teve continuidade quando Adam Smith teorizou a atividade como fonte de toda riqueza; e encontrou seu ápice quando Marx pensou o trabalho como a fonte de toda produtividade e expressão da própria humanidade. Com essas atribuições, o trabalho ganhou destaque também em sua prática, especialmente em sua manifestação assalariada.

No que diz respeito à sociedade industrial, pode-se enumerar, na esteira de Domenico De Masi (MASI, 2003), uma série de características essenciais, dentre as quais a concentração de grandes massas de trabalhadores assalariados nas fábricas, ou seja, no setor secundário, além do predomínio da contribuição prestada pela indústria à formação da renda nacional, e a aplicação das descobertas científicas ao processo produtivo na

indústria. Vale frisar, também, a racionalização progressiva e aplicação da ciência na organização do trabalho, em sua divisão social e fragmentação técnica cada vez mais programada.

A evolução histórica do trabalho está intimamente ligada ao desenvolvimento tecnológico no que tange a virada da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial. Nesse aspecto, John Kenneth Galbraith (GALBRAITH, 2007) explica a tecnologia como a aplicação de conhecimento científico ou outro conhecimento a tarefas práticas, dessa forma a divisão e subdivisão de qualquer tarefa são forçadas em suas partes componentes. Identifica-se o dinamismo tecnológico, o emprego maciço de capital e a organização eficiente como características desse novo modelo industrial.

No campo dos acadêmicos e jus laboristas, vamos encontrar divergências sobre a origem do vocábulo terceirização. Para Sekido, (2010), ela teve início quando do surgimento da indústria automobilística, resultado da compra de peças fabricadas por terceiros, já para Fernandes (2010), a terceirização surgiu após a Segunda Guerra Mundial, nos Estados Unidos, através das buscas de parcerias feitas pelas empresas de armamento com o intuito de aumentar sua capacidade de produção. Nos últimos anos foi possível se verificar que houve mudanças significativas na divisão internacional do trabalho e no mercado mundial, por força da busca incessante da redução de custos e incremento da competitividade empresarial, fatores que passaram a ser a maior preocupação das empresas, e que as levaram a adesão desta nova modalidade de contratação.

No Brasil, ela se desenvolveu em meados da década de 1970 do século XX, a partir da terceira Revolução Industrial e sofreu importantes mudanças, tanto estruturais como institucionais entre os anos 1980 e 1990. Com a intensificação do processo de globalização e num contexto de reestruturação produtiva pelo qual passara nossa sociedade, vislumbrando o estímulo da competitividade, as empresas objetivaram implementar a chamada modernização empresarial, com a busca de inovações tecnológicas e de gestão, com vistas a reduzir os custos de produção.

Todavia, essa redução de custos resultou na mitigação de direitos, principalmente após os anos sessenta do século passado, e com maior rigor na última reforma trabalhista de 2017, quando é possível verificar que há uma inobservância ao princípio, expressamente amparado pela carta maior, da vedação ao retrocesso social, resultante da ampliação das hipóteses da terceirização no que se refere à atividade fim, deixando de se respeitar o dever da garantia dos direitos adquiridos pelos trabalhadores no decorrer da construção histórica

de suas relações de trabalho, resultando na desobrigação da empresa contratante quanto a sua responsabilidade decorrente do trabalho subordinado e pela falta de fiscalização eficiente do Estado.

No nosso país, cabe destacar, que não havia legislação específica que regulamentara este instituto, passando a jurisprudência a dirimir eventuais conflitos existentes anteriores à vigência da atual reforma trabalhista, especificamente por meio da súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que regulava apenas as atividades meio ou acessórias, porém após tal reforma esta súmula deixou de possuir eficácia, uma vez que fora regulamentada a possibilidade de terceirizar a atividade fim ou principal.

Registre-se, em conclusão, que a falta de norma na regulamentação deste instituto, não é motivo para que se proceda com a inobservância dos direitos sociais constitucionalmente consagrados e protegidos pelos tratados e convenções internacionais de trabalho. Não podendo, portanto, o legislador pátrio simplesmente suprimir esses direitos em prol do capital, já que esses câmbios in pejus nos conduz a práticas regressivas no tocante às garantias constitucionais dos direitos sociais indisponíveis.

A ORIGEM E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

Num contexto em que se busca a primazia do capital com o menor custo possível, surge a terceirização estimulada pelo estado, primeiramente no setor público sobre a base da reforma administrativa sector público, que compreende a administração pública e empresas estatais, o fenômeno iniciou-se com a reforma promovida pelo Decreto Lei nº 200 de 1967, cujo pano de fundo consistia em impedir o crescimento desmesurado do funcionalismo da administração pública no Brasil, dando lugar à busca de novos instrumentos regulatórios flexíveis para as instituições governamentais, tendo os poderes Legislativo e Executivo, como promotores desse processo, a contrário senso do que defendia o poder Judiciário a traves das cortes trabalhistas, e o Ministério Público do Trabalho, que visavam refrear a terceirização no sentido de que a jurisdição especializada trabalhista regulasse, mediante a sumula jurisprudencial 331, os limites da terceirização de todas as atividades produtivas, (CAMPOS, 2015), o que posteriormente se verificará a traves de normas que irão modificar as relações contratuais de trabalho. É possível, ainda, observar que os poderes do Estado não se comportaram de modo homogêneo, pois de um lado temos o Legislativo e o Executivo promovendo este instituto e, do outro, temos o Judiciário restringindo-o.

Historicamente, encontramos conflitos entre o marco regulatório consagrado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), norma substantiva que se caracterizou pela adoção do paradigma da relação laboral estruturada, àquela onde há uma prestação laboral formal e real por parte do trabalhador, e uma contra prestação em igual medida por parte do empregador, dando origem a uma relação laboral bilateral estruturada, na qual se configura o respeito aos direitos do trabalhador pela empresa em que ele presta diretamente seus serviços. (CAMPOS, 2015).

