

# **A VIABILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**

**Lívia Mendes Moreira Miraglia\***

## **RESUMO**

O presente artigo trata da terceirização trabalhista no Brasil. Traça um panorama geral acerca do fenômeno na atualidade a fim de classificá-lo como uma das formas de flexibilização e precarização das normas trabalhistas no país. Cuida especialmente da ausência de legislação específica acerca do tema com o intuito de estabelecer mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista, tais como: isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e obreiros permanentes, responsabilidade da tomadora pelos créditos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, representação sindical dos obreiros terceirizados e sua vinculação ao sindicato da categoria dos trabalhadores da empresa tomadora e igualdade de condições laborais de saúde e segurança no ambiente de trabalho. A finalidade é determinar mecanismos que viabilizem a implementação da prática no cotidiano empresarial brasileiro e que, ao mesmo tempo, realizem a finalidade teleológica do Direito do Trabalho de melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

## **PALAVRAS CHAVES**

**DIREITO DO TRABALHO; TERCEIRIZAÇÃO; MECANISMOS JURÍDICO-RETIFICADORES**

## **ABSTRACT**

This article is about the outsourcing in Brazil. It brings a general perspective about it in the country and classify the practice as a way of reduce the benefits of the employees established by Labor Law. It analyses specially the lack of specific law over the theme and the necessity of creation and development of legal instruments to minimize the bad effects of outsourcing, such as: equal wages between the workers of the outsourcing company and the employees of the principal company; legal responsibility over labor

---

\* Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC-Minas. Advogada.

rights of the company that contracts outsourcing; trade-union representation for the outsourcing workers and same treatment of labor health and safety rights for the outsourcing workers. The final goal of this article is to specify the legal instruments that can make outsourcing viable in the country and, at the same time can improve the life conditions of the workers, which is the main goal of Labor law.

## **KEYWORDS**

LABOR LAW; OUTSOURCING; LEGAL INSTRUMENTS.

## **INTRODUÇÃO**

A terceirização é um fenômeno dos tempos atuais. Surgiu na vigência do Estado Neoliberal e é fruto do modelo de produção por ele adotado: o toyotismo. Ela busca a constituição de uma empresa cada vez mais enxuta, além da descentralização das atividades não-essenciais do empreendimento, como forma de diminuir custos e de aumentar a produtividade e a eficiência.

O fenômeno terceirizante se generalizou globalmente como nova forma de contratação e aparente solução para reduzir os custos e, conseqüentemente, incrementar os lucros empresariais. Logo se alastrou pelo Brasil, mostrando-se forte tendência nos mais diversos setores.

No Brasil, erigiu na década de 1950<sup>1</sup>, mas até os dias de hoje permanece sem legislação específica. Infere-se daí o maior problema da terceirização trabalhista no Brasil: a ausência de normas jurídicas capazes de viabilizar a sua prática e utilização.

Ora, não se pode exigir que a Súmula 331 do TST<sup>2</sup> abranja todas as possibilidades e formas da terceirização trabalhista na atualidade, abarcando, inclusive, as hipóteses de ilicitude. A súmula não é lei, e sim uma criação jurisprudencial do TST,

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 16.

<sup>2</sup> Súmula 331 TST: Contrato de prestação de serviços. Legalidade. I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei 6.019/74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, CR).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

a fim de trazer certa ordem ao caos, mas que não possui os efeitos necessários para a “viabilização” do fenômeno no Brasil. Assim, enquanto não advém a lei, é preciso que a doutrina e a jurisprudência sejam dotadas de sensibilidade acerca do tema, de modo a promoverem a aplicação de mecanismos que tornem possível (sob a ótica do obreiro) o emprego da mão-de-obra terceirizada nas empresas.

Ademais, é possível deduzir das experiências práticas que a terceirização pode ser utilizada como forma de precarização das relações e das condições de trabalho. No entanto, não se pode permitir que, em prol do lucro e da economia, o obreiro seja submetido a situações laborais vexatórias ou indignas ou que se deixe de lhe garantir o cumprimento de seus direitos, em razão apenas da ausência de lei regulamentadora específica. O que se deve coibir na terceirização é o aproveitamento da brecha, ou melhor, da ausência legal para se perpetuar e justificar a mitigação dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Desse modo, impõe-se ao Direito do Trabalho estabelecer mecanismos viáveis para a implementação da prática terceirizante no Brasil, sem olvidar de seus princípios e da sua finalidade teleológica. Na sempre apurada visão de Delgado:

[...] é próprio à jurisprudência e à doutrina capturar práticas organizacionais e de conduta vivenciadas informalmente na convivência social e adequá-las às regras e princípios fundamentais do sistema jurídico circundante. Para tanto, interpreta-se a ordem jurídica e, à falta de regras específicas regentes daquelas práticas, encontram-se soluções normativas no conjunto do Direito para situações aparentemente não tratadas pelos diplomas legais disponíveis<sup>3</sup>.

Na terceirização pode ocorrer o desvirtuamento do princípio basilar do ramo justralhista – o princípio da proteção do trabalhador – haja vista que o legislador permaneceu, e ainda conserva-se inerte diante dessa disparidade ocorrida no âmbito das empresas. Neste sentido, leciona Neves Delgado que:

O que se busca é resgatar a função teleológica trabalhista, pautada na melhoria das condições de trabalho em favor do empregado, a fim de que o ramo justralhista não perca sua essência em face das inovações paradoxais criadas pelo mundo moderno<sup>4</sup>.

