

GARANTIAS DOS DIREITOS INDIVIDUAIS E SOCIAIS DO TRABALHO, NO ÂMBITO DA TERCEIRIZAÇÃO

GUARANTEES OF INDIVIDUAL AND SOCIAL WORK RIGHTS, WITHIN THE FRAMEWORK OF OUTSOURCING

Valmir César Pozzetti

Doutor em Biodireito/Direito Ambiental pela *Université de Limoges*, França. Professor Ajunto da UFAM. Professor Adjunto da Universidade do Estado do Amazonas - UEA.

E-mail: v_pozzetti@hotmail.com

Fernando Leitão Wolff

Bacharelado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Servidor Público Federal (Justiça do Trabalho).

E-mail: fernando.wolff@trt11.jus.br

Resumo

O objetivo dessa pesquisa foi o de analisar o fenômeno da terceirização e verificar se existem mecanismos que possam mitigar os riscos de inadimplência a que estão sujeitos os trabalhadores terceirizados junto às empresas prestadoras de serviços, garantindo-lhes o trabalho digno e sua valorização social. A pesquisa foi realizada por meio do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa. Concluiu-se que o combate às irregularidades através da atuação preventiva do tomador de serviços por meio de fiscalização com o uso dos mecanismos de controle impede as inadimplências, trazendo benefícios a toda a sociedade, assegurando ao trabalhador “terceirizado” o desejável tratamento digno na atividade laboral.

Palavras-chave: Dignidade do trabalhador. Trabalho Precário. Terceirização.

Abstract

The objective of this research is to analyze the phenomenon of outsourcing and to verify if there are mechanisms that can mitigate the risks of delinquency to which outsourced

workers are subjected to the companies that provide services, guaranteeing them decent work and their social value. The research was performed using the deductive method; As to the means, the research was bibliographical and qualitative. It was concluded that the fight against irregularities through the preventive action of the service taker by means of supervision with the use of control mechanisms prevents delinquencies, bringing benefits to the whole society, assuring the “outsourced” worker the desirable dignified treatment in the activity labor market.

Keywords: *Dignity of the worker. Precarious Work. Outsourcing.*

1 INTRODUÇÃO

A terceirização surgiu como uma das formas de flexibilização das relações de trabalho, com o intuito de oferecer um trabalho especializado e com economia de custos. Passou a ser um fenômeno cada vez mais presente na realidade da sociedade contemporânea e configura-se, na contemporaneidade, uma prática empregada por empresas de todos os segmentos com o objetivo de otimizar o empreendimento, com menor custo e maior rentabilidade, sustentando o argumento de que promove aumento de postos de trabalho.

Entretanto, com o argumento de aumentar os postos de trabalho, vêm-se abandonando o princípio da dignidade da pessoa humana para conceder trabalho sem dignidade ao ser humano. Importante destacar que o trabalhador labora para obter recursos financeiros para se alimentar, mas não se alimenta somente de coisas materiais. Ele também se alimenta de sonhos, de tratamento justo e adequado, entre outros.

Dessa forma, o objetivo dessa pesquisa é analisar o fenômeno da terceirização, atentando para o uso de mecanismos que possam mitigar os riscos de inadimplência a que estão sujeitos os trabalhadores terceirizados, junto à empresa prestadora de serviço, garantindo-lhes o trabalho digno e sua valorização social.

A problemática que se estabelece nessa pesquisa é: de que forma o direito poderá auxiliar o fenômeno da “Terceirização” a cumprir o seu papel, sem retirar a dignidade do trabalhador terceirizado?

A pesquisa se justifica, pois são inúmeros os casos que chegam à Justiça do Trabalho porque o trabalhador terceirizado não recebe integralmente os seus direitos, que é tratado de forma diferenciada e preconceituosa em relação aos demais empregados diretos da empresa Terceirizadora e porque quem terceiriza não fiscaliza se a empresa terceirizada está cumprindo o seu papel de garantia dos direitos trabalhistas.

Assim, como o legislador brasileiro permitiu em 2017 a terceirização irrestrita, é preciso “olhar com olhos de ver”, para essa massa de trabalhadores que, sob os auspícios de geração de emprego está sendo contratada com uma diminuição de direitos, com preconceitos, seja no tocante ao tratamento moral, seja no tocante ao pagamento de direitos trabalhistas.

A metodologia utilizada é a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa será a bibliográfica, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência; quanto aos fins, a pesquisa será qualitativa.

2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

Princípios são prescrições que se dão no campo do abstrato e está relacionado à ideia de origem, fundamento ou essência. Segundo Reale (2004, p. 303) “os princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento” e nele estão as ideias mais genéricas de onde se pode extrair concepções que orientam a compreensão para interpretação de normas, sustentação em caso de lacunas na sua aplicação, ou mesmo criação de novas normas.

No âmbito jurídico, os princípios exercem a relevante função de integração do ordenamento jurídico, conforme se verifica no art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, por força do qual, “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”. Na legislação trabalhista, dispositivo semelhante se encontra no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, em que na falta de dispositivos normativos as autoridades decidirão por outros princípios de direito.

Segundo Reale (2004, p. 304), “o legislador reconhece a impossibilidade de o sistema legislativo abarcar todo os fatos sociais possíveis dado sua imprevisibilidade, logo, para essas lacunas os princípios gerais do direito podem suprimir tal ausência”. No entanto, mais do que suprimir eventual omissão no ordenamento jurídico, Souza (2015, p. 33) esclarece que “os princípios exercem função fundamentadora no ordenamento, ostentando eficácia diretiva e derogatória, podendo invalidar e excepcionar regras e ocupam, deste modo, um papel deveras relevante, que não se restringe ao suplemento de vazios”.

E continua Reale (2004, p. 305-306) reconhecendo a força da imposição dos princípios no ordenamento jurídico cogente:

Alguns deles se revestem de tamanha importância que o legislador lhes confere força de lei, com a estrutura de modelos jurídicos, inclusive no plano constitucional, consoante dispõe a nossa Constituição sobre os princípios de isonomia (igualdade de todos perante a lei), de irretroatividade da lei para proteção dos direitos adquiridos etc. A inserção dos princípios gerais no ordenamento até o ponto de adquirirem força coercitiva, pode operar-se através das fontes de direito, a começar pelo processo legislativo, mas, mais frequentemente, através da atividade jurisdicional e a formação dos precedentes judiciais [...].

Assim, os princípios possuem enorme importância e compõem o ordenamento pátrio com a imperatividade própria das normas, prescrevendo normas fundamentadoras que organizam comportamentos e, assim como os normativos positivados possuem força prescritiva para produzir efeitos reais.

No âmbito das relações de trabalho, os princípios do trabalho exercem importância e se configuram como alicerces fundamentais na proteção do trabalhador, sobretudo, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, garantindo ao trabalhador a dignidade na execução do labor e direitos ao ambiente de trabalho, especialmente aos que se encontram em condições de vulnerabilidade.

2.1 Dignidade da pessoa humana

A pessoa humana tem uma dignidade essencial, em igualdade natural entre homem e mulher, estando acima de qualquer outra criatura material, razão pela qual não deve ser tratada à revelia, como mero objeto ou mercadoria. Segundo Martins Filho (2012, p. 17), “a pessoa humana constitui o fim último da humanidade e não deve ser instrumentalizada para projetos econômicos, sociais ou políticos”.

Ao buscar conceituar dignidade da pessoa humana, Sarlet (2006, p. 60) anota que:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável [...].

Já para Peduzzi (2009, p. 63) a definição da dignidade da pessoa humana demonstra-se complexa, devendo ser compreendida com o fato de que o ser humano, “independentemente de qualquer outro atributo, é destinatário dos direitos decorrentes da adoção do princípio da dignidade da pessoa humana pela ordem constitucional”.

E continua Peduzzi (2009, p. 63):

Embora não haja uma definição precisa nem delimitação de seu alcance nas normas, é certo que a definição de dignidade da pessoa humana está associada à ideia de reconhecimento do indivíduo como merecedor de igual consideração e respeito pelo Estado e sociedade, e por isso, na ordem jurídica estatal e internacional, tem se apresentado como princípio.

Nessa perspectiva, é essencial que o princípio da dignidade da pessoa humana seja entendido a partir do significado que atingiu com o Estado Democrático de Direito, conforme esclarece Calsing e Alvarenga (2017, p. 22):

Depois da Constituição de 1988, os direitos sociais trabalhistas ganharam a dimensão de direitos humanos fundamentais [...] por ter elegido a dignidade da pessoa humana a eixo central do Estado Democrático de Direito e dos Direitos Humanos Fundamentais.