De outro lado, desde um ponto de vista organizacional, podemos classificar a terceirização como o meio pelo qual uma empresa contratante ou tomadora de serviços, tem as suas atividades realizadas por trabalhadores a ela não diretamente ligados, sendo estes contratados pela empresa denominada como prestadora de serviços ou contratada, onde o que se terceiriza é a atividade realizada, ocorrendo neste sentido uma relação jurídica trilateral.

Neste patamar, configura-se a mercantilização da mão de obra com esse processo, no qual as prestações trabalhistas não são exequíveis, já que se busca implementar processos trabalhistas disruptivos caracterizados, essencialmente, pela redução e supressão dos direitos, na busca pela ampliação das margens de rentabilidade do empregador, a traves de práticas que potenciam as relações contratuais sem densidade normativa no âmbito laboral, fragilizando as relações formais trabalhistas, em especial quanto a efetivação dos princípios da irrenunciabilidade e irredutibilidade dos direitos constitucionais trabalhista. (MAIOR, 2008).

Para Souto Maior (2008), essa redução de direitos, que ocorre de forma progressiva em nosso país, há muito acompanha a nossa realidade laboral, tendo sido intensificada na década dos anos 1990, cujas origens temporal nos remetem a década dos anos 1960; porém é na atualidade onde a precarização ganha corpo e forma jurídicas renovadas, na medida em que os institutos do direito do trabalho que visavam garantir e proteger os trabalhadores, foram sofrendo inúmeras mutilações e retrocessos normativas.

Embora se saiba que o direito do trabalho surgiu como resultado de movimentos sociais de vocação progressistas, com o anseio de construir uma sociedade protegida e com ampla garantia de direitos sociais, porem servem ao sistema capitalista por meio da produção de bens e prestação de serviços com foco apenas na quantificação econômica e valorização do capital, imprimindo uma lógica de acumulação sobre a base de uma subcultura que cresce no crepúsculo das modernas teorias do novo realismo jurídico, fenômeno jurídico/cultural que neste tópico abandona os aspectos

sociais, políticos, ambientais e de saúde ocupacional, priorizando apenas a busca incessante do capital pela criação do plus valor, de maneira desregulada e sem controles heterônomos.

Todavia, com a última reforma trabalhista, passou-se a permitir a aplicação da terceirização nas prestações laborais das atividades fim, que é a razão de ser de uma empresa, processo que gerou uma radical mudança nas relações jurídicas e contratuais atuais.

Sabe-se que a terceirização ocorre em âmbito mundial e sua aplicação varia de acordo com determinada localidade e território, e com os costumes adotados em cada realidade produtiva e normativas nacionais, por este motivo nos deteremos sobre a sua aplicabilidade em âmbito nacional, verificando suas nuances e possíveis conflitos com as normas do direito interno do trabalho cogentes, ainda vigentes, mirando seus reflexos na normativa do direito internacional do trabalho.

RELAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO COM O ORDENAMENTO JURÍDICO E OS CONVÊNIOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Constitucionalmente, a valorização do trabalho é um dos princípios que regulam as relações laborativas, reconhecendo que esta atividade é essencial à afirmação do ser humano, seja individualmente, seja na sua relação com a família e com sociedade, tendo desdobramentos em diversos títulos e capítulos da nossa carta maior, seja em seu preâmbulo, seja na garantia de direitos fundamentais dispostos no título I, na garantia do trabalho como um direito social, artigos 6º e 7º, seja na regularização contida no título VII, que disciplina a ordem econômica, financeira e social, em seu título VIII. (DELGADO, 2007).

Nessa esteira, temos consagrados na constituição, em seu artigo 1º, nos incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. O que garantiu o surgimento da prestação laboral sem muitas restrições, passando o trabalho a ser regulado e protegido pelas normas jurídicas infraconstitucionais, especificamente na proto legislação contida na Consolidação das leis trabalhistas (CLT), o que garantiu ao trabalhador se inserir num ambiente socioeconômico capitalista com segurança e coberturas previdenciárias.

Sabemos que a nossa constituição garante a “busca pelo pleno emprego” (inciso VIII do artigo 170), mas ele não pode ocorrer de qualquer modo, é necessário que sejam observados alguns preceitos e prerrogativas inerentes aos trabalhadores, que não podem ser

flexibilizados ao bel prazer do empregador e aos câmbios in pejus da legislação infraconstitucional, deve se ater aos regramentos constitucionais no sentido de garantir que os direitos do operariado sejam exercidos em obediência aos mandamentos da carta maior.

Embora possamos encontrar quem vislumbre a terceirização como algo positivo, verificamos, em muitas situações, os conflitos que ela causa durante sua aplicação, o que se observa pela desigualdade criada na prestação de serviços da atividade fim entre os trabalhadores das empresas tomadora e da prestadora de serviços.

Desigualdade esta, vedada tanto pela carta magna, artigo 7º, inciso XXXII, quanto pela CLT, artigo 3º, parágrafo único, que afirmam que não haverá distinção quanto à espécie de emprego nem quanto à condição de trabalhador, inclusive quanto ao trabalho intelectual, técnico e manual, assim é possível que percebamos uma desigualdade formal entre esses trabalhadores na medida em que possuem garantias distintas para a mesma prestação laboral.