Desta maneira, o que se pretende é o “controle civilizatório da terceirização”<sup>5</sup>, a fim de fixar os limites necessários à implantação da prática nas relações trabalhistas

---

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 464.

<sup>4</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. *Op. cit.*, p 176.

<sup>5</sup> A expressão é de Delgado.

hodiernas. Em outras palavras, é imprescindível “mitigar o caráter anti-social da fórmula terceirizante”<sup>6</sup>.

A propósito, vale registrar a lição de Süsskind:

A nós, que vivemos no mundo do Direito, cumpre acreditar e lutar para que os instrumentos jurídicos promovam a reformulação dos sistemas concernentes às relações entre os homens e entre os Estados, amoldando princípios tradicionais em função das novas realidades socioeconômicas. É preciso que a fase de transição nos conduza a um novo renascimento. O dos sécs. XV e XVI fez do homem o centro de todas as coisas. Hoje, no entanto, o alvo deve ser a humanidade, com o reconhecimento dos direitos coletivos, difusos e abrangentes, a exigir a co-responsabilidade global para a consecução da tão sonhada justiça social<sup>7</sup>.

Para tanto, foram criados, pela doutrina e pela jurisprudência, mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista, com o intuito de, repita-se, “viabilizar” o fenômeno, pela aplicação, principalmente, dos princípios tuitivo e isonômico.

São eles: a isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores da empresa contratante da mesma categoria; a responsabilização da tomadora pelos créditos trabalhistas dos terceirizados; a vinculação sindical dos trabalhadores terceirizados ao sindicato da categoria dos trabalhadores permanentes da empresa contratante; e, finalmente, a igualdade de condições laborais, quanto à saúde e segurança no ambiente de trabalho entre todos os trabalhadores, terceirizados ou não, que trabalhem numa determinada empresa.

Cumpre salientar, que a adoção e a consolidação dos mecanismos, em qualquer hipótese de terceirização trabalhista, ainda que lícita, visa a promover a inserção socioeconômica do obreiro terceirizado e garantir-lhe a cidadania e dignidade plenas. Isso porque, é somente através do trabalho digno que se efetiva a verdadeira democracia e que se concretiza a justiça social.

## **1 DESENVOLVIMENTO**

### **A) Isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores permanentes da mesma categoria da empresa contratante**

Pode-se dizer que isonomia é a palavra-chave do tratamento jurídico que

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 445.

<sup>7</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo César. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v. 61, n. 1, jan./1997, p. 44.

deve ser dado ao trabalhador terceirizado em relação ao empregado permanente da empresa tomadora. E isso não apenas no tocante a salários equitativos, mas também em relação ao tratamento das condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho, e quanto à aplicação das Convenções e Acordos Coletivos negociados pelo sindicato dos trabalhadores permanentes da empresa contratante.

Em relação aos salários equitativos, compreende-se pela expressão “salário”, todas as parcelas que integram o complexo remuneratório do trabalhador. Sendo assim, o trabalhador terceirizado deverá receber a remuneração equivalente à do empregado efetivo, e todas as demais verbas trabalhistas, tais como, 13º proporcional, eventuais adicionais de insalubridade e periculosidade, etc.

O presente entendimento decorre da exegese do art. 12 da Lei 6.019/74 que estabelece o tratamento salarial isonômico entre o trabalhador temporário e o obreiro efetivo da empresa tomadora. O dispositivo legal trata expressamente da questão ora proposta, e fixa a remuneração equitativa entre os trabalhadores pertencentes à mesma categoria, na hipótese de contratação temporária.

Muito embora tal questão seja de relevante importância para a retificação da precarização do trabalho acarretada pela terceirização, não foi abordada na Súmula 331 do TST. Desse modo, a despeito do pacífico entendimento jurisprudencial, quanto à aplicação da isonomia nos contratos de trabalho temporário, existe uma crescente discussão acerca de sua extensão aos trabalhadores terceirizados permanentes.

Ora, se é permitida a isonomia aos trabalhadores temporários, qual seria o constrangimento de estendê-la aos terceirizados permanentes, vez ser sua situação muito mais gravosa? Não é princípio basilar do Direito do Trabalho a proteção ao trabalhador?

Ao não se permitir a extensão do direito de isonomia salarial aos trabalhadores terceirizados, fere-se, não apenas o mais importante pilar do Direito do Trabalho, qual seja o princípio tuitivo, mas também o preceito constitucional que preceitua a não-discriminação, nos termos do art. 5º, I e XLI, da Constituição da República de 1988.

Além disso, representa clara ofensa à garantia constitucional de ampla proteção do salário (art. 7º VI, VII e X, da CR/88) e, afronta diretamente o art. 7º, XXXIII, da mesma Carta, que veda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual entre as profissões.

Se aos trabalhadores terceirizados que desempenham a mesma função dos

permanentes, por um dado período de tempo, é assegurada a remuneração equitativa, qual seria o argumento para não se aplicar tal norma também ao trabalhador terceirizado permanente que pertence à mesma categoria do efetivo da empresa? Ora, se ambos executam as mesmas funções e pertencem à mesma categoria, não se justifica o tratamento desigual que vêm recebendo em alguns casos.