A consolidação da ordem constitucional de 1988 constituiu o Estado Democrático de Direito no Brasil, fundado na soberania popular, na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e no pluralismo político.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.¹

Dentre os princípios fundamentais, o da dignidade da pessoa humana, declaram-no como sendo um princípio fundamental, do qual todos os demais princípios derivam e norteiam todas as regras jurídicas.

Nesse sentido Calsing e Alvarenga (2017, p. 17) esclarecem que:

Apesar do progresso do instituto da dignidade da pessoa humana à luz do importante princípio do Estado Democrático de Direito, nas

1 Grifou-se.

normas legais, um dos grandes problemas jurídicos na atualidade é que direitos básicos da pessoa humana tidos como fundamentais ainda precisam alcançar níveis mínimos de efetividade no Estado brasileiro.

Há então uma incessante busca pela efetivação dos direitos das pessoas, bem como o desafio de cristalização dos direitos humanos para que se promova a dignidade da pessoa humana em um contexto crescente de diminuição das desigualdades sociais.

Já para Andrade (2015, p. 22):

Os Direitos Humanos são a base estruturante de um estado de direito. A busca pelo cumprimento das leis trabalhistas se mostra com uma maneira de estimular a aplicação dos Direitos Humanos ao trabalhador proporcionando o alcance concreto da igualdade real e de uma garantia mínima de subsistência digna ao ser humano.

Assim sendo, ainda que os direitos trabalhistas conquistados tenham promovido melhores condições aos trabalhadores, eles precisam atingir maiores patamares de efetividade, a fim de resguardar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação à discriminação. Com base nos princípios constitucionais do trabalho concretizados por meio de mecanismos de controle, devem ser estabelecidos, para efetiva proteção e promoção à igualdade substancial do hipossuficiente, mormente os trabalhadores terceirizados.

O princípio da dignidade da pessoa humana à luz do princípio do Estado Democrático de Direito, com sua maior densidade normativa na atual tendência do direito constitucional, possibilita então, um maior exercício na defesa e efetivação dos direitos assegurados pela lei ou pela Constituição, com base nos princípios apresentados.

O trabalhador só terá vida digna quando respeitada a garantia do direito fundamental ao trabalho; pois é este trabalho que lhe proporciona os alimentos para saciar as necessidades do corpo físico; entretanto, na saúde mental do trabalhador também é levada em conta a saúde psicológica, pois inexiste efetividade desse direito quando os direitos humanos são desrespeitados, na sua plenitude.

2.2 Valores sociais do trabalho

O Estado brasileiro tem seu modelo de desenvolvimento econômico baseado na liberdade de iniciativa, conforme preceitua o art. 1º, IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, mas que deve estar harmonizado com o princípio da dignidade da pessoa humana e com os valores sociais do trabalho assegurados na Constituição, garantindo a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social, nos termos do disposto em seu art. 170:

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

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - **busca do pleno emprego;**

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.²

Tanto a livre iniciativa e sobretudo o valor social do trabalho, constituem os fundamentos para o desenvolvimento do país e devem ser, principalmente, a base para o respeito à dignidade do trabalhador.

Nenhum país se desenvolve desrespeitando os seus cidadãos: crescimento econômico não é sinônimo de desenvolvimento. Para que ocorra o crescimento

2 Grifou-se.

efetivo é necessário crescer em qualidade e não somente em quantidade. Nesse sentido, Arabi e Araújo (2018, p. 9) esclarecem que “a pessoa humana deve ser o ponto central e que, apesar dos diversos fatores e interesses envolvidos, há que se imprimir às relações de trabalho e à sua disciplina jurídica uma filtragem constitucional, de modo a se atingir um Direito do Trabalho constitucionalizado”.

Dessa forma, o valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV, CF/88, é um dos fundamentos da República ao lado da dignidade da pessoa humana. Tal como fez com a dignidade da pessoa humana, a Constituição alçou o valor social do trabalho ao patamar de princípio constitucional fundamental e estruturante, e estabeleceu o trabalho como direito social. De acordo com Marques (2007, p. 64):

[...] da forma como foi redigida a Carta de 1988, dando ênfase ao trabalho humano, quer como fundamento da República, quer como princípio-base da ordem econômica e da ordem social, não há como interpretar os dispositivos constitucionais sem, necessariamente, dar destaque ao trabalho humano, em suas mais variadas formas, se sobrepondo ele aos demais elementos ligados principalmente ao mercado, por se tratar, também, de elemento de dignidade da pessoa humana.

O legislador constituinte ao determinar que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (art. 19, CF/88), esclareceu que a ordem social está baseada no primado no trabalho. Tal prescrição estabeleceu a importância essencial da pessoa humana na ordem jurídica e no âmbito socioeconômico, como aponta Delgado (2017, p. 46):

Por fim, a Constituição de 1988, ao tratar da “Ordem Social”, afirma uma das dimensões essenciais da dignidade da pessoa humana, sua dimensão social. Eis o texto enfático constitucional: “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” O preceito constitucional, conforme se nota, constitui, igualmente, enfática afirmação da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica.

Quanto a valorização social do trabalho, dado que o Estado Democrático se estabelece baseado na ordem social e esta, por sua vez, somente é obtida pautada no trabalho, conforme explica Delgado (2017, p. 46):

A valorização do trabalho, especialmente do emprego, é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social.

As intervenções do Estado na economia e em todos os segmentos direta ou indiretamente relacionados aos aspectos trabalhistas devem estar submissas aos princípios que resguardam os valores sociais do trabalho e visar o bem comum, promovendo a dignidade do trabalhador, conforme esclarece Andrade (2015, p. 33):

Nenhum pretexto de ordem econômica deve sobrepor-se aos preceitos jurídicos atinentes aos direitos sociais, pois estes se caracterizam como essenciais para a valorização do trabalho, a consequente promoção do bem comum e a elevação da própria condição humana. Dessa forma, se os ajustes econômicos e jurídicos não forem suficientes para assegurar uma existência digna a todos, não se pode conceber como solução o rebaixamento do patamar civilizatório e a redução da dignidade de cada trabalhador.

Para Roesler (2014, p. 95) “a atuação das pessoas e da sociedade diante da ordem econômica contemporânea deve pautar-se, sempre, por dar ênfase ao valor social do trabalho”. Assim sendo, a promoção do trabalho digno resultante da observância da valorização social do trabalho em harmonia com o atual modelo econômico, conferem ao trabalho e seus aos trabalhadores tratamento singular, em face da tutela constitucional. Aos trabalhadores, e sobretudo os terceirizados, tem no labor, função reguladora e geradora da ordem econômica e social, e configura-se instrumento para sua afirmação individual e no seio social, promovendo a dignidade humana. Assim, os terceirizados devem ser tratados, no ambiente da empresa terceirizante, de maneira igualitária aos seus trabalhadores regulares.

2.3 Erradicação da pobreza e marginalização

Ao estabelecer como objetivo fundamental da República a erradicação da pobreza e a da marginalização (art. 3º, III, CF/88), o constituinte estabeleceu norma programática para que se implementasse medidas de governo às classes mais pobres, de forma a obter igualdade de condições e dignidade a todos e, como reflexo, minimizar as desigualdades sociais.

Medida prática para erradicar a pobreza e a marginalização encontra-se na proteção constitucional ao salário mínimo, que buscou valorizar o aspecto social do trabalho, estabelecido nas bases do princípio da dignidade humana, assegurando ao trabalhador a condição mínima para atendimento de suas necessidades, conforme esclarece Coutinho (2015, p. 49):

Trata-se, portanto, de preceito que visa dar eficácia ao princípio da dignidade da pessoa humana [...], e ao valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV, da CR), assim como contribuir com a construção de uma sociedade justa e solidária, o desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e das desigualdades regionais e sociais, objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, I, II e III, da CR).

Dessa forma, estar-se-á promovendo a erradicação da pobreza e evitando a marginalização de classe de pessoas. Todavia, deve-se atentar para o fato de que “não se pode falar que teriam uma existência digna trabalhadores que recebessem salários que não se mostrassem suficientes para garantir o atendimento das suas necessidades vitais básicas e das suas respectivas famílias” (COUTINHO, 2015, p. 49).

Conforme Fabiano *et al* (2017, p. 61) “não há como negar que terceirizar significa precarizar condições de trabalho, seja porque o conjunto de benesses é inferior, seja pela provisoriedade do contrato, seja, muitas vezes, pela remuneração menor”.