Ainda verificamos uma aplicação desigual quanto à questão da garantia da relação de emprego, protegida pelo artigo 7º, inciso I, da constituição que prevê a proteção do trabalhador que venha a sofrer despedida arbitrária ou sem justa causa, e garante uma indenização compensatória; no entanto quando há esta relação trilateral e a empresa prestadora de mão de obra não cumpre com seu dever patronal, o terceirizado terá que iniciar um processo judicial com o fito de intentar, judicialmente, o reconhecimento do seu direito, nesta hipótese, estará ele diante de um entrave, pois a responsabilidade da empresa tomadora de serviços é subsidiária e o trabalhador precisará acionar o judiciário para lograr o ressarcimento de seus direitos trabalhistas, pois ao não ser reconhecida a responsabilidade solidária, a própria lei afasta de seu âmbito a responsabilidade direta da empresa principal pelas obrigações trabalhistas derivadas.

Outra implicação da terceirização se dá quanto à garantia sindical, onde o trabalhador terceirizado não está amparado pela mesma categoria dos trabalhadores contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços e que, por este motivo, não goza dos mesmos direitos e garantias conquistados pelo sindicato daquela classe.

Por tais razões, se pode verificar que a aplicabilidade desse instituto gera não apenas uma insegurança jurídica para os trabalhadores, como também um desgaste na funcionalidade do sistema implantando para a realização da atividade laborativa, uma vez que se percebe haver significativa discriminação entre os profissionais que exercem as mesmas funções, mas que

não usufruem das mesmas garantias e proteção de seus direitos.

Desde uma perspectiva contratualista das relações de emprego, o contrato é visto como uma declaração de vontade, que só pode atingir seus efeitos jurídicos diante de pré-requisitos intrínsecos à manifestação livre e racional dos sujeitos contratantes, sendo a base da concepção filosófica da formação do moderno Estado de Direito. Nesse mesmo sentido, uma empresa poderia destacar seus funcionários como mão-de-obra que é cedida a uma indústria ou comércio, por exemplo, para lá executarem suas funções laborais, fazendo com que essa indústria ou comércio obtenha os resultados produtivos específicos de sua atividade-fim. Essa seria uma modalidade de contrato de prestação de serviços, nos moldes do Direito Civil, que transforma o trabalhador/empregado num meio de produção, isto é, sua mão-de-obra representa uma mera categoria econômica, ao lado dos demais bens de produção e do capital. Neste patamar, a liberdade de contratação está ligada diretamente à dialética existente entre igualdade e liberdade, nomeadamente, a liberdade que as partes possuem de dispor sobre os termos do contrato, configurando-se como uma liberdade de acesso ao poder decisório sobre as normas a ser estabelecidas entre as partes, e a postura igualitária que exercem no âmbito dessa liberdade². Em outras palavras, o que esse conceito ignora é que, numa relação contratual de trabalho subordinado, o trabalhador aliena a sua força de trabalho em troca de uma remuneração e, por força dessas obrigações contratuais, ele perde parte de sua autonomia, no momento em que ele contrai essas obrigações e se subordina ao poder de direção do empregador / patrão. Como se vê, essa situação de subordinação, considerada no art. 3º da CLT, desvirtua o conceito tradicional de liberdade contratual, porquanto ela impõe uma necessária desigualdade entre as partes contratantes, *ergo*, a ética que domina essas relações é a da subordinação e desigualdade. Para corrigir essa deficiência estrutural, foram criadas as normas específicas que recaem sobre a contratação laboral.

A obediência à lei infra constitucional operadora da reforma trabalhista sob comento, vulnera um dos postulados mais importantes que sustentam a teoria dos direitos fundamentais, qual seja, a proibição do retrocesso dos direitos fundamentais laborais, já que busca a proteção máxima dos direitos da pessoa humana contra qualquer medida de carácter normativa ou de

adoção de políticas públicas que se proponham suprimir ou revogar direitos da pessoa. Este postulado orienta a evolução dos direitos fundamentais, em especial dos direitos sociais aos quais o postulado em tela encontra-se associado ao princípio do *jus cogens*, ao determinar que uma vez reconhecido na ordem jurídica, os direitos não podem ser enfraquecidos ou suprimidos do ordenamento jurídico sob pena de ser declarado inconstitucional. No plano normativo, a vedação de retrocesso protege os direitos fundamentais impedindo a revogação das normas que os consagram, ou a substituição dessas normas por outras que não ofereçam garantias com eficácia equivalentes.

No plano das políticas públicas, a proibição de retrocesso obsta a implementação de políticas estatais de enfraquecimento ou flexibilização dos direitos sociais fundamentais. Este postulado foi consagrado na Constituição Federal de 1988, com as chamadas cláusulas pétreas que impedem o próprio poder constituinte reformador suprimir os direitos e garantias fundamentais, admitindo-se apenas ampliá-los. Ou seja, os direitos são conquistas irreversíveis, não podendo retroceder, devendo apenas avançar na tutela da dignidade da pessoa humana.

Deste modo, essa proteção dos Direitos constitui um poderoso limite jurídico da liberdade de ação do Estado/legislador e, simultaneamente, uma obrigação de realização de uma política consentânea com os Direitos dos trabalhadores, visando sempre ao bem-estar de todos, de sorte que o núcleo essencial dos Direitos “deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura e simples desse núcleo essencial”.

De outro lado, no plano dos direitos convencionais da Organização Internacional do Trabalho – OIT³, consta com um elenco de normas internacionais que incorporam os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, tais como a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, algumas das quais que fazem parte dos dispositivos de Direito uniforme que vigoram no ordenamento jurídico laboral brasileiro.

² Cfr. BOBBIO, Norberto. As ideologias e o poder em crise. Tradução de João Ferreira; revisão técnica

Gilson César Cardoso. 4ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999, p. 28

³ Conforme os Convênios 28, 87, 98, 105, 111, 138 e 182 da OIT, que são denominados “convênios fundamentais do Trabalho”, ou o núcleo essencial do direito internacional do trabalho, pelos sistemas de proteção internacionais dos direitos humanos.