Neste diapasão, lúcido é o magistério de Delgado, ao discorrer sobre o tema:

[...] a fórmula terceirizante, se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país. Reduzir a terceirização a um simples mecanismo de tangenciamento da aplicação da legislação é suprimir o que pode haver de tecnologicamente válido em tal forma de gestão trabalhista, colocando-a contra a essência do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea<sup>8</sup>.

O mesmo autor leciona, ainda, que se a lei admite e a jurisprudência assente a isonomia salarial para os trabalhadores temporários, com muito mais razão deveriam entender sua extensão às demais formas de terceirização, principalmente à permanente, que por ser mais danosa ao trabalhador, requer, portanto, maior cuidado e atenção<sup>9</sup>.

Na mesma linha de entendimento, esclarece Hazan que:

Com relação ao salário equitativo, merece ser destacado o tratamento isonômico entre o trabalhador terceirizado e o da empresa tomadora de serviços. Com efeito, a Lei n. 6.019/74 garante, em seu art. 12, remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária. Desta forma, o tratamento isonômico, notadamente o de aspecto salarial, é plenamente aplicável às situações que envolvam o trabalhador temporário e o terceiro<sup>10</sup>.

É importante ressaltar que o tratamento isonômico é outorgado ao obreiro terceirizado – ainda que permaneça o não reconhecimento da relação de emprego com a entidade tomadora – de modo a assegurar-lhe a mesma remuneração paga ao trabalhador efetivo da empresa tomadora pertencente à mesma categoria. Afinal, a “[...] contratação terceirizada não poderia, juridicamente, propiciar tratamento

---

<sup>8</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1999, p. 389.

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 468.

<sup>10</sup> HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Saúde, segurança, medicina do trabalho e a terceirização: redução ou migração dos índices de acidente do trabalho e de doenças profissionais? *In*: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 287.

*discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em categoria ou função equivalentes na empresa tomadora de serviços”*<sup>11</sup>.

Caso na empresa contratante não exista obreiro efetivo inserido na mesma categoria profissional do terceirizado, a isonomia dar-se-á baseada na remuneração percebida pelos trabalhadores daquela categoria que laboram em empreendimentos do mesmo setor. Nos dois casos assegura-se a percepção de “salário equitativo” ao obreiro terceirizado.

A implementação da isonomia salarial e sua aplicação a todas as formas de contratações terceirizadas, ainda que lícitas, tenta suprir a lacuna legislativa e jurisprudencial, de forma a garantir ao trabalhador terceirizado maior dignidade e respeito. Não é admissível que pessoas com a mesma capacidade laborativa, ocupantes da mesma categoria e que laboram na mesma empresa sofram qualquer tipo de discriminação, asseverada pelo fato de esta ocorrer fundada tão somente na busca incessante do lucro a qualquer preço.

#### **B) Responsabilização da tomadora pelos créditos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados**

A Súmula 331 do TST trouxe, em seu item IV, a possibilidade de responsabilização da empresa contratante, pelos créditos trabalhistas do terceirizado, quando observada a inadimplência da empresa terceira, nos seguintes termos:

[...] IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666/73).

Inferre-se da leitura do referido item que o tomador, na hipótese de terceirização lícita, deverá ser responsabilizado, subsidiariamente, e desde que chamado à lide, quando houver o inadimplemento dos créditos pela empresa terceirizante. O entendimento que prevalece, hoje, nos tribunais, e varas do trabalho é nesse sentido.

Não obstante, alguns autores consideram um equívoco a idéia de que a responsabilidade seja subsidiária e propõem, em qualquer caso, seja a terceirização lícita ou ilícita, a responsabilização solidária das empresas terceira e tomadora. Defendem a responsabilidade solidária baseada na formação de grupo econômico entre

---

<sup>11</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 467.

a empresa tomadora e a prestadora de serviços, nos termos do art. 2º da CLT<sup>12</sup>.

Entende-se que se restar provada a existência de um grupo econômico, ocorre hipótese de responsabilização solidária prevista em dispositivo legal. Todavia, *data venia*, não se pode generalizar partindo-se do pressuposto de que toda forma de terceirização configure grupo econômico ou que a tomadora deva ser responsabilizada, solidariamente, toda vez que realizar uma contratação com empresa terceira.

Ademais, no ordenamento jurídico brasileiro a solidariedade não se presume, nos termos do art. 265 do Código Civil. Na hipótese da terceirização trabalhista existe ainda uma orientação expressa constante da Súmula 331 do TST, que prevê a responsabilidade subsidiária entre as empresas. De certo que não se pode imputar a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços, quando o caso for de terceirização lícita.

Nessa hipótese, observa-se a Súmula 331 do TST que estabelece a responsabilidade subsidiária. A súmula, inclusive, dilata a responsabilidade em tela a qualquer órgão ou ente da Administração Pública que terceirizar seus serviços conforme os ditames legais (item IV).

Não obstante, para que a empresa tomadora seja responsabilizada, deve ser chamada à lide em litisconsórcio. Em outras palavras, ao ingressar na Justiça do Trabalho para pugnar verbas trabalhistas devidas, é imprescindível ao trabalhador atentar para o fato de que também a empresa tomadora, deve constar no pólo passivo da lide, haja vista que a sentença só faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando, nem prejudicando terceiros, nos termos do art. 472 do CPC, aplicável à esfera trabalhista.