Com níveis salariais menores do que os trabalhadores de empresas tomadoras de serviços de terceirização, e a considerar a crescente precarização nas relações de trabalho, é forçoso reconhecer a vulnerabilidade e agravamento das condições dos trabalhadores terceirizados, a ponto de não possuírem condições mínimas de subsistência.

Albuquerque e Gennari (2011, p. 56) chamam atenção para o fato de que “o paradigma do trabalho se encontra na actualidade sujeito a profundas transformações [...] que tendem a produzir dinâmicas complexas, disseminadas e, em grande medida, imprevisíveis, de vulnerabilização das condições de vida dos trabalhadores e de novas formas de pobreza”.

Segundo Wanderley, citado por Albuquerque e Gennari (2011, p. 64) “reforça-se a tese de que uma “nova” pobreza “sinaliza o destino excludente de parcelas majoritárias da população mundial, seja pelas restrições impostas pelas transformações do mundo do trabalho [...]”.

No mesmo sentido Doncel (site El País, 2017), esclarece que:

Há referência aos chamados “trabalhadores pobres”, considerado como sendo um problema atual no continente europeu, mais especialmente grave na Espanha. O problema consiste no fato de que trabalhadores tem exercido atividades por baixíssimas remunerações sendo insuficiente para cobrir as necessidades básicas. A constatação da doutora em Bem-Estar Social da Universidade Pública de Navarra, Sra. Lucía Martínez: “Sempre existiram os trabalhadores pobres. A diferença é que antes tratava-se de setores com uma vulnerabilidade extrema. E agora se estendeu para outros grupos, prejudicados por um mercado de trabalho muito díspar [...]”

Sob pena de não incorrer nessa “nova” pobreza, Medeiros (2003, p. 335) conclui que “a redução do contingente de subempregados e sub-remunerados constitui um caminho essencial de redução da pobreza e da disparidade de renda que se forma no mundo do trabalho”

Pois bem, a erradicação da pobreza depende de ações conjuntas de políticas econômicas e sociais. No particular, quanto ao aspecto econômico a geração de emprego está diretamente relacionada à diminuição de pessoas na classe da pobreza.

No entanto, conforme Medeiros (2003, p. 325), “a expansão do nível do emprego com elevação sustentada dos salários mais baixos ao lado da universalização dos direitos sociais [...] requereria um conjunto de políticas públicas articulando o desenvolvimento econômico com a inclusão social”.

É justamente nesse contexto, que todo trabalhador está sujeito à precarização do trabalho e ao desrespeito em seus direitos, não somente no aspecto remuneratório, mas nas demais garantias trabalhistas. A terceirização – modalidade de flexibilização das relações trabalhistas – intensifica essa tendência, logo, deve ser tutelada com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho sob pena de incorrer nessa chamada “nova” pobreza.

A oferta de emprego deve estar atrelada à uma política social de valorização do trabalho a fim de não tornar vulnerável certa classe de trabalhadores, bem como marginalizá-los.

3 TERCEIRIZAÇÃO

Originado do verbete latino, *tertius*³, a palavra terceirização traz em seu significado sentido correspondente a ato ou efeito de terceirizar. No Brasil, o vocábulo surgiu inicialmente no âmbito privado, na Administração de Empresas. Após, os tribunais trabalhistas, de igual modo, passaram a utilizá-lo, consagrando a terceirização como a contratação de terceiros (prestador) visando a realização de atividades que não constituam o objeto principal da empresa (tomadora), ou seja, e conforme Carelli (*apud* Druck e Franco, 2007, p. 27) destaca, o “termo terceirização é uma criação brasileira para indicar, essencialmente, que se transfere a um terceiro, a um outro, uma atividade que vinha sendo feita pela empresa ou que poderia ser feita por ela”, e pode envolver a produção de bens ou fornecimento de serviços, a exemplo da contratação de serviços de limpeza.

3 Corresponde a terceiro, conforme o Vocabulário latim-português baseado no livro *Língua Latina Per Se Illustrata – Família Romana* organização: Katia Teonia Costa de Azevedo, Laura Quednau, Matheus Knispel da Costa; colaboração: Kleveland Barbosa. – Porto Alegre; Rio de Janeiro: 2016, p. 21.

Segundo Cortez (2015, p. 13):

Essa forma de organização estrutural visa à redução dos custos operacionais e maximização dos resultados de uma empresa. No campo empresarial, terceirização significa forma de gestão administrativa, busca de agilidade, ampliação da competitividade, aumento da produtividade, otimização do empreendimento, geração de postos de trabalho, redução dos custos da produção e a maximização dos lucros.

Muito embora o primado do trabalho e do pleno emprego na vida social constituía uma grande conquista da democracia no mundo atual capitalista, expressa no art. 193 da CF/88, o Estado Liberal associado à ideia de globalização, fenômeno econômico que transforma o contexto mundial e impõe liberalização de mercados numa perspectiva neoliberal: “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. “

Nesse sentido, Hirsch (2015, p. 17) esclarece que “trouxeram consigo a política de flexibilização das relações trabalhistas, com o fim de instituir mecanismos para compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”. Já Nahas (2016, p. 26-27) destaca que “o que se verifica, entretanto, desde as últimas décadas do século passado, é o evidente processo de desmonte cultural do primado do trabalho e do emprego no atual sistema econômico”.

A terceirização afetou diretamente a condição socioeconômica do empregado terceirizado e o Direito do Trabalho nas suas relações com a Ciência do Direito, os quais vêm sendo modificados constantemente, em razão da dinâmica da economia, que visam, unicamente, segundo Martins (2014, p. 11) “a resolver o problema do capital e do trabalho em detrimento do trabalhador terceirizado que sofre com a precarização das relações de trabalho e conseqüente falta de segurança na garantia da efetividade dos direitos individuais e sociais trabalhistas”.

A terceirização desmedida leva à precarização das relações de trabalho e conseqüente falta de segurança na garantia da efetividade dos direitos, trazendo

como consequência ao trabalhador terceirizado o fato de este não possuir o trabalho digno que tem o trabalhador normal de uma empresa que terceiriza, o que leva à fragilização e discriminação do empregado terceirizado. Nesse sentido, Carreli (2007, p. 59) assevera que “[...] a terceirização e seu uso desenfreado e desregulado trouxeram para o mundo laboral um crescimento extremado da precarização das condições de trabalho, com a fragmentação do coletivo dos trabalhadores e a exclusão social”

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2015), havia no Brasil, empregados do setor privado contratados de forma indireta correspondente a 19% do total de empregados do setor privado naquele ano⁴. Diante desse cenário e considerando que a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) trouxe mudança às relações de trabalho, em complemento ao já iniciado pela Lei n. 13.429/2017 (Terceirização), a expectativa é a de que haverá uma inversão estrutural no mercado de trabalho conforme destaca o sociólogo do trabalho Ruy Braga, professor do departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP), em entrevista ao Jornal Valor Econômico⁵. Ele afirma que em cinco, sete anos o total de terceirizados poderá chegar a 75% do total de empregados do setor privado.

Fenômeno que alcança de forma inevitável a economia brasileira, a terceirização tem exigido das empresas adequação a essa forma de organização estrutural, sob pena de perder competitividade no mercado. Há então a necessidade de compatibilizar a proteção aos empregados com o reconhecimento da necessidade de terceirização, em razão do interesse econômico-empresarial. Nesse sentido Arabi e Araújo (2018, p. 10) afirmam:

Entretanto, há que se ter presente que essa mesma ordem constitucional que assegura a proteção às relações de trabalho e à dignidade do

4 Coordenação de Trabalho e Rendimento. Aspectos das relações de trabalho e sindicalização/PNAD, IBGE. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

5 Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/4912306/terceirizado-pode-ir-75-do-total-diz-estudo>. Acesso em 29 maio 2018.

trabalhador, assenta como princípios igualmente normativos a livre concorrência e a liberdade de iniciativa como fatores estruturantes da ordem econômica brasileira. [...] e também são valores constitucionais a serem tutelados pela regulamentação estatal das relações de trabalho.

E continuam os autores (2018, p. 67):

A prática da terceirização não precisa, necessariamente, acarretar condições piores ou menos favoráveis ao trabalhador. Não há, assim, um liame necessário entre terceirização e precarização do trabalho, visto que é possível a plena tutela jurídica da dignidade do trabalhador e de suas condições de trabalho, mesmo em meio à terceirização.

No entanto, é importante destacar que o fenômeno da terceirização traz consigo a precarização das relações de trabalho e, conseqüentemente afeta a dignidade do trabalhador.