EFICÁCIA DA TERCEIRIZAÇÃO NA LONGEVIDADE DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

Com vistas a possuírem mão de obra qualificada e uma prestação laboral que atinja os objetivos das empresas tomadoras de serviços, as empresas intermediárias vêm se preocupando cada dia mais com a falta de comprometimento por parte de seus colaboradores, falta esta que está diretamente ligada à desigualdade sofrida no que se refere ao tratamento dispensado a eles e aos trabalhadores contratualmente ligados à empresa onde se prestam tais serviços.

Tal distinção ocorre, via de regra, pela disparidade salarial; pela falta de proteção sindical; pela discriminação existente entre os trabalhadores sujeitos aos padrões contidos no artigo 3º da CLT - onde se verifica a existência de uma relação trabalhista composta pela subordinação direta, pela habitualidade, pela onerosidade e de maneira personalizada, possuindo estes um vínculo jurídico diretamente com a empresa tomadora de serviços – diferindo daqueles que estão subordinados apenas estruturalmente⁴, no sentido apenas econômico/produtivo, a esta.

Por estes motivos é possível se verificar que estas práticas discriminatórias ocorrem não, necessariamente, pela direção das empresas, mas por este “mix” de trabalhadores, que sofrem os impactos causados com a implementação deste instituto furtador das garantias constitucionalmente previstas.

Tais impactos afetam não somente os trabalhadores terceirizados, mas de forma indireta também atingem as empresas, pois compromete a qualidade do serviço e fragmenta alguns processos produtivos, podendo acarretar a queda na produtividade, o que comprometerá a manutenção das empresas a médio e longo prazo.

Num momento de tamanha crise econômica pela qual atravessa nossa sociedade e suas forças produtivas, que sofrem grandes impactos com a complexa crise na saúde pública por força da pandemia causada pelo coronavírus, é de extrema importância perceber que a flexibilização dos processos laborais inerentes a este instituto será, ao invés de uma solução, um risco

adicional para a retomada do crescimento econômico, malgrado os efeitos da crise social em matéria de acesso ao direito “ao trabalho”, cuja taxa de desocupação passou para 14,4% da nossa PEA, no trimestre encerrado em setembro, e já estava em alta antes do coronavírus⁵.

Conclui-se, portanto, que ao se conceber o instituto da terceirização, a empresa tomadora ou contratante possui em sua equipe diversos trabalhadores que pelas insatisfações já mencionadas passam a não realizar as suas atividades com a mesma qualidade que realizariam se fossem contratados diretamente e possuíssem as mesmas garantias daqueles diretamente ligados a elas, uma vez que o ser humano possui uma necessidade instintiva e natural de reconhecimento, tais insatisfações resultam na prestação laboral de baixa qualidade e os serviços prestados num médio e longo prazo, podem afetar a permanência do empreendimento empresarial no mercado econômico e de trabalho, haja vista a altíssima exigência da nossa sociedade consumerista.

EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Como já mencionado, as relações trabalhistas sofreram inúmeras modificações após a reforma normativa, dentre elas a possibilidade de terceirizar a mão de obra das atividades fim, trazendo para a relação laboral diversas situações que devem ser atentamente avaliadas, uma vez que adotada esta modalidade de contratação, desigualdades surgem e a proteção laboral é posta de lado, pois este instituto dá ênfase à competitividade entre as empresas e ao crescimento econômico, entretanto relativiza a devida observância aos direitos inerentes aos trabalhadores.

Preocupados em reduzir custos, os empregadores se utilizam desta modalidade contratual, com o fito de produzir mais com menos gastos, podendo assim atingir seu objetivo final, fazendo na maioria dos casos com que os trabalhadores compelidos a esta modalidade de emprego tenham suas jornadas intensificadas e a contraprestação dos serviços, salários, reduzidos.

Diante deste cenário e levando em consideração as normas nacionais e internacionais que elevam o

empregado e na dependência da estrutura organizacional da empresa.

⁵ Número de desempregados no País aumento em 1,1 milhão em 3 meses e subiu para 13,8 milhões, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal (PNAD Contínua), divulgada nesta sexta-feira (30) de setembro, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

⁴ As escolas empresariais, definem o conceito de subordinação, como o principal elemento caracterizador da relação de emprego, através da evolução da sociedade em suas atividades laborais, no qual o conceito clássico, alegam, vem sofrendo modificações e interpretações abrangentes de sua concepção clássica. Com a necessidade de adequação do conceito de subordinação às novas modalidades de trabalho, do qual insurge a teoria da subordinação estrutural, que possui viés objetivo, baseando-se na atividade desempenhada pelo

patamar dos direitos humanos como um princípio axiológico da ciência do direito, cuja busca consiste no ideário de justiça e de eliminação das desigualdades sociais e a não discriminação de qualquer natureza entre os indivíduos em mesma situação laboral, pois no terreno da práxis é possível verificar a disparidade existente nas relações laborais entre os trabalhadores terceirizados e os que são contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços, onde aqueles se subordinam às condições impostas por estas de modalidade de proteção indireta e precária, cujas dinâmicas acontecem a partir das relações triangulares, cujos vínculos jurídicos se entrelaçam com a empresa prestadora de serviços, porém se subordinam a empresa tomadora, ao executarem serviços idênticos e do mesmo valor e receberem como contraprestações salários inferiores, sem dispor das mesmas garantias que os trabalhadores da empresa contratada, como é o caso da proteção sindical, remuneração equivalente ao valor pago à categoria que se enquadra em sua labuta, e a manutenção da jornada de trabalho ordinária.