Na hipótese de terceirização ilícita, contudo, não parece existir dúvida. Ou melhor, não deveria haver dúvida. Os arts. 927 e 942 do Código Civil, utilizados subsidiariamente ao Direito do Trabalho, por expressa permissão legal do art. 8º parágrafo único da CLT, assim dispõem:

---

<sup>12</sup> É o caso dos doutrinadores: MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *In*: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. *Op. cit.*; e, HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Terceirização: a subordinação das empresas terceiras às tomadoras de serviços. *In*: CARVALHO NETO, Antonio; SALIM, Celso Amorim. **Novos desafios em saúde e segurança no trabalho**. Realização: PUC-Minas, IRT e Fundacentro. Belo Horizonte: Segrac, 2001.



Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. [...] Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores, os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

Da exegese do primeiro artigo, infere-se, claramente que, há responsabilidade solidária entre todos aqueles que praticam o ato ilícito. Conforme se depreende dos arts. 186 e 187 do mesmo *codex*, comete ato ilícito aquele que viola direito de outrem, por ação, omissão ou negligência, causando-lhe dano, ou aquele que, ao desempenhar seu direito, excede os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Diniz assim define o ato ilícito:

Para que se configure o ato ilícito, será imprescindível que haja: a) fato lesivo voluntário, causado pelo agente, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência; b) ocorrência de dano patrimonial ou moral, sendo que pela Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça serão cumuláveis as indenizações por dano material e moral decorrentes do mesmo; c) nexos de causalidade entre o dano e o comportamento do agente<sup>13</sup>.

A conclusão mais lógica a que se chega da leitura conjugada dos dispositivos legais, acima colacionados, é a de que – mesmo sendo a Súmula 331, omissa no tocante à questão da responsabilidade da empresa tomadora – quando a terceirização for ilícita, a empresa contratante deve ser responsabilizada solidariamente. Isto, porque está previsto em lei que todos aqueles que praticam o ato ilícito serão assim responsabilizados e qualquer interpretação diversa incidiria em ilegalidade.

Nessa esteira, ensina Neves Delgado:

Não restam dúvidas, portanto que a única maneira de se eliminar a prática ilícita terceirizante é imputando responsabilidade solidária às duas empresas que praticaram a irregularidade. A previsão da responsabilidade meramente subsidiária para a empresa que cometeu a conduta irregular terceirizante consiste em assegurar-lhe tratamento promocional, favorável, idêntico àquele que a ordem jurídica defere à empresa que realizou terceirização lícita. Isso é simplesmente um contra-senso. Se a ordem jurídica geral, quer no velho Código Civil, quer no novo estatuto civilista, enfatiza a responsabilidade solidária entre aqueles que cometeram ilicitudes, não é lógico que o Direito do

---

<sup>13</sup> DINIZ, Maria Helena. **Código civil comentado**. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 169.

Trabalho, mais interventivo do que o Direito Civil, mostre-se acovardado diante de uma conduta normativa promocional da própria ilicitude trabalhista<sup>14</sup>.

Conclui-se, então, que para as hipóteses de terceirização ilícita deve-se imputar à tomadora a responsabilidade solidária, decorrente de lei; já no caso de terceirização lícita observa-se a responsabilidade subsidiária do inciso IV da Súmula 331 do TST.

C) Representação sindical dos trabalhadores terceirizados – vinculação ao sindicato da categoria dos trabalhadores da empresa tomadora

A terceirização provoca fenômeno, no mínimo, curioso. Trata-se do deslocamento jurídico da contratação da mão-de-obra da empresa tomadora para a empresa terceira prestadora de serviços. Ou seja, o obreiro que antes integrava a estrutura da empresa principal, apesar de continuar laborando dentro do mesmo ambiente, não é mais considerado parte da composição organizacional, vez que é, agora, empregado da empresa prestadora.

Para ilustrar a situação descrita, cite-se o exemplo de uma empresa fluminense que despediu, há alguns anos, 2.500 empregados. Desse montante, 1.700 foram recontratados para realizar o mesmo serviço de outrora, embora então figurando como empregados das empreiteiras terceiras. Os trabalhadores recontratados passaram a auferir menor renda e viram seus benefícios minguarem<sup>15</sup>.

A empresa fragmenta-se, desloca suas fases de produção para empresas terceiras e diminui seus custos, mas continua produzindo. Em outras palavras, a empresa fraciona-se, porém se recompõe, formando uma rede e tornando-se ainda mais forte. Não obstante, o mesmo não ocorre com o universo operário, que vive tão somente a fragmentação<sup>16</sup>.

Desse modo, o destino dos sindicatos parece fadado ao enfraquecimento de suas bases. O obreiro perde seu ponto de referência ao “pular” de uma empresa para outra, sendo sua empregadora, ainda, uma terceira. A clássica relação bilateral de emprego transforma-se em trilateral, pois o trabalhador labora dentro de, ou para uma empresa

---

<sup>14</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. *Op. cit.*, p. 182.

<sup>15</sup> VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. *In*: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 341.

<sup>16</sup> VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. *In*: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 348.

tomadora, mas tem seu contrato de trabalho estabelecido com a empresa prestadora de serviços.

Ora, o sindicato é uma estrutura criada para lutar pelos anseios de uma classe, de uma categoria de trabalhadores. Se o obreiro sequer sabe a que categoria pertence, como poderá filiar-se a uma base sindical?