3.1 Consequências da terceirização ampla: prós e contras

Outrora, predominava a compreensão de que a terceirização, em regra, apenas era admitida em atividades-meio, não se permitindo-a em atividades-fim. Todavia, com a Lei n. 13.429/2017 (nova Lei da Terceirização), ampliou-se os limites da terceirização, podendo agora ser utilizada em quaisquer atividades da tomadora, até mesmo na atividade principal, suplantando assim, a distinção entre atividades-fim e atividades-meio:

Art. 9º [...] *omissis*

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

O Supremo Tribunal Federal decidiu, nos processos RE n. 958.252/MG e ADPF n. 324/DF, que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo de uma empresa, seja meio ou fim:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (STF, Pleno, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux, j. 30.08.2018).

É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1991”. O Relator esclareceu que a referida decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada (STF, Pleno, ADPF 324/DF, Rel. Min. Roberto Barroso, j. 30.08.2018).

Com a terceirização irrestrita maior será a quantidade de empresas prestadoras de serviços, terceirizadas, em atividades empresariais com o consequente aumento do número de terceirizados. Ante esta constatação faz-se mister analisar os argumentos favoráveis e contrários a estes trabalhadores terceirizados e apontar para suas prováveis consequências.

A flexibilização nas relações trabalhistas enfraquece as garantias dos trabalhadores. Para Godinho, citado por Roesler (2014, p. 133), “a terceirização atenta contra o padrão tradicional de emprego e é decorrente da reestruturação do capital visando a maximizar a sua margem de lucro do empregador; a terceirização é, “essencialmente”, desorganizadora do sistema de garantias e direitos estipulados pelo clássico Direito do Trabalho”.

Já, para Roesler (2014, p. 134):

A terceirização representa a nova fonte de informalidade, isto é, induz a exclusão do acesso aos direitos sociais e do trabalho. O fenômeno tem sido criticado principalmente por diminuir os ganhos dos trabalhadores, piorar condições de trabalho, criar ambientes discriminatórios em que o mesmo trabalho recebe remuneração e tratamento social diferenciados, mas principalmente por dificultar

a sindicalização dos trabalhadores, o que prejudica o acréscimo de direitos. Uma expansão dos terceirizados acaba gerando um grande impacto na sociedade com a diminuição dos direitos celetistas e o aumento da informalidade nas relações de trabalho.

Nesse mesmo sentido, Viana (2017, p. 60) é enfático ao afirmar que “são inúmeras as estatísticas que mostram – com clareza – que as terceirizações tendem a degradar não só os salários, mas o ambiente de trabalho. Sobre isso não se pode sequer discutir. É preto no branco, olhar para ver”.

Já Lima e Lima (2018, p. 56) enumeram como consequência negativa da terceirização:

[...] redução salarial, de até 27%; 2) aumento da jornada real de trabalho, de até três horas semanais, ante a limitação imposta aos descansos; 3) elevação da rotatividade da mão de obra; 4) incremento dos acidentes de trabalho; 5) sobrecarga no sistema de saúde; 6) sobrecarga do sistema da Previdência e Assistência Social; 7) aumento da precarização das relações de trabalho; 8) redução das vagas para concurso público, particularmente nas empresas estatais; 9) debilitação do sistema sindical; 10) queda de receita da Previdência Social, com prejuízo para o contribuinte; 11) queda da qualidade dos bens e serviços; 12) queda da autoestima do povo; 13) estagnação profissional, dado que no emprego terceirizado não há carreira; 14) queda do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) da população; 15) aumento da concentração de renda, fruto da intermediação da mão de obra; 16) desinteresse pela educação, dado o desestímulo pelas carreiras; [...]

E continuam (2018, p. 57) registrando as consequências de precarização mais imediatas:

As consequências mediatas também são palpáveis, como o aumento do acidente de trabalho, em virtude das jornadas extenuantes, falta de treinamento adequado e falta de compromisso do contratante de serviços com o trabalhador que lhe serve. O adoecimento será inevitável, inclusive os transtornos mentais decorrentes da relação de trabalho.

Já em referência ao que se possa configurar como sendo pontos positivos advindos da terceirização, e mais especificamente, quanto às consequências ao trabalhador, Lima e Lima (2018, p. 55) afirmam:

Como se vê, são respostas de interesse econômico-empresarial. Do ponto de vista trabalhista, a resposta só é positiva macroeconomicamente, porque no plano individual não há nenhum ganho para os trabalhadores inseridos nesse sistema como empregados ou prestadores de serviço.

Verifica-se então que, na terceirização, o rol de eventos daquilo que o trabalhador tem a perder com a terceirização, se sobrepõe, em muito, às vantagens que o empregado terceirizado teria. Imprescindível então, dada a impossibilidade de retroagir no processo de terceirização firmado no plano econômico, estabelecer posição proativa na fiscalização por parte do tomador de serviços (contratante) no monitoramento das condições da empresa prestadora de serviços (contratada), para evitar usurpação de direitos dos terceirizados vulneráveis, impondo ao contratante um rigoroso sistema de responsabilização, que deve ser efetivo.

3.2 Responsabilidade subsidiária: pública e privada

A responsabilidade subsidiária se traduz naquela que em caso de dívida pendente e resistida, primeiro se executa a penhora no patrimônio do devedor principal para, depois fazer-se no patrimônio do devedor secundário (tomador de serviço).

Com o aumento do número de contratação de serviços terceirizados, importante se faz analisar os aspectos da responsabilização subsidiária do tomador de serviços (entes privados ou públicos), no caso de eventuais inadimplementos, com o intuito de resguardar o interesse do trabalhador.

Em termos gerais, na terceirização, ocorre uma triangularização (três sujeitos) da relação de trabalho entre empregado, empregador (prestador de serviços

e contratado) e o tomador de serviço (contratante). Nessa relação, o tomador da mão de obra terceirizada é responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias não adimplidas pelo prestador de serviço, pela aplicação decorrente da responsabilidade civil – culpa *in vigilando*.

Responsabilizar subsidiariamente os tomadores de serviços em contratos de terceirização importa garantir aos trabalhadores seus direitos já tão precarizados. Ademais, seria penoso atribuir aos mesmos um ônus advindo de uma relação que não lhes pertence, conforme Silva (2015, p. 109) aponta:

O empregado hipossuficiente, que não tem qualquer poder de ingerência no contrato entre as partes, não pode sofrer qualquer tipo de ônus decorrente do inadimplemento por parte de qualquer das contratantes [...] aqueles que se uniram para explorar um terceiro devem sempre ser responsabilizados. Repugna à ética quando duas partes contratam, sem ingerência da parte mais fraca, e atribuem a ela o ônus do inadimplemento de uma delas, o que evidencia na contratação uma violação ética da cláusula *pacta sunt servanda*. São partes contratando conforme o seu interesse, prevendo um prejuízo para o explorado de seus direitos fundamentais.

Importante observar diferenças, por força normativa, na responsabilização dos entes privados e públicos. No plano privado (terceirização entre empresas) a matéria é regida pelo art. 5º-A, § 5º, da Lei n. 6.019/1974, alterado pela Lei n. 13.429/2017:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. (Lei n. 6.019/1974, de 3 de janeiro de 1974).

Alvarenga e Garcia (2017, p. 28) explicitam o normativo legal e afirmam que:

Havendo o descumprimento dos direitos do empregado, o responsável principal é o empregador, no caso, a empresa prestadora de serviços. Caso esta não tenha condições patrimoniais de satisfazer esses direitos trabalhistas, o tomador passa a responder de forma subsidiária, em razão até mesmo do risco que assume por ter decidido no sentido da terceirização de suas atividades, deixando de contratar empregados para exercê-las diretamente.

No âmbito da terceirização envolvendo entes públicos, a Lei n. 8.666/1993 afasta a responsabilidade subsidiária da Administração Pública enquanto tomadora de serviços:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

Alvarenga e Garcia (2019, p. 29) explicam que:

[...] nos casos de terceirização de serviços em que a Administração Pública figure como tomadora, o dispositivo legal em questão afasta a responsabilidade desta quanto aos encargos trabalhistas, mesmo nas hipóteses em que a empresa prestadora dos serviços deixa de cumpri-los.

No entanto, excepcionalmente, é possível responsabilizar o ente público na condição de tomador de serviços, pois com base no disposto no art. 58 da Lei n. 8.666/93 a Administração pública deve exercer a fiscalização contratual,

designando um servidor para o acompanhamento da execução contratual que se assim não proceder, estará incorrendo em culpa *in vigilando*.