Para fundamentar nossas teses, temos a Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH que dispõe em seu artigo 23, inciso II, que aquele que trabalha em igual condição tem direito, sem que haja discriminação, a receber igual remuneração, vale ressaltar que o nosso país é signatário desse instrumento e por este motivo não pode ser negligente quanto à observância desse dispositivo que embasa o disposto no artigo 7º, inciso XXXIV, da carta maior, o que resulta numa proteção ampla ao trabalhador, tenha ele um vínculo empregatício permanente ou seja ele um trabalhador avulso.

Não se pode negar que a normatização permissiva, no sentido da realização da atividade fim por uma empresa terceirizada, desmonta a arquitetura erguida sobre a base dos valores sociais do trabalho, dando lugar a uma queda na qualidade do serviço prestado, bem como na garantia de satisfação dos trabalhadores que a elas se subordinam.

Sabendo que o direito do trabalho visa regular a venda da força de trabalho para a manutenção da produção capitalista, onde a economia se desenvolve por meio dos serviços prestados pelo trabalhador, não se pode negligenciar a busca por um Estado Social de Direito, onde haja a harmonização de interesses, sem que prevaleça a busca desenfreada pela rentabilidade do capital, em detrimento das garantias e respeito aos direitos dos trabalhadores que lhes são cabíveis para a efetivação de uma vida digna.

Negar tais direitos, sob o argumento de que as empresas precisam angariar lucro com o menor custo possível, nada mais é do que jogar anos de lutas e conquistas pelo ralo, trata-se de um retrocesso com

consequências gravíssimas, que afetarão a sociedade como um todo.

Submeter um trabalhador a esse tipo de relação jurídica é forçá-lo a retroceder severamente, é não observar que os direitos conquistados são garantidos em função de sua irrenunciabilidade e irredutibilidade. Não podemos esquecer que a função do direito do trabalho é melhorar a condição econômica e social do trabalhador, de modo a enriquecer sua condição de cidadão.

Tais retrocessos vulneram diretamente a dignidade do trabalhador enquanto ser social, que vê seus direitos exauridos na relação laboral, ao ser negados a ele, trabalhador, a possibilidade de subsistir e de prover seu próprio sustento e o de suas famílias com dignidade, por força dessa cruel dialética de negação, cujo constructo emana do próprio Estado, que é chamado, paradoxalmente, a garantir esses direitos na trama kafkiana que constrói/destrói, as premissas formadoras do Estado Democrático de Direito. Neste sentido, é importante destacar a evidente preocupação em resgatar esses direitos e garantias fundamentais que pela terceirização vem perdendo aplicabilidade.

RISCOS GERADOS COM A IMPLANTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO COM FOCO NA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Embora se saiba que a terceirização não é um instituto razoavelmente moderno, podemos afirmar que sua aplicabilidade vem se modernizando ao longo dos anos. Bauman, em sua obra - *Estado de crise* (2016), trata sobre a liquidez moderna pela qual a nossa sociedade está sendo consumida e que neste sentido sujeita a nossa democracia a uma severa crise, no que se refere à supressão dos direitos sociais.

Surge, neste sentido, o questionamento quanto à capacidade do Estado em se autorregular promovendo uma vida digna para os seus cidadãos, pois a atual sociedade na qual vivemos requer um Estado que seja capaz de suprir as nossas necessidades e que intervenha de forma eficaz nas crises que nos atingem. Para Bauman (2016), uma crise democrática coloca em risco os instrumentos de ação coletiva que nos assegurem direitos em relação às demais crises sociais.

Assim, implementar este instituto de forma tão ampla gera não apenas a supressão de direitos, mas também a redução na qualidade dos produtos ou serviços prestados por trabalhadores a ela submetidos, bem como a insatisfação destes devido as discriminações ocorridas entre os próprios trabalhadores, uma vez que o trabalho desigual gera neles o sentimento de insatisfação.

Ou seja, não se trata apenas de uma busca de um posto de trabalho, trata-se de uma adequação para melhor

adaptá-lo à dinâmica empregada no mercado laboral, aqui se aplica o conceito desta modalidade subordinação estrutural, que consiste no acatamento às ordens da direção emanadas pela empresa na qual se realizam as atividades. Mas ela ocorre ainda de maneira indireta, também conhecida pelo estado de sujeição ou integração à estrutura empresarial (MAIOR,2008).

Essa subordinação quanto aos trabalhadores terceirizados tem aplicabilidade objetiva, no sentido de que o terceirizado está sujeito às normas da empresa tomadora de serviços, embora não esteja a ela contratualmente ligado. Pode ocorrer, ainda, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica organizacional e funcional imposta pela empresa em que efetivamente há a prestação laborativa (DELGADO,2007), no entanto, considera-se estrutural a subordinação a qual se sujeita o trabalhador inserido nessa dinâmica empresarial trilateral, pelo fato dele receber ordens diretas de um dos empregadores, não importando a conexão contratual com o trabalhador, o que vale é a sujeição do trabalhador as ordens do empregador.

Sabendo que a subordinação clássica ou jurídica é elemento indispensável para a caracterização da relação de emprego e sua ausência ou presença configura a existência ou não de vínculo empregatício, a modernização desta teoria serve de base para fragilizar a proteção estatal quanto à aplicação da subordinação estrutural, resultante das transformações ocorridas nas relações laborais da atualidade.

Neste ponto, vale ressaltar a distinção entre subordinação e autonomia, onde na primeira o trabalhador realiza sua obrigação laboral observando às regras e as normas da empresa a qual está contratualmente ligado, já na segunda hipótese a prestação laboral não possui qualquer vínculo empregatício e o trabalhador possui liberdade para realizar a sua tarefa por conta própria. Restando configurada na primeira hipótese a necessidade de dependência para que a relação trabalhista se configure como uma relação subordinada, na hipóteses da subordinação estrutural, não se leva em consideração a situação de vulnerabilidade e inferioridade na relação entre empregador/empregado, apenas a subordinação do fator trabalho ao capital, o que coloca essa relação em um patamar de desigualdade contratual/estrutural e que, por isso, esta modalidade de relação contratual responde a penas aos interesses dos empregadores, já que ela não dispõe de uma malha de proteção para o fator trabalho.