De acordo com a leitura do art. 511 e seus parágrafos do diploma legal trabalhista, o trabalhador terceirizado estaria inserido no enquadramento sindical da atividade econômica exercida pela prestadora.

Contudo, a referida filiação pode representar um contra-senso, tendo em vista o fato de os obreiros efetivamente laborarem dentro da empresa tomadora.

Nessa esteira, acentua Delgado:

**A idéia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contra-senso.** Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual –, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a idéia matriz e essencial de sindicato<sup>17</sup>. (Grifo do autor.)

Ademais, a pulverização da mão-de-obra entre as diversas empresas tomadoras de serviços dificulta a formação de um sindicato forte e coeso<sup>18</sup>.

Neste sendeiro, de acordo com Viana:

Hoje, os trabalhadores – especialmente os terceirizados – vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam, passando do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente **curto-circuito**. É difícil identificá-los e reuni-los, pois o sindicato não tem a mesma plasticidade<sup>19</sup>. (Grifo do autor.)

Pode ocorrer ainda, que trabalhadores de uma prestadora de serviço pertençam a diferentes profissões. Hazan entende que, como as empresas terceiras subordinam-se às empresas tomadoras, a atividade econômica daquelas está diretamente ligada à atividade

---

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 471.

<sup>18</sup> *Idem, ibidem*.

<sup>19</sup> VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 349.

principal destas<sup>20</sup>.

Sendo assim, como a finalidade das prestadoras é servir à empresa principal, pode ocorrer a contratação de obreiros de diferentes especialidades para laborarem nas mais diversas fases de produção da tomadora.

Os trabalhadores terceirizados contratados por uma mesma empresa prestadora de serviços podem sequer se conhecerem. Isso, porque como laboram cada um em uma empresa tomadora, não têm contato ou convivência, o que dificulta a formação de uma identidade de classe, e, conseqüentemente, de uma representação sindical eficiente.

Por outro lado, seus objetivos, seus problemas e suas pretensões podem ser, inclusive, contraditórios, vez que variam conforme o ambiente de trabalho no qual estão inseridos.

Assim, de que maneira é possível falar-se em um sindicato das empresas prestadoras de serviço com eficácia?

Desta feita, conclui-se que os sindicatos representantes da categoria profissional dos trabalhadores terceirizados são quase sempre mais fracos que os sindicatos das empresas tomadoras e, possuem, portanto, menor poder de barganha e negociação diante das empresas prestadoras.

Discorre Hazan, que:

[...] o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados se define pela atividade empresarial desenvolvida pela empresa rede ou tomadora dos serviços, até mesmo porque as atividades desenvolvidas pela terceira estão vinculadas, direta e subordinadamente, à atividade fim da tomadora dos serviços, que, antes deste regime de terceirização, era efetivamente realizada e gerenciada por ela. Portanto, não há como negar que os trabalhadores que estão prestando serviços à empresa tomadora através de empresa interposta possuem o mesmo enquadramento sindical dos trabalhadores daquela empresa principal, seja pela definição de grupo econômico, seja pela responsabilidade solidária prevista na lei, seja pelas previsões da Súmula 331 do TST, seja pela subordinação entre terceira e tomadora [...]<sup>21</sup>.

Ao se permitir o enquadramento do trabalhador terceirizado no sindicato das

---

<sup>20</sup> HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Terceirização: a subordinação das empresas terceiras às tomadoras de serviços. In: CARVALHO NETO, Antonio; SALIM, Celso Amorim. **Novos desafios em saúde e segurança no trabalho**. *Op. cit.*, p. 182.

<sup>21</sup> HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Saúde, segurança, medicina do trabalho e a terceirização: redução ou migração dos índices de acidente do trabalho e de doenças profissionais? In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 296.

empresas tomadoras, realiza-se o princípio da aplicação da norma mais favorável ao obreiro, além de cumprir a finalidade teleológica do Direito Laboral de melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Tal entendimento perfaz-se, ao considerar que o referido sindicato é mais forte e possui maior poder de negociação perante a empresa.

O enquadramento sindical do obreiro terceirizado assume peculiar relevo na visão de Delgado, para quem:

[...] a adequação jurídica da terceirização permitirá conferir verdadeira **eficácia social, efetividade**, ao princípio do ser coletivo obreiro no tocante aos trabalhadores terceirizados. [...] sem dúvida, reduzirá a perversidade do processo terceirizante, permitindo a um sindicato mais forte e dinâmico retificar, mesmo que em parte, as mais desfavoráveis condições de labor dos trabalhadores terceirizados<sup>22</sup>. (Grifos do autor.)

Outra solução proposta ao problema do enquadramento sindical seria a possibilidade de opção, por parte do obreiro, a qual sindicato deseja se filiar: se ao sindicato da empresa tomadora ou ao sindicato da empresa terceira. Tal sugestão foi, inclusive, aprovada pelo Fórum Nacional do Trabalho, que enviou projeto ao governo acerca de sua legitimação<sup>23</sup>.

Nessa mesma direção, sustenta Neves Delgado:

[...] para que a terceirização não seja um critério de perversidade no trabalho, deve prevalecer o **critério dual**, facultando-se ao trabalhador a inserção na categoria profissional da empresa prestadora dos serviços ou na empresa tomadora, segundo o princípio da norma mais favorável<sup>24</sup>. (Grifo da autora.)