Nesse sentido o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pacificou o entendimento:

Súmula n. 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

[...] *omissis*

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

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

Na ocorrência de eventuais inadimplementos relativos às verbas trabalhistas e demais direitos inerentes, decorrentes do contrato de trabalho entre o terceirizado e empresa terceirizada, há respaldo legal para imposição da responsabilidade subsidiária dos entes contratantes.

Por fim, na busca pela garantia da efetividade dos direitos individuais e sociais trabalhistas, os entes contratantes – tomadores de serviços – devem acompanhar a terceirização mediante contrato de gestão, fiscalizando se os direitos trabalhistas estão sendo devidamente respeitados em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho em vista de uma sociedade mais justa.

3.3 Fiscalização do contrato: ônus ou bônus?

A terceirização gera inúmeras vantagens administrativas e financeiras ao tomador do serviço, possibilitando, dentre outras, que o ente tomador concentre suas forças na área fim, obtenha otimização nos processos e reduza custos operacionais.

No entanto, essa gama de bônus traz consigo uma necessária contrapartida a fim de manter a prestação de serviços terceirizados adequada e satisfatória, pois segundo Lima. e Lima (2018, p. 52) “Aquele que se beneficiou do trabalho de alguém deve ser o fiador final das obrigações trabalhistas”. Assim, o tomador que obteve todo um bônus decorrente de um contrato de terceirização não pode eximir-se de arcar com os ônus, de igual modo, decorrente de um contrato, diante do inadimplemento da empresa prestadora.

Aos contratantes, necessário se faz estar atento e atuar de forma preventiva nos contratos de terceirização, sob pena de ser responsabilizado por inadimplência, da contratada, junto aos trabalhadores contratados diretamente e envolvidos na execução do contrato. Nesse sentido, Pessanha (2010, p. 33) esclarece que:

Neste passo, diante da efetiva prestação de serviço terceirizado, importa manter sempre certo zelo no que tange a forma como tais serviços são executados e o ambiente em que estes trabalhadores se encontram expostos quando integrados ao meio ambiente de trabalho da empresa tomadora de serviços.

Na esfera pública o poder-dever de agir faz a administração fiscalizar valendo-se de medidas, entre outras, a que exige das contratadas a documentação relativa aos terceirizados diretamente vinculados ao contrato de prestação de serviços para verificação fiscalização dos pagamentos; a imposição de multas contratuais por inadimplementos; a rescisão contratual, ou mesmo, medidas como a retenção do valor da garantia prestada relativo ao custo de verbas rescisórias ou outros direitos trabalhistas não satisfeitos pela terceirizada. Nesse sentido Pritsh (2011, p. 23) comenta que:

A fiscalização dos contratos terceirizados, pois, evita maiores prejuízos, já que precocemente detecta falhas, atrasos ou não-pagamentos pela contratada, cujos valores são passíveis de serem cobertos pela garantia prestada, tentando-se evitar a formação da chamada “bola de neve”, quando a contratada quebra, deixando para trás dezenas ou centenas de trabalhadores sem receber suas verbas rescisórias — além de um passivo trabalhista enorme para o tomador de serviços.

A ausência de fiscalização da Administração Pública nas contratações de terceirização gera descumprimento de normativos legais que dispõem sobre os deveres de exigência de garantias para cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscalização acerca do cumprimento do contrato.

Em recente julgado o TRT da 10ª Região, em 1ª Instância, no processo n. 0000874-30.2018.5.10.0008, condenou o ente público “Distrito Federal” de forma subsidiária, em razão do descumprimento do dever de fiscalizar:

A questão da responsabilidade subsidiária encontra-se pacificada pelo C. TST, nos termos da Súmula 331, IV e V, que responsabiliza o tomador de serviços, inclusive ente da Administração Pública (Direta ou Indireta), pelo adimplemento dos direitos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora. Isso porque o tomador dos serviços é o destinatário direto do esforço despendido pelo trabalhador, tendo auferido proveito da terceirização praticada. Assim, não pode eximir-se de, diante do inadimplemento da empresa prestadora, arcar com os ônus decorrentes de um contrato que lhe propiciou também bônus. Dessa forma, **ainda que se trate de ente integrante da Administração Pública, não há que se falar em exclusão de responsabilidade, sob pena de malferimento à moralidade administrativa e à dignidade do trabalhador, princípios que regem a Administração Pública e o próprio Estado Democrático de Direito.** Nesse diapasão, imprimindo ao artigo 71 da lei 8.666/93 uma leitura em consonância com os preceitos constitucionais que consagram o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, passo a perquirir se a conduta do segundo reclamado denota culpa *in vigilando* ou *in eligendo*. **É certo que o ônus de demonstrar a fiscalização do contrato administrativo mantido com a primeira ré é da segunda demandada, à vista do princípio da aptidão para a prova, porquanto toda a documentação atinente ao**

contrato administrativo firmado fica em seu poder e o empregado não tem acesso à mesma. Entretanto, curvo-me ao entendimento predominante no TST, que assentou a compreensão de que incumbe ao empregado demonstrar a falha da tomadora na fiscalização do contrato de prestação de serviços. E o autor desincumbiu-se satisfatoriamente de seu encargo, demonstrando que o segundo réu não cumpriu de forma satisfatória seu dever de fiscalizar. **A Lei 8.666/1993, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública, prevê em seus arts. 58, III e 67, o dever do ente público em fiscalizar a execução dos contratos.** (TRT 10, 2019, *on-line*).⁶

Já na iniciativa privada, os instrumentos de fiscalização também são cabíveis, vez que, em contratos cíveis há previsão de reparação do dano causado a outrem. Na responsabilidade contratual, se estabelece a celebração de um contrato com base na vontade das partes, gerando direitos e deveres aos contratantes. Conforme estabelece o Código Civil, em seu art. 389, “Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, [...]” (BRASIL, 2002, p. 48).

A empresa tomadora tem o dever constante de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa prestadora de serviços escolhida. Tal averiguação, se faz ao estabelecer critérios para conferência da regularidade no cumprimento das obrigações. Em termos práticos, a título de exemplo, é verificar se a empresa vem pagando corretamente o trabalhador que exerce as atividades em prol da tomadora de serviços, valendo-se de exigir periodicamente, comprovantes de pagamentos das verbas trabalhistas e demais obrigações legais e convencionadas, bem como certidões negativas de débito perante a entes tributantes.

Pritsh (2011, p. 26) assevera que:

Assim, à semelhança do que largamente ocorre na esfera pública, afigura-se recomendável às empresas privadas, condomínios, associações e outras entidades que tomam serviços terceirizados inserir nos respectivos contratos previsão da prestação de garantias e/ou retenção de pagamentos, instrumentos a serem acionados em

6 Grifou-se.

caso de inadimplemento pela contratada, bem como que mencionem expressamente poderes de fiscalização do contrato, como a exigência da disponibilização mensal de cópias de folhas de ponto, comprovantes de pagamento, de depósitos de FGTS e INSS etc. Estas providências permitem fiscalizar o correto adimplemento dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Nos contratos de terceirização na esfera privada os mecanismos de fiscalização, a exemplo do que ocorre no âmbito dos contratos públicos, são perfeitamente aplicáveis já que no direito obrigacional há possibilidade de uma parte fiscalizar o devido cumprimento da outra.

Busca-se dessa forma evitar a culpa *in vigilando*, comumente invocada nas ocorrências de inadimplemento dos direitos terceirizados pelo contratado (prestador de serviços), por ocasião da imputação da responsabilidade subsidiária do tomador. Nesse sentido Pessanha (2010, p .12) esclarece:

Assim, é salutar que sejam estabelecidos critérios para aferição da regularidade no cumprimento das obrigações pela empresa prestadora de serviços. Como exemplo, podemos citar a exigência de apresentação periódica de documento comprobatório do pagamento de verbas trabalhistas.

Já Almeida (2009, p. 56) também sugere no mesmo sentido observando que “É recomendável, quando da elaboração dos contratos, inserir permissivo de auditoria das obrigações trabalhistas”.

Por fim, a terceirização que proporciona inúmeras vantagens aos entes tomadores, também deve arcar com o ônus advindo da relação contratual com o prestador, com a necessária diligência contínua e permanentemente aferindo a execução dos contratos de trabalho, de modo a não ensejar prejuízos ao trabalhador terceirizado.

4 MECANISMOS PARA MITIGAÇÃO DO RISCO

Por ser um valor tão supremo, a dignidade da pessoa humana necessita de proteção do Estado, o qual, por meio de seus poderes de atuação, deve criar instrumentos para a sua promoção, sobretudo nas relações de trabalho.