Surgida em um contexto histórico de exploração do trabalhador, a subordinação clássica, tinha o objetivo de proteger socialmente o obreiro, entendimento este que perdeu por muitos anos, no entanto tal proteção vem perdendo força em sua aplicabilidade, por influxo das

modernas doutrinas do management que distorcem nosso ordenamento jurídico constitucional. Este fenômeno abre espaços para a precarização dos direitos relativos à atividade laboral, principalmente quando se refere à aplicação da terceirização, no sentido de que a subordinação estrutural se configura de modo objetivo, onde o trabalhador deva se integrar ao processo de produção empresarial, porém não se integra à malha de direitos, que em teses, deve acompanhar as atividades pessoais prestadas por ele na empresa.

Assim, é possível verificar que na relação de emprego o papel desse trabalhador sofre uma importante metamorfose, já que sua condição não é apenas do trabalhador que depende da empresa, na medida em que essa dependência se traslada para uma entidade empresarial amorfa, carente de personalidade e de responsabilidade, objetivada por decisão da própria lei, seu trabalho perde consistência material, se esvazia na nova realidade líquida, ao não haver uma substancialidade expressada na contraprestação/prestação por ele realizada, opera-se então a ficção da “subordinação estrutural”, cuja fungibilidade não tem materialidade para os réditos da força de trabalho despendida por aquele para alcançar os seus resultados. Ao se transformar a relação laboral na dupla dependência, perde-se a referência para o obreiro sobre o destino de seu trabalho e de sua materialização, tornando-a em uma abstração, onde os nexos objetivos se transmutam entre as empresas até a sua total perda de materialidade, onde os rastros objetivados pela prestação de seus serviços, se esvaíam dentro deste paradoxo em que se transforma a categoria da subordinação estrutural, por este motivo as relações trabalhistas atuais requerem minuciosa atenção para que tal fato não passe a ocorrer de modo corriqueiro e sem regulação, o que prejudica em grande escala as relações trabalhistas, gerando prejuízos as economias dos trabalhadores envolvidos em relações laborais performativas, descaracterizando as conexões entre os sujeitos do trabalho e suas identidades.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO PÓS-VIGÊNCIA DA LEI 13.429/17

É possível constatar que a terceirização possui uma longa tradição em nosso país, tendo esse instituto ganho maior espaço entre as décadas de 1990 e 2000 (CAMPOS,2015). Todavia, foi em 2017, que sua abrangência ganhou consistência após a entrada em vigência da lei em questão que ampliou a aplicabilidade desse instituto, ao permitir que a terceirização ocorresse não apenas nos serviços instrumentais, atividade-meio, mas inclusive nos serviços finalísticos denominados

atividades-fim, o que possibilita maior flexibilização nas atuais relações de trabalho e gera maiores prejuízos aos trabalhadores que a ela se submetem.

Conforme já exposto, a promulgação da lei em comento permitiu que fossem realizadas contratações de mão de obra, tanto para a realização de atividades meio como para as atividades fim, por intermédio de uma terceira pessoa jurídica empresarial, estabelecendo assim nexos antes não permitidos, no sentido de que as empresas prestadoras de tais serviços contratem, remunerem e dirijam o trabalho dispendido por seus subordinados, sem vínculos empregatícios entre estes e a empresa intermediária/contratante, sendo esta responsabilizada apenas subsidiariamente quanto às obrigações oriundas dessa relação.

Não o fosse bastante, a referida lei as desobrigou de oferecer acessos aos feitorios, aos atendimentos médicos e ambulatoriais que os empregados contratados diretamente por ela tenham acesso, o que gera um ato discriminatório entre os prestadores de serviços em um mesmo ambiente laboral. Algumas associações e federações empresárias apoiaram este processo, como o caso da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), que alega que a terceirização é boa, no sentido de que melhora a produtividade da empresa, que gera riquezas e empregos, resultando na modernização do país. O que claramente perde embasamento no plano fático, uma vez que capital e trabalho estão longe de andar na mesma direção.

Dentre as condições de trabalho as quais estão sujeitos os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores contratados diretamente, tendo como base os estudos realizados entre 2007 e 2014 pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, podemos mencionar as seguintes distinções: diferença na remuneração auferida pela execução da mesma atividade laboral, jornada de trabalho realizada pelos terceirizados é superior, duração de vínculo empregatício dos terceirizados é inferior; maior índice de rotatividade entre os terceirizados; maior índice de acidentes de trabalho sofrido pelos terceirizados, de modo que os câmbios nas relações são objetivamente relevantes.

Nesse contexto, podemos afirmar que a desregulamentação irrestrita deste instituto, no sentido de permitir que se aplique em qualquer etapa da atividade empresarial, já causa severo impacto no que diz respeito às condições de trabalho, repercutindo por igual no abono desigual das remunerações, gerando impactos inclusive na distribuição de renda em nosso país, além da insegurança sofrida pelos trabalhadores, haja vista o processo de recessão causado pelas políticas macro estruturais aplicadas pelas autoridades econômicas da

administração central no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que a aplicabilidade da terceirização, de um modo geral, no atual contexto laboral em que se insere o nosso país, é deveras prejudicial ao trabalhador, no sentido de que seus direitos são suprimidos, a representatividade sindical é afastada e a efetivação dos direitos pelas empresas, principalmente aquelas com menor poder econômico, não é garantida, e que não gera, de modo algum, benefícios aos trabalhadores.