A autora considera que a dualidade será capaz de incentivar a “consciência de classe” vez que, ao escolher, os trabalhadores tomarão por base aquele sindicato que melhor se coadune com seus anseios e direitos<sup>25</sup>.

Ressalte-se que, também, na questão sindical há que se observar o princípio da isonomia. Se, conforme anteriormente discorrido, o trabalhador terceirizado faz jus ao salário equitativo, ele também tem direito a todas as conquistas sindicais correspondentes, e as empresas tomadoras devem se sujeitar ao cumprimento dos Acordos e Convenções coletivas que, porventura, sejam consolidadas no período em

---

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. *Op. cit.*, p. 472.

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Os limites da terceirização e a reforma trabalhista**. In: I Seminário sobre Direito do Trabalho, realizado pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG, em 05/05/2004

<sup>24</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. *Op. cit.*, p. 185.

<sup>25</sup> *Idem, ibidem*.

que o terceirizado laborar em sua estrutura.

Viana explicita que, mesmo nas conquistas sindicais que não envolvam alguém da mesma categoria, mas em que se obtenha vantagem para todos os trabalhadores efetivos, deve-se estendê-la ao obreiro terceirizado. Neste sentido pondera: *“É que a lei quer identificá-lo, o mais possível, com o pessoal da empresa-cliente. E nem poderia ser de outro modo, já que o seu trabalho é usado do mesmo modo e a CF não permite desigualdade”*<sup>26</sup>.

A palavra-chave, hodiernamente, em relação aos sindicatos é “agregar”. O sindicato sempre foi reflexo da época e moldou-se conforme o modelo de produção vigente. O que se percebe, atualmente, é o abrandamento das bases sindicais, que não mais lutam pelos direitos, de forma a adequá-los aos interesses de seus representados.

Hoje, quando muito, os sindicatos pugnam pela manutenção da ordem vigente, a fim de garantir o rol de direitos já conquistados e que, na maioria das vezes, não são suficientes para proporcionar uma existência digna.

Eis o sentido do comando “agregar”. Os trabalhadores encontram-se tão disseminados pelos mais diversos empreendimentos e modalidades de contratação de mão-de-obra, que é preciso convocá-los a se unir. Faz-se necessário incentivá-los a participar dos sindicatos correspondentes, indicando-lhes qual seja este, a fim de resgatar a identidade de classe.

Somente com o resgate de consciência dos trabalhadores é que os sindicatos poderão lutar pelas mudanças necessárias e que se mostram urgentes.

#### **D) Igualdade de condições laborais – saúde e segurança no ambiente de trabalho**

Parece óbvio que, ao admitir a isonomia salarial e a extensão das conquistas sindicais aos trabalhadores terceirizados, garante-se a igualdade de condições laborativas, de modo a impelir as empresas tomadoras a observarem as cláusulas de saúde e segurança, também, com relação aos obreiros terceirizados.

Não obstante, na prática, não é o que ocorre. A título de ilustração da precariedade da situação dos terceirizados menciona-se o exemplo absurdo de uma instituição financeira, que chegou a cogitar a hipótese de não incluir, na campanha de vacinação contra a dengue (realizada no âmbito da empresa), os trabalhadores

---

<sup>26</sup> VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. Op. cit., p. 357.

terceirizados. Ora, pretendia a instituição que o mosquito fizesse tal distinção entre os obreiros?

O argumento forjado para justificar tamanha discriminação foi na direção de desconsiderar os trabalhadores terceirizados como empregados da empresa tomadora, o que a eximiria da responsabilidade de adotar medidas de saúde e segurança no ambiente laboral, que também os incluísse. Entretanto, tal raciocínio fere não apenas preceitos constitucionais que vedam a não-discriminação e asseguram a todos os obreiros condições próprias ao labor, como também as leis da razão e da moral.

As empresas prestadoras, em geral, garantem seu lucro com a exploração da mão-de-obra e a precarização do trabalho. Desse modo, outra não poderia ser a conclusão: as condições laborativas oferecidas aos trabalhadores terceirizados, por essas empresas prestadoras, são, no mínimo insuficientes para assegurar a sua saúde e a sua segurança no ambiente de trabalho.

Outro problema surge, consoante magistério de Maior, ao detectar-se que o trabalhador terceirizado por não se inserir no contexto da empresa tomadora, não participa das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS), e não possui representação sindical no local em que labora.

Por conseguinte, os trabalhadores terceirizados “[...] *subordinam-se a trabalhar nas condições que lhe são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional. O meio ambiente de trabalho, desse modo, é relegado a segundo plano, gerando aumento sensível de doenças profissionais*”<sup>27</sup>.

A respeito da incidência das doenças profissionais, atente-se para o fato de que as agências nacionais, muitas vezes, tentam mascarar a real situação, divulgando índices decrescentes de sua ocorrência nas empresas. Contudo, a análise da notícia deve ser cautelosa, já que ao mencionar ‘empresa’ a notícia refere-se tão somente às tomadoras de serviço e exclui, por completo, os trabalhadores terceirizados das estatísticas.

O fato é que, em verdade, o que se tem é uma “migração de mazelas”. A redução de doenças do trabalho anunciada e propagada diz respeito à diminuição dos postos de trabalho efetivo, que passam a ser ocupados pelos trabalhadores terceirizados. Assim, até mesmo os trabalhadores da empresa principal, com medo de serem substituídos por

---

<sup>27</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. Op. cit., p. 55.

um terceirizado, “[...] não medem esforços para produzir e produzir com insegurança”<sup>28</sup>, o que, via de conseqüência, afeta diretamente a sua saúde e a sua segurança no contexto laborativo.