Segundo Druck e Franco (2007, p. 66) a terceirização como forma de organização empresarial se configura como prática irreversível sendo inviável tentar proibi-la ou limitá-la. Ainda, nessa mesma toada a autora defende que:

A legislação no nosso entender, para solucionar os problemas trazidos pelo fenômeno que ora se comenta, deveria tomar uma posição proativa, para impedir ou inibir que a terceirização seja utilizada como forma de precarização do trabalho. O discurso atual de luta em face da terceirização deve ser substituído pela busca da humanização.

Nos contratos de terceirização, como forma de se evitar transtornos e condenações na justiça laboral, o contratante (tomador de serviços) pode valer-se de mecanismos para mitigação de riscos às garantias trabalhistas dos terceirizados, conforme esclarece Pritsh (2011, p. 22):

[...] à semelhança do que largamente ocorre na esfera pública, afigura-se recomendável às empresas privadas, [...] inserir nos respectivos contratos previsão da prestação de garantias e/ou retenção de pagamentos, instrumentos a serem acionados em caso de inadimplemento pela contratada [...].

Na esfera da Administração Pública, a Lei de Licitações (Lei n. 8.666/93) prevê alguns mecanismos para evitar ou minimizar prejuízos com o inadimplemento da contratada, como a Conta-Depósito Vinculada, prestação de garantia de até 5% do valor do contrato e o poder de fiscalizar o contrato, tal como ocorre na retenção de pagamentos por inadimplemento da contratada em suas obrigações trabalhistas:

Art. 18. Para as contratações de que trata o art. 17, o procedimento sobre Gerenciamento de Riscos, conforme especificado nos arts. 25 e 26, obrigatoriamente contemplará o risco de descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS da contratada. § 1º Para o tratamento dos riscos previstos no caput, poderão ser adotados os seguintes controles internos:

I - Conta-Depósito Vinculada bloqueada para movimentação, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; (Instrução Normativa n. 5, de 26 de maio de 2017 do MPOG)

Art. 56. A critério da autoridade competente, em cada caso, e desde que prevista no instrumento convocatório, poderá ser exigida prestação de garantia nas contratações de obras, serviços e compras.

I - caução em dinheiro ou em títulos da dívida pública, devendo estes ter sido emitidos sob a forma escritural, mediante registro em sistema centralizado de liquidação e de custódia autorizado pelo Banco Central do Brasil e avaliados pelos seus valores econômicos, conforme definido pelo Ministério da Fazenda;

II - seguro-garantia;

III - fiança bancária.

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

Tais mecanismos utilizados na mitigação dos riscos por inadimplência de empresas terceirizadas, nos contratos administrativos de terceirização, serão abordados adiante.

4.1 Garantia Contratual

Garantia é o direito estabelecido, por lei⁷ ou por vontade das partes, a um, ou a ambos os contratantes, o qual poderá ser exigido quando houver descumprimento

7 Exemplos de garantias com previsão legal são as existentes nas relações de consumo (Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990), as definidas na Lei de Licitações (Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993), e as da Lei de locações (Lei n. 8.245, de 18 de outubro de 1991).

de obrigações pela parte inadimplente. No âmbito da administração pública, conforme art. 56 da Lei n. 8.666, de 1993, a garantia para os contratos administrativos confere ao contratante a possibilidade de exigí-la quando conveniente e necessário. A garantia, para ser exigida do contratado, deve ter previsão no contrato e no edital de convocação. Ela pode ser exigida na contratação de obras, serviços ou compras.

Não adentraremos nas espécies de garantias previstas para os contratos de terceirização na administração pública por não ser esta a proposta do presente trabalho, mas apenas os aspectos da garantia em caráter geral. No entanto, é mister registrar que existem três espécies de garantia para os contratos administrativos, que são: a caução em dinheiro ou títulos da dívida pública; o seguro-garantia; e a fiança bancária.

Conforme Lei n. 8.666/1993, a garantia contratual não excedente a cinco por cento do valor do contrato e engloba, entre outros, os eventos de descumprimento das obrigações de natureza trabalhista e previdenciária pela contratada. Por intermédio do seguro, a contratada irá indenizar os prejuízos sofridos pela Administração em razão do descumprimento contratual:

Art. 56. A critério da autoridade competente, em cada caso, e desde que prevista no instrumento convocatório, poderá ser exigida prestação de garantia nas contratações de obras, serviços e compras.

§. 1º [...] *omissis*;

§ 2º A garantia a que se refere o caput deste artigo não excederá a cinco por cento do valor do contrato e terá seu valor atualizado nas mesmas condições daquele, ressalvado o previsto no parágrafo 3º deste artigo. (BRASIL, 1993, on-line).

Não há previsão legal para imposição de garantia contratual em contratos de terceirização entre entes privados, no entanto, as garantias ditas contratuais têm natureza facultativa e podem ser concedidas por mera liberalidade, desde que observada a validade do negócio jurídico, nos termos no art. 104 do Código

Civil: “A validade do negócio jurídico requer: ⁸I - agente capaz;⁹ II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.”

No entanto, em específico, na espécie seguro-garantia, o tema é regulado pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), e alcança tanto nos contratos administrativos quanto nos privados. Em Circular SUSEP n. 477/2013, alterada pela Circular SUSEP n. 577/2018, conta dispositivo com previsão de cobertura por descumprimento das obrigações de natureza trabalhista e previdenciária de responsabilidade do Tomador-Contratado de serviços terceirizados oriundas do contrato principal., que assim dispõe:

Art. 1º Incluir, no Anexo I da Circular Susep n. 477, de 30 de setembro de 2013, o Capítulo IV (Condições Particulares das Cláusulas Específicas - ramo 0775), contendo a Cláusula Específica I: Ações Trabalhistas e Previdenciárias, conforme segue:

CAPÍTULO IV - CONDIÇÕES ESPECIAIS DAS COBERTURAS ADICIONAIS - RAMO 0775

CLÁUSULA ESPECÍFICA I: AÇÕES TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS:

1. Objeto:

1.1. Esta cláusula tem por objeto garantir exclusivamente ao segurado, até o valor da garantia fixado em apólice, o reembolso dos prejuízos sofridos pelo segurado em função de descumprimento das obrigações de natureza trabalhista e previdenciária de responsabilidade do tomador oriundas do contrato principal.

[...]

(CIRCULAR SUSEP Nº 577, DE 26 DE SETEMBRO DE 2018).

Por fim, a inclusão de cláusula com previsão de prestação de garantias nos contratos de terceirização entre empresas privadas, bem como o atendimento de prescrições normativas pelos entes públicos, afigura-se medida assecuratória a ser acionada em caso de inadimplemento pela contratada nas suas obrigações

8 <http://www2.susep.gov.br/bibliotecaweb/docOriginal.aspx?tipo=4&codigo=31460>

9 <http://www2.susep.gov.br/bibliotecaweb/docOriginal.aspx?tipo=1&codigo=44373>

trabalhistas, atentando em especial às particularidades das exigências legais no âmbito da Administração pública.

4.2 Conta vinculada

A Administração Pública Federal, no intuito de aprimorar seus mecanismos de controle, de forma a evitar condenações por responsabilidade subsidiária, instituiu a chamada conta vinculada que visa coibir a participação de empresas sem qualificação, proteger o erário e resguardar os direitos creditícios dos trabalhadores terceirizados.

Com previsão na Instrução Normativa n. 5, de 26 de maio de 2017, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a conta vinculada objetiva garantir os recursos necessários para o cumprimento das obrigações sociais e trabalhistas em caso de inadimplemento da contratada. Tornou-se uma das ferramentas possíveis de controle interno, conforme previsto em seu art. 18:

Art. 18. Para as contratações de que trata o art. 17, o procedimento sobre Gerenciamento de Riscos, conforme especificado nos arts. 25 e 26, obrigatoriamente contemplará o risco de descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS da contratada.
§ 1º Para o tratamento dos riscos previstos no caput, poderão ser adotados os seguintes controles internos:
I - Conta-Depósito Vinculada bloqueada para movimentação, conforme disposto em Caderno de Logística, elaborado pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; (Instrução Normativa n. 5, de 26 de maio de 2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão).