Ao passo que as empresas contratantes buscam a redução de custos, com vistas a atender as necessidades do mercado para se engajarem na dinâmica proposta pelo capitalismo predador, sendo que na perspectiva empresarial, não há que se falar em retrocesso, senão na ampliação do mercado de trabalho e da competitividade laboral, no sentido de que atingirá, através da normatização permissiva, igualar as atividades produtivas, sejam elas de meio ou finalística.

Diante de tal cenário, as empresas tendem a procurar equilíbrio entre a falta de comprometimento dos trabalhadores terceirizados causadas, em maior intensidade, pela discriminação por eles sofrida dentro das empresas, e a necessidade de reorganização produtiva.

Enquanto o foco de nosso legislativo se ater apenas ao lucro empresarial, deixando à baila os direitos sociais, por força da baixa densidade na normatização trabalhista, dando lugar a processos de hiper flexibilização em benefício do capital, separando poder e política, abandonando o compromisso do Estado em garantir a efetivação dos direitos sociais, ao beneficiar a aferição de lucro, gerará, com isso, o aumento da pobreza, da violência e diversos outros problemas sociais resultantes das desigualdades sociais impostas à nossa sociedade.

Por tanto, é necessário que tenhamos em mente a nosso papel como cidadãos de um Estado Democrático de Direitos, de resistirmos a tais imposições, exigindo melhor distribuição de rendas, igualdade de tratamento em todos os ramos da atividade econômica com vistas a garantir uma existência humana digna.

Não se pode permitir que as relações de trabalho, embora complexas e que visam a produção de riquezas, desrespeitem à condição humana e sejam vistas como um processo natural, é necessário que sejamos incansáveis na busca de uma relação laboral sem a supressão de direitos e com o desenvolvimento de uma vida digna, sem injustiças e sem exploração, pois os direitos sociais trabalhistas constituem um mínimo civilizatório,

(DELGADO,2007).

Neste sentido, a subordinação estrutural não é uma solução, mas apenas, e talvez, um meio, uma alternativa, no campo empresarial que possa preencher as lacunas existentes nas relações laborais com as quais a nossa sociedade se depara, no que se refere a busca pelo pleno emprego e principalmente pela subsistência, onde por vezes trabalhadores sem vínculo jurídico se submetem à uma relação de trabalho desprovida de garantias e respeito aos direitos constitucionais, com mediações trabalhista desestruturada e configurando relações de trabalho distópica e sem a devida proteção ao trabalhador.

Esta modalidade de subordinação, cujo conceito emerge como o principal elemento caracterizador da relação de emprego, através da evolução da sociedade em suas atividades laborais, vem sofrendo modificações e novas interpretações a partir de sua concepção clássica. As propostas de adequação do conceito de subordinação nas novas modalidades de trabalho, sobre a base da teoria da subordinação estrutural, a qual possui viés no direito civil de crivo objetivo, baseia-se na atividade desempenhada pelo empregado e na dependências material e organizacional das empresas, onde se obvia diversos problemas e desdobramentos práticos surgidos em sua aplicação, cujas evidências empíricas não abonam respostas que favoreçam aos trabalhadores, apenas reservam a estes um lugar subalterno, no novo mercado de trabalho, sem garantir condições dignas de trabalho. A análise dos casos de Terceirização e

Teletrabalho são pontos para exemplificar as controvérsias na aplicação da subordinação estrutural. Esta teoria em voga nos ambientes empresariais, pretende representar uma alternativa doutrinária no campo do direitos laboral pós moderno, cuja carência de bases epistemológicas sólidas, apenas pretendem a desproteção do empregado em face às novas formas de trabalho, surgidas no calor dos novos processos tecnológicos responsáveis pela aplicação da inteligência artificial e do desenvolvimento dos algoritmos como novos atores dos processos produtivos e econômicos das novas economias eletrônicas. Porém, a substituição dos sub sistemas de proteção aos trabalhadores, não estão a altura das novas e complexas realidades que a pós modernidade nos demonstra com a epidemia do coronavirus.

Tem-se, portanto, na perspectiva desta doutrina, que a subordinação clássica como instituto do direito do trabalho, já não é mais suficiente para solucionar as novas relações trabalhistas pós modernas, as quais regem-se não por princípios na racionalidade jurídico/ formal, e sim por práticas calcadas nas portas de fabricas e no calor das necessidades imediatas dos trabalhadores. Neste sentido, é que a subordinação estrutural carece de substância para converter-se em uma alternativa para regular, ainda que de modo precário, as atividades realizadas que não se configuram como relações de trabalho típicas, e por estas razões são entrópicas e inapropriadas para mediar os conflitos entre o capital e o trabalho.

REFERÊNCIAS

AFONSO Da Silva, José. 2002. Impacto de la Declaración Universal de Derechos Humanos en la Constitución Brasileira. En Palomino Manchego, José y Remotti Carbonell, José Carlos (Coordinadores). Derechos Humanos y Constitución en Iberoamérica. Lima, Perú, Ed. Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional (sección peruana). páginas 158-159.

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 51.

ARANGO, Rodolfo. **El Concepto de Derechos Sociales Fundamentales**. Bogotá: Editora Legis, 2005.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 10.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARROSO, Luiz Roberto. Direito Constitucional

contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2009.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução de Renato Aguiar. Rio

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Tradutor: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BEZERRA JÚNIOR, J. A; SILVA, M. R. F. A força vinculante dos direitos fundamentais e os tratados internacionais de direitos humanos: uma análise acerca da prisão do depositário infiel. In: XIX Encontro Nacional do Conpedi: Fortaleza, 2010. Anais Fortaleza, 2010.

CAMPELLO, L. G. B; SILVEIRA, V. O. Da. Dignidade,

cidadania e direitos humanos. In: XIX Encontro Nacional do Conpedi: Fortaleza, 2010. Anais Fortaleza, 2010.