As doenças profissionais não deixam de existir; pelo contrário, propagam-se. As empresas terceirizam cada vez mais, mas não se consideram responsáveis pelo cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho em relação aos trabalhadores terceirizados, exatamente por entenderem que esses não integram sua composição organizacional.

Lúcido é o magistério de Hazan neste diapasão:

Quanto aos trabalhadores vinculados às terceiras, apesar das Normas Técnicas afirmarem que a empresa tomadora dos serviços é responsável por todos os trabalhadores que laboram em sua unidade fabril, os médicos da empresa principal não atendem os terceiros, e não fornecem, às empresas terceiras, sequer as informações relativas ao ambiente de trabalho, o que tem dificultado não só o diagnóstico da doença, mas o seu próprio enquadramento enquanto doença ocupacional<sup>29</sup>.

Estabelece-se assim, um impasse: quem irá se responsabilizar pelas condições do ambiente de trabalho?

Hazan propõe acertada solução, ao atribuir responsabilidade solidária à empresa tomadora, no tocante às questões afeitas à saúde e segurança do trabalhador. De acordo com a autora o raciocínio utilizado para garantir a isonomia salarial aos obreiros terceirizados deve ser o mesmo, no que tange aos direitos dos trabalhadores vinculados à saúde e segurança no trabalho<sup>30</sup>.

Existem propostas que visam a proteger a saúde do trabalhador, de forma a eliminar, ou ao menos reduzir os riscos da atividade profissional, a fim de asseverar a realização mais segura do labor. Geraldo de Oliveira elenca, entre outras, a redução da jornada noturna; a vedação ao labor extraordinário; a conscientização do trabalhador quanto aos riscos de sua profissão; e, a tentativa de se evitar o labor monótono e

---

<sup>28</sup> HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Saúde, segurança, medicina do trabalho e a terceirização: redução ou migração dos índices de acidente do trabalho e de doenças profissionais? In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. Op. cit., p. 302.

<sup>29</sup> HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Saúde, segurança, medicina do trabalho e a terceirização: redução ou migração dos índices de acidente do trabalho e de doenças profissionais? In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. (Coord.) **Terceirização no direito do trabalho**. Op. cit., p. 308.

<sup>30</sup> *Idem, ibidem*.



repetitivo<sup>31</sup>.

Hazan coaduna-se com a tese do referido autor ao destacar que:

Desta feita, cabe afastar a monetização do risco, proibindo o trabalho insalubre, perigoso, penoso. Deve-se assegurar aos trabalhadores temporários condições de trabalho isonômicas às estabelecidas para os da sua categoria que sejam empregados da empresa tomadora<sup>32</sup>.

Ademais, é impossível relegar aos trabalhadores terceirizados direitos tão essenciais quanto aqueles que norteiam a proteção do meio ambiente de trabalho. Tais direitos são constitucionalmente assegurados a todos os trabalhadores, e não comportam qualquer distinção entre terceirizados e efetivos.

O Direito do Trabalho é informado pelo princípio da proteção ao trabalhador, e a Carta Magna de 1988 veda quaisquer formas de discriminação. Ora, a não concessão das mesmas condições de saúde e segurança asseguradas aos obreiros efetivos da empresa tomadora afronta diretamente tais basilares do direito pátrio.

Além disso, deve-se ir além, asseverando, inclusive, que o tratamento discriminatório afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, vez que não se pode obrigar ninguém a laborar colocando em risco a própria vida.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização é um fenômeno dos tempos atuais. Emergiu na vigência do Estado Neoliberal em face do modelo de produção adotado pelo mesmo: o toyotismo. Ela estimula o desenvolvimento de uma empresa cada vez mais enxuta e leva à descentralização das atividades não-essenciais do empreendimento, como forma de reduzir os custos e alavancar a produtividade e a eficiência.

No Brasil surgiu na década de 1950, mas até os dias atuais não possui legislação regulamentadora específica. Daí infere-se o maior problema da terceirização trabalhista no Brasil: a ausência de normas jurídicas capazes de viabilizá-la.

A falta de legislação que cuide pormenorizadamente do assunto acarreta uma grande utilização da terceirização em sua forma ilícita. Ou seja, uma vez que não

---

<sup>31</sup> GERALDO DE OLIVEIRA, Sebastião. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2001, p. 103.

<sup>32</sup> HAZAN, Ellen Mara Ferraz. Terceirização: a subordinação das empresas terceiras às tomadoras de serviços. *In*: CARVALHO NETO, Antonio; SALIM, Celso Amorim. **Novos desafios em saúde e segurança no trabalho**. *Op. cit.*, p. 182.

existem leis para regulamentar a contratação de mão-de-obra terceirizada e estabelecer seus parâmetros, muitos são aqueles que se aproveitam da situação para contratar trabalhadores em condições, por vezes, até subumanas de labor.

Ora, não se pode exigir que a Súmula 331 do TST cumpra o papel normativo delegado às leis. A súmula é apenas uma criação jurisprudencial do TST, com o intuito de trazer certa ordem ao caos.