Destina-se exclusivamente à provisão dos valores¹⁰ referentes ao pagamento das férias, 1/3 constitucional de férias e 13º salário, dos encargos previdenciários

10 2. O montante dos depósitos da Conta-Depósito Vinculada - bloqueada para movimentação será igual ao somatório dos valores das seguintes provisões: a) 13º (décimo terceiro) salário; b) férias e 1/3 (um terço) constitucional de férias; c) multa sobre o FGTS e contribuição social para as rescisões sem justa causa; e d) encargos sobre férias e 13º (décimo terceiro) salário. (item 2 do Anexo VII da Instrução Normativa n. 5, de 26 de maio de 2017).

incidentes sobre as referidas rubricas, e ainda, os valores devidos em caso de pagamento de multa sobre o FGTS na demissão sem justa causa, dos funcionários da empresa contratada vinculados ao contrato de prestação de serviço. Isso possibilita que os valores provisionados fiquem resguardados e serão liberados com autorização do órgão contratante, quando houver despesas envolvendo as citadas rubricas. Logo, não se constitui um fundo de reserva.

Vale destacar que no âmbito do Judiciário o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regula o tema por meio da Resolução n. 169, de 31 de janeiro de 2013:

Art. 4º O montante mensal do depósito vinculado será igual ao somatório dos valores das seguintes rubricas: I - férias; II - 1/3 constitucional; III - 13º salário; IV - multa do FGTS por dispensa sem justa causa; V - incidência dos encargos previdenciários e FGTS sobre férias, 1/3 constitucional e 13º salário; e VI - percentual de lucro incidente sobre os encargos retidos.

Os termos do art. 12 estabelece que a empresa contratada poderá solicitar autorização do órgão contratante o resgate dos valores da conta vinculada referentes às rubricas, ou movimentar tais valores diretamente para a conta-corrente dos empregados terceirizados:

Art. 12. A empresa contratada poderá solicitar autorização do Tribunal ou do Conselho para: I - resgatar da conta-corrente vinculada - bloqueada para movimentação -, os valores despendidos com o pagamento de verbas trabalhistas e previdenciárias que estejam contempladas nas mesmas rubricas indicadas no art. 4º desta resolução, desde que comprovado tratar-se dos empregados alocados pela empresa contratada para prestação dos serviços contratados; e II - movimentar os recursos da conta-corrente vinculada - bloqueada para movimentação -, diretamente para a conta-corrente dos empregados alocados na execução do contrato, desde que para o pagamento de verbas trabalhistas que estejam contempladas nas mesmas rubricas indicadas no art. 4º desta resolução. (CNJ, 2013, *on-line*).

O instituto da conta vinculada é tema pacífico nas contratações públicas em razão dos normativos que a regulam. A atenção maior está para a terceirização entre privados vez que não há leis impondo condições semelhantes às da Administração pública. No entanto, no âmbito de contratos de prestação entre privados, eles podem pactuar e fazer constar cláusula contratual prevendo o instituto da conta vinculada para resgate de valores das rubricas, podendo se dar em sistemática análoga à que ocorre na Resolução CNJ n. 169/2013.

4.3 Retenção de pagamentos

A retenção de pagamentos proveniente do poder de fiscalizar o contrato, em virtude de inadimplemento da contratada em suas obrigações trabalhistas é instrumento comum em contratos de terceirização na esfera pública. Eventual descumprimento da contratada em suas obrigações trabalhistas junto ao empregado deve ser passível de retenção de pagamento por parte do contratante da Administração pública para não incorrer em responsabilização subsidiária, como bem explana Sampaio:

[...] A Administração reter pagamentos quando verificada a inadimplência da contratada na quitação das obrigações trabalhistas dos empregados alocados na execução do contrato em regime de dedicação exclusiva. Isso porque, atualmente, o entendimento é o de que as falhas no exercício do dever de fiscalizar a execução dos contratos de prestação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, principalmente quando há o inadimplemento pela contratada de suas obrigações trabalhistas, podem determinar a responsabilização subsidiária da Administração tomadora dos serviços. (SAMPAIO, 2012)

ADMINISTRATIVO. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. ESTADO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS ENCARGOS. IMPOSSIBILIDADE. ART. 71, § 1º, DA LEI N. 8.666/93. CONSTITUCIONALIDADE. RETENÇÃO DE VERBAS DEVIDAS PELO PARTICULAR. LEGITIMIDADE. 1. O STF, ao concluir, por maioria, pela constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93 na ACD 16/DF, entendeu que a mera inadimplência

do contratado não poderia transferir à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos encargos, mas reconheceu que isso não significaria que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não viesse a gerar essa responsabilidade. 2. Nesse contexto, se a Administração pode arcar com as obrigações trabalhistas tidas como não cumpridas quando incorre em culpa *in vigilando* (mesmo que subsidiariamente, a fim de proteger o empregado, bem como não ferir os princípios da moralidade e da vedação do enriquecimento sem causa), é legítimo pensar que ela adote medidas acauteladoras do erário, retendo o pagamento de verbas devidas a particular que, *a priori*, teria dado causa ao sangramento de dinheiro público. Precedente. 3. Recurso especial provido. (STJ), REsp n. 1241862/RS, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. em 28.06.2011).

A atuação proativa do ente público encontra respaldo na necessidade de assegurar a garantia das verbas a alimentícias advindas do labor do empregado. Nesse sentido, Pamplona Filho e Paula (2017, p. 12) asseguram que “Vale ressaltar que a falta de pagamento dos funcionários implica no inadimplemento de verbas alimentares, indispensáveis à subsistência dos empregados e de suas famílias”.

Em caso de inadimplemento das verbas trabalhistas em questão, Pamplona Filho e Paula (2017, p. 12) assim se manifestam:

Não obstante a possibilidade de buscar o Poder Judiciário, tem-se desenvolvido uma solução extrajudicial, que nos parece mais eficiente: a inserção de uma cláusula no edital licitatório, prevendo que o contratado autoriza, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, que a Administração Pública desconte o valor da fatura e realize os pagamentos dos salários e demais verbas trabalhistas diretamente aos empregados.

Nesse sentido, a Instrução Normativa n. 05/2017 do MPDG, em seu Anexo VII-B, assegura que a Contratada prestadora de serviços, face ao inadimplemento contratual, estará sujeita à retenção de valores correspondentes ao custo do direito trabalhista. Veja-se trecho do Anexo da Instrução Normativa:

[...]

d) a obrigação da contratada de, no momento da assinatura do contrato, autorizar a Administração contratante a fazer o desconto nas faturas e realizar os pagamentos dos salários e demais verbas trabalhistas diretamente aos trabalhadores, bem como das contribuições previdenciárias e do FGTS, quando estes não forem adimplidos; (MPDG, 2017, *on-line*).

O uso concreto deste instituto fez-se presente no Pregão Eletrônico n. 23/2015¹¹ que teve por objeto contratação de serviço de limpeza geral e conservação, do TRT da 4ª Região. No Item 46 do seu edital, há a exigência para retenção de valores correspondentes ao custo do direito trabalhista quando não adimplidos.

DAS SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

[...]

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA. Na hipótese de não pagamento de encargos trabalhistas, (ex.: salários, 13º, férias, parcelas rescisórias incluindo vale-transporte e vale-alimentação, etc.) ficará a CONTRATADA sujeita à retenção, por ocasião do pagamento da fatura mensal, do valor correspondente a esses encargos, até que haja efetiva comprovação de tais obrigações, bem como estará sujeita, a CONTRATADA, à multa diária de R\$ 10,00 (dez) reais, por posto de trabalho cuja obrigação restar inadimplida por culpa da CONTRATADA. (TRT4R, 2015, *on-line*).

Embora não haja normas semelhantes regulando tal exigência no plano privado, o uso de previsão contratual disciplinando a retenção de pagamentos, em caso de inadimplência do prestador de serviços junto aos seus trabalhadores, afigura-se medida acautelatória e assegura o resguardo do tomador do serviço a não incorrer na responsabilização subsidiária, tal como já ocorre na esfera da administração pública.

11 <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/licitacoes-concluidas>

5 CONCLUSÃO

A problemática que instigou esta pesquisa foi a de se verificar de que forma a terceirização irrestrita poderia assegurar aos trabalhadores terceirizados, a dignidade laboral, o meio ambiente adequado e a qualidade de vida.

Os objetivos foram cumpridos à medida em que se analisou a legislação posta, as contribuições dos doutrinadores e chegou-se a uma conclusão que ajudará a minimizar os prejuízos materiais e morais aos trabalhadores que laboram nessa condição.

Vivemos sob os efeitos da globalização econômica e o instituto da terceirização de serviços é uma realidade nas relações de trabalho contemporânea. Entretanto, há necessidade de se garantir aos trabalhadores um mínimo existencial, o que reclama a proteção aos direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1988, e estabelecer assim o equilíbrio entre os pilares da economia trabalhista: o capital e o trabalho.