CAMPOS, André Gambier. A Terceirização no Brasil e as Distintas Propostas de Regulação. Organizador: André Gambier Campos.- **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**, Brasília: Ipea, 2018.p.143-156.

COMITE DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES y CULTURALES. Observación General sobre Aplicación del párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: La Índole de las obligaciones de los Estado Partes. Observación General N° 3, aprobada en su Quinto período de sesiones, 1990, (U.N. Doc. E/1991/23.). Ver en <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/Sepcomm3.htm>

CANCADO Trindade, Antonio. Protección Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales. En Estudios Básicos de Derechos Humanos; I, San José, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, páginas 39 y siguientes.

CARBONELL, Miguel. (2001), La Constitución en serio. Multiculturalismo, igualdad y derechos sociales. México, Ed. Porrúa – Universidad Nacional Autónoma de México, página 181.

CORTE I.D.H., Opinión Consultiva 7, OC7/86 del 29 de agosto de 1986, “Exigibilidad del derecho de rectificación o respuesta”, (artículos 14.1, 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), Serie A, num.7..

CORTE I.D.H. Caso Godinez Cruz. Sentencia de fecha 20 de enero de 1989. Serie C, número 5, párrafo 175. Ver en http://www.corteidh.or.cr/seriec/seriec_05_esp.doc

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais Na Relação De Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n.2,2007.FERNANDES, A. O. F; NETO, J. Q. T. A trajetória do homem em sociedade versus a constitucionalização dos seus direitos. In: XIX Encontro Nacional do Conpedi: Fortaleza, 2010. Anais Fortaleza, 2010.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **Terceirização na Administração Pública: Breves Reflexões Críticas**.

FRAGA, Cristiano. Subordinação Estrutural: um Novo Paradigma para as Relações de Emprego. **Revista Eletrônica**, Rio Grande do Sul, Ano VII, n. 126, 2011.

FOLLETO informativo No.16 (Rev. 1), Comité de Derechos Económicos, Sociales y Cultural. En http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu6/2/fs16_sp.htm#activ

GALBRAITH, John Kenneth. **O novo estado industrial**. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

KANT, Immanuel. Fundamentos da metafísica dos costumes. São Paulo: Ediouro, 2000.

LAFER, Celso. A internacionalização dos direitos humanos: o desafio do direito a ter direitos. Filosofia e direitos humanos/Odílio Alves Aguiar, Celso de Moraes Pinheiro e Karen Franklin (Orgs.). Et al. Fortaleza: Editora UFC, 2006, p. 13-32.

MASI, Domenico De. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MASI, Domenico De. **A sociedade pós industrial**. 4.ed. [Tradução de Anna Maria Capotilla *et al.*] São Paulo: Senac, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A Supersubordinação: Invertendo a lógica do jogo**. 2008.

MÖLLER, Josué Emilio. A fundamentação ética política dos direitos humanos. Curitiba: Juruá, 2008

MOREIRA, Vital. A “constitucionalização” dos direitos fundamentais na União Européia (EU). In. Silva, Luciano Nascimento. (Coord). Estudos jurídicos de Coimbra. Curitiba: Juruá, 2007.

MOURA, Francisco Ercílio; PRAXEDES, Antônio Torquilha. **Os Limites Jurídicos à Liberdade de Contratação de Trabalhadores Pela Via da Terceirização**. 2016.

NIELSSON, Joice Graciele; FAGUNDES, Letícia Baptista. O Impacto da Lei 13.429/2017 - “Lei da Terceirização” - Sobre as Mulheres e a Perpetuação da Desigualdade de Gênero no Mundo do Trabalho. **Rev. Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v.6, n.2, 2018.

NIKKEN, Pedro. Introducción a la Protección Internacional de los Derechos Humanos. XIX Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos. IIDH, 19 al 28 de julio de 2001, San José, Costa Rica, Págs. 26-30, y “El Concepto de Derechos Humanos”, en Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos Tomo I, pág.33, San José, 1994.

ONU. Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos do Homem. Aprovada na Assembléia Geral das Nações Unidas, pela resolução 217 A (III) de 10 de dezembro de 1948.

PELATIERI, Patrícia; CAMARGOS, Regina Coeli; IBARRA, Antonio, et al. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes.**

PEREIRA, Geraldo Daré; ALMEIDA, Flávio Passiani; PAULA, Wellington Nunes. Terceirização, Competitividade e Redução de Custos: Um Estudo de Caso. **Revista Acadêmica da Faculdade Fernão Dias.** Ano.1, n.1, 2014.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e Globalização. In: Carlos Ari Sundfeld; Oscar Vilhena Vieira. (Org.). **Direito Global.** São Paulo: Max Limonad, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000; y Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais. In: BEDÊ, Fayga Silveira; BONAVIDES, Paulo; LIMA, Francisco Gerson Marques de (Orgs.). **Constituição e Democracia.** São Paulo: Malheiros, 2006.

SEKIDO, Amélia Midori Yamane. **Terceirização na administração pública a gestão e a fiscalização dos contratos.** 2010.

SIFUENTES Muñoz, Eduardo, en La acción de Tutela en Colombia. En *Ius et Praxis*, Universidad de Talca. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Año 3 N° 1, Talca, Chile, 1997. Ver en http://derecho.otalca.cl/pgs/investigacion/iusetpraxis/3-1-97/165_174_cifuentes.pdf

SILVA, José Afonso Da. Curso de direito constitucional. São Paulo: Saraiva 2008, p. 84.

SILVA. Paulo Napoleão Nogueira Da. Curso de direito

constitucional. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

TAVARES, André Ramos. Tribunal e jurisdição constitucional. São Paulo: Celso Bastos Ed./IBDC, 1998.