É premente que o legislador insurja de sua posição inerte e crie lei normativa da terceirização trabalhista no Brasil, tendo em vista sua generalização na prática empresarial do país. Em se tratando de terceirização trabalhista, a palavra-chave nos dias atuais é “viabilizar”. A discussão acerca de sua aplicabilidade ou implementação é inócua, pois se está diante de situação fática consolidada. Em outras palavras, o fenômeno é constante no cotidiano das empresas e dos trabalhadores brasileiros, apesar de não existir formalmente no âmbito do ordenamento jurídico.

Não obstante, enquanto não advém a lei é preciso que a doutrina e a jurisprudência sejam dotadas de sensibilidade acerca do tema, de modo a promoverem a aplicação de mecanismos que viabilizem o uso da mão-de-obra terceirizada.

É no contexto caótico da terceirização e da crescente flexibilização das leis trabalhistas que se erigem os mecanismos jurídico-retificadores daquela.

Tais mecanismos surgem como forma de, repita-se, “viabilizar” a prática da terceirização trabalhista nas empresas, através da aplicação, principalmente, do princípio tuitivo.

Os mecanismos, tal como foram concebidos, não buscam sobrepor o trabalhador terceirizado ao empregador, ou, ainda, aos demais empregados protegidos pela CLT. Em última análise, têm por objetivo assegurar os princípios constitucionais de não-discriminação, da dignidade da pessoa humana e de valorização do trabalho. Isso, porque não se pode, em favor do lucro e da economia, sujeitar o trabalhador a situações laborais vexatórias ou indignas, negando-lhe o cumprimento de seus direitos. O que se deve coibir no fenômeno terceirizante é a mitigação dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Fica claro, portanto, que os mecanismos jurídico-retificadores intentados pela doutrina e jurisprudência têm por finalidade precípua a concessão de direitos mínimos aos trabalhadores terceirizados de modo a viabilizar a prestação de seu labor num

ambiente adequado, sadio e com a devida contraprestação. Em outras palavras, visam a garantir o trabalho digno, pois ele é o único instrumento capaz de realizar, efetivamente, a justiça social e a democracia.

Entretanto, não basta que se criem os mecanismos jurídico-retificadores da terceirização trabalhista no Brasil. É preciso averiguar se há pessoal suficiente para efetivá-los, através de fiscalizações constantes, ou ainda se há capacitação dos operadores do Direito para a aplicação de tais mecanismos ao caso concreto. Isso, porque qualquer mecanismo que se elabore não será suficiente para atingir seus objetivos, se não houver sua concretização.

Pode-se afirmar que é dever maior do Estado Democrático de Direito, sobre o qual se funda a sociedade brasileira, implementar medidas que, assim como os mecanismos jurídico-retificadores da prática terceirizante, realizem a democracia pela inserção socioeconômica do trabalhador no sistema capitalista, e que lhe possibilite a experiência da cidadania e da dignidade plenas.

Desse modo, não basta que o legislador venha a criar lei regulamentadora da terceirização trabalhista se não observar, na prática, sua aplicação. Aliás, as normas programáticas são um dos maiores problemas do Brasil, pois o que se percebe é que se criam leis, regras e princípios que possuem perfeita concordância verbal, mas falta-lhes a perfeita concordância material.

## REFERÊNCIAS

Dados IBGE versão eletrônica. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 20/09/2006.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização - paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTR, 2003.

\_\_\_\_\_. *Direito Fundamental ao Trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

\_\_\_\_\_. *Introdução ao direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. *Os limites da terceirização e a reforma trabalhista*. In: I Seminário sobre Direito do Trabalho, realizado pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG, em 05/05/2004.

\_\_\_\_\_. *Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.* São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. *Código civil comentado.* São Paulo: Saraiva, 1996.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica.* São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Saúde, segurança, medicina do trabalho e a terceirização: redução ou migração dos índices de acidente do trabalho e de doenças profissionais?* In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira, DELGADO, Gabriela Neves (Coord.) *Terceirização no Direito do Trabalho.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

\_\_\_\_\_. *Terceirização: a subordinação das empresas terceiras às tomadoras de serviços.* In: NETO, Antonio Carvalho, SALIM, Celso Amorim. *Novos desafios em saúde e segurança no trabalho.* Realização: PUC-Minas IRT e Fundacentro. Belo Horizonte: Segrac, 2001.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social.* São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. *A terceirização sob uma perspectiva humanista.* In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira, DELGADO, Gabriela Neves (Coord.) *Terceirização no Direito do Trabalho.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

NASSIF, Elaine Noronha. *Fundamentos da flexibilização - uma análise dos paradigmas e paradoxos do direito e do processo trabalhista.* São Paulo: Atlas, 2001.

NETO, Antonio Carvalho, SALIM, Celso Amorim. *Novos desafios em saúde e segurança no trabalho.* Realização: PUC-Minas IRT e Fundacentro. Belo Horizonte: Segrac, 2001.

GERALDO OLIVEIRA, Sebastião. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador.* 3. ed. São Paulo:LTr, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo César. *A globalização da economia e o direito do trabalho.* Revista Ltr: São Paulo, v. 61, n 1, jan./1997, p. 32-44.

VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do século XXI.* Revista LTR 63-07/885: vol.63, nº 07, julho de 1999.

\_\_\_\_\_. *Terceirização e sindicato.* In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira, DELGADO, Gabriela Neves (Coord.) *Terceirização no Direito do Trabalho.* Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.