A conclusão a que se chegou foi a de que não se pode aceitar a precarização das condições de trabalho e da própria vida do trabalhador sob o argumento de diminuição dos custos dos detentores do capital, que é o ente que toma os serviços. Os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho devem estar em consonância com o da livre iniciativa. Assim, se o ordenamento admite a terceirização deve admitir também a responsabilidade do tomador de serviços, mesmo que seja a Administração Pública, a qual se rege, dentre outros, pelos princípios constitucionais da legalidade e da moralidade.

O trabalho digno mediante a garantia de percepção da contraprestação é um meio para se atingir a consolidação do desenvolvimento, da cidadania e de um Estado democrático que traz como consequência a erradicação da pobreza e evita a marginalização do trabalhador terceirizado. O Direito não pode servir como instrumento para interromper o desenvolvimento econômico ao mesmo tempo que não pode servir como mecanismo de restringir direitos sociais já conquistados.

Quanto às possibilidades de combate às irregularidades e mitigação dos riscos, a atuação preventiva do tomador e o uso dos mecanismos de controle e fiscalização das empresas terceirizadas em eventuais inadimplementos advindos do contrato de trabalho entre o terceirizado e empresa terceirizada, configura-se medida assecuratória dos direitos do trabalhador terceirizado.

Assim, conclui-se que, com a conjugação de tais medidas seja possível, combater tais inadimplências, compartilhando com toda a sociedade as consequências dos benefícios econômicos advindos da utilização da terceirização com seus postos de trabalho gerados, de modo a assegurar ao trabalhador “terceirizado” o desejável tratamento digno, conforme, aliás - ante os ideais de justiça e equidade – apresenta-se devido a todos os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Cristina; GENNARI, Adilson. *Globalização, desemprego e (nova) pobreza: Estudo sobre impactes nas sociedades portuguesa e brasileira*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. **Revista Crítica de Ciências Sociais**. N. 92, março de 2011.

ALMEIDA, Carlos Wellington Leite de. *Fiscalização contratual: “Calcanhar de Aquiles” da execução dos contratos administrativos*. **Revista do TCU** n. 114. jan-abr 2009. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/342/387>. Acesso em: 28 mar.2019.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa (coords). Vários colaboradores. **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

ANDRADE, Renata Prince Junqueira de. *A dignidade humana nas relações de trabalho*. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 141, out 2015. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496. Acesso em: 21 mar. 2019.

ARABI, Abhner Youssif Mota; ARAÚJO, Valter Shuenquener de. **A terceirização: uma leitura constitucional e administrativa.** Belo Horizonte: Fórum, 2018.

AZEVEDO, Katia Teonia Costa de; QUEDNAU, Laura; COSTA, Matheus Knispel da (orgs.). Kleveland Barbosa (colab). **Lingua Latina Per Se Illustrata – Familia Romana.** Rio de Janeiro, 2016.

BRAGA NETO, Ruy Gomes. *Lei da terceirização é a maior derrota popular desde 64.* **Revista Carta Capital.** Publicada em 05/05/2017 às 05h00. Abril, 2015. Por Camila Veras Mota. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/lei-da-terceirizacao-e-a-maior-derrota-popular-desde-o-golpe-de-64-2867.html>. Acessado em: 20 mar.2019.

BRAGA NETO, Ruy Gomes. *Lei da terceirização é a maior derrota popular desde 64.* **Jornal Valor Econômico.** Março/2017. Por Jiva Sacramento Ferreira. Publicado em 08/11/2018 às 05h. Entrevista concedida à Camila Veras da Mota. Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/4912306/terceirizado-pode-ir-75-do-total-diz-estudo>. Acessado em 29 mar. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Congresso Nacional: Brasília, DF: 1988.

BRASIL **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Código Civil. Congresso Nacional, Brasília, 2002.

BRASIL. **Lei n. 6.019/1974, de 3 de janeiro de 1974.** Trabalho Temporário. Congresso Nacional: Brasília, DF, 1974.

BRASIL. **Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Congresso Nacional: Brasília, DF, 1993.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das leis do trabalho. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Presidência da República: Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. **Decreto-Lei 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Institui a Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro. Presidência da República: Rio de Janeiro, 1942.

BRASIL. **Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Instrução Normativa n. 5, de 26 de maio de 2017**. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). Conhecimento**. Sentença. Processo nº. 0000874-30.2018.5.10.0008. Reclamante: Ezaquiel dos Santos Cunha. Reclamado: Cozisol- Alimentação Coletiva Eirelli na pessoa de sua proprietária Sra. Edineth Dutra Nunes, Distrito Federal. Juíza Thais Bernardes Camilo Rocha. Distrito Federal, 12 de março de 2019. Disponível em: http://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf;jsessionid=0cOqZ_9VR9KRHu2YobrAz9mVILhsdE__MUwXdkv4.as#. Acesso em: 26 mar. 2019.

CALSING, Renata de Assis; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coords.). **Direitos Humanos e Relações Sociais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização trabalhista**. São Paulo: LTr, 2015.

COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida (coord.). Vários colaboradores. **Direitos constitucionais dos trabalhadores e dignidade da pessoa humana: homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DONCEL, Luis. *Quando trabalhar já não salva da pobreza: A precariedade do mercado de trabalho espanhol empurra 13% dos empregados a ter uma renda inferior ao limite da pobreza*. **El País**, Madri, 12 de novembro de 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/10/economia/Estrategia de desenvolvimento e combate a pobreza.html>. Acesso em: 20 mar. 2019.

DRUCK, Graça, FRANCO, Tânia (orgs.). Rodrigo de Lacerda Carelli ... [et al.]. **A Perda da razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

EDITAL - PREGÃO ELETRÔNICO Nº 23/2015 DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Contratação de serviço de limpeza geral e conservação a ser prestado nas dependências internas e externas dos prédios das unidades judiciárias e administrativas do TRT da 4ª Região, na capital, região metropolitana e interior do estado.** Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/licitacoes-concluidas>. Acesso em: 06 abr. 2019.

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; HORTA, Denise Alves; KOURY, Luiz Ronan Neves, OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de (coords.). **Direito do trabalho e processo do trabalho: reforma trabalhista: principais alterações.** São Paulo: LTr, 2018.

HIRSCH, Fernando José. **Globalização e a precarização do trabalho: leitura através da categoria profissional dos bancários.** São Paulo: LTr, 2011.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Coordenação de Trabalho e Rendimento: Aspectos das relações de trabalho e sindicalização Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Terceirização total: entenda ponto por ponto.** São Paulo: LTr, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Valores do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da terceirização.* **Revista Consultor Jurídico**, Publicado em 19 de dezembro de 2014, 8h00. São Paulo, dez, 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-dez-19/reflexoes-trabalhistas-valores-sociais-trabalho-livre-iniciativa-fundamentos-terceirizacao>. Acesso em: 30 mar 2019.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor Social do Trabalho - Na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988.** São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS Filho, Ives Gandra. *Os princípios jurídicos e sua densidade normativa*. **Revista Justiça e Cidadania**, Rio de Janeiro, Ed. 145, Ano 2012.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. *Desenvolvimento econômico e estratégias de redução da pobreza e das desigualdades no Brasil*. **Ensaio FEE**, v. 24, n. 2, 2003.

NAHAS, Thereza Christina. **Reflexões sobre os efeitos do capital globalizado nas relações de trabalho**. Especial referência à UE e ao Mercosul. São Paulo: LTr, 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; PAULA, Eduardo Loula Novais de. **A administração pública e a possibilidade do pagamento direto aos trabalhadores pelo inadimplemento de obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada**. 2017. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/5200/3315>. Acesso em: 28 mar. 2019. (FALTAM DADOS DA REVISTA)

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O princípio da dignidade da pessoa humana na perspectiva do direito como integridade**. São Paulo: LTr, 2009.

PESSANHA, Patrícia Oliveira Lima. *A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização: Análise sob a ótica da prevenção de litígios*. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 73, fev 2010. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7255. Acesso em 28 mar 2019.

PRITSCH, Por Cesar Zucatti. *Fiscalizar contratos de terceirizados evita prejuízos*. **Consultor Jurídico**, São Paulo-SP: 23 de ago. 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-ago-23/fiscalizar-contratos-protege-trabalhador-tomador-servicos>. Acesso em: 27 mar.2019.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.

SOUZA, Mírian dos Reis Ferraz de. *A força normativa dos princípios e a atuação do Poder Judiciário*. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 16 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.53227&seo=1>>. Acesso em: 20 mar. 2019.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2017.

AUTOR CONVIDADO