

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
PROGRAMA DE MESTRADO

A RELAÇÃO DE TRABALHO NA SOCIEDADE HIPERMODERNA:
UMA ANÁLISE JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DA
SUSTENTABILIDADE E DOS DIREITOS SOCIAIS

MARCIO YUKIO TAMADA

SÃO PAULO

2019

MARCIO YUKIO TAMADA

A RELAÇÃO DE TRABALHO NA SOCIEDADE HIPERMODERNA:
UMA ANÁLISE JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DA
SUSTENTABILIDADE E DOS DIREITOS SOCIAIS

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho - UNINOVE, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Professor Doutor Bruno Dantas Nascimento

SÃO PAULO

2019

Tamada, Marcio Yukio.

A relação de trabalho na sociedade hipermoderna: uma análise jurídica da terceirização à luz da sustentabilidade e dos direitos sociais. / Marcio Yukio Tamada. 2019.

121 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2019.

Orientador (a): Prof. Dr. Bruno Dantas Nascimento.

1. Relação de trabalho. 2. Hipermodernidade. 3. Terceirização. 4. Sustentabilidade e direitos sociais.

I. Nascimento, Bruno Dantas. II. Título.

CDU 34

MARCIO YUKIO TAMADA

A RELAÇÃO DE TRABALHO NA SOCIEDADE HIPERMODERNA:
UMA ANÁLISE JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DA
SUSTENTABILIDADE E DOS DIREITOS SOCIAIS

Dissertação de Mestrado, apresentada ao
Programa de Mestrado em Direito da
Universidade Nove de Julho como parte das
exigências para obtenção do título de Mestre em
Direito

São Paulo, 12 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Bruno Dantas Nascimento
PRESIDENTE
UNINOVE

Prof.^a Dra. Renata Mota Maciel Madeira Dezem
Examinadora Interna
UNINOVE

Prof. Dr. Georges Abboud
Examinador Externo
UNESP

Dedico este trabalho a meus pais Yoshio e Eiko, por todo amor, dedicação, apoio e incentivo incondicionais.

AGRADECIMENTOS

Ao Orientador Professor Doutor Bruno Dantas Nascimento que, com sua generosidade, paciência e sabedoria, indicou caminhos que levaram a ampliar o alcance social e prático do trabalho de dissertação.

À Coorientadora Professora Doutora Samyra Haydeé Dal Farra Napolini Sanches, pelo inicial direcionamento ao projeto de pesquisa e prestigiosa indicação de referências e congressos específicos.

À Professora Doutora Renata Mota Maciel Madeira Dezem, pelo conhecimento compartilhado durante o desenvolvimento de disciplinas, da iniciação científica, dos grupos de pesquisa e do estágio docente; e pelas importantes críticas construtivas durante qualificação da dissertação.

Ao Professor Doutor Guilherme Amorim Campos da Silva, pela respeitosa recepção desde a entrevista para ingresso ao programa de mestrado, passando pelo desenvolvimento de matérias, e aos relevantes ensinamentos e incentivo para aprimoramento da presente dissertação.

Ao Professor Doutor Georges Abboud, pelas importantes ponderações de ordem filosófica e indicação de referências para aprofundamento teórico e futuros projetos de pesquisa.

Ao amigo Fernando Peres, pelo exemplo de perseverança, de dedicação aos estudos, de amizade incondicional, e por todo apoio e valorosas sugestões.

Aos colegas da Procuradoria do Município de Mairiporã, pela compreensão e remanejamentos que possibilitaram conciliar os trabalhos acadêmicos e profissionais.

A todos os funcionários da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, em especial a Viviani Almeida Curvelo, pela cordialidade, atenção, amizade e total suporte administrativo.

À Universidade Nove de Julho – UNINOVE, por toda estrutura acadêmica e pela oportunidade propiciada para o engrandecimento do conhecimento jurídico, sob uma ótica social, crítica e sustentável.

RESUMO

Esta dissertação aborda a temática da terceirização, inserida e potencializada no complexo contexto das chamadas cadeias de produção do mundo globalizado. Na concepção de Lipovetsky, a sociedade contemporânea não rompe os paradigmas da era moderna, mas acentua e intensifica seus valores, afluindo as contradições da era hipermoderna, que de um lado proporciona o desenvolvimento da Ciência e Tecnologia, a maior produtividade do trabalho e a efetiva geração de riqueza. Todavia, acentuam-se as desigualdades, bombardeada com a massificação do consumo, sem qualquer ruptura com o subdesenvolvimento e com riscos aos direitos sociais dos trabalhadores. Assim, procura-se demonstrar o papel do Direito do Trabalho na era contemporânea, que perquire novas rearticulações para diálogo e conscientização entre sociedade, governo e as grandes transnacionais, sob o enfoque da sustentabilidade, da função social e da responsabilidade social empresarial.

Palavras-Chaves: Relação de Trabalho - Hipermodernidade - Terceirização - Sustentabilidade e Direitos Sociais.

ABSTRACT

This dissertation develops the theme of outsourcing, inserted and enhanced in the complex context of the so-called production chains of the globalized world. In Lipovetsky's conception, contemporary society does not break the paradigms of the modern era, but emphasizes and intensifies its values, highlighting the contradictions of the hypermodern era, which on the one hand provides the development of Science and Technology, greater productivity of labor and the effective generation of opulence. However, inequalities are accentuated, bombarded with mass consumption, without any break with underdevelopment and with risks to workers' social rights. Thus, we seek to demonstrate the role of labor law in the contemporary era, which calls for new rearticulations for dialogue and awareness among society, government and large transnationals, under the focus of sustainability, social function and corporate social responsibility.

Keywords: Work Relationship - Hypermodernity - Outsourcing - Sustainability and Social Rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
CAPÍTULO I - RELAÇÃO DE TRABALHO NA SOCIEDADE HIPERMODERNA ...	11
1.1 Hipermodernidade e Sociedade do Consumo	11
1.2 Capitalismo e Precarização Laboral	17
1.3 Globalização e Relações de Trabalho	21
1.4 Descentralização Produtiva e Mudança de Paradigmas	27
1.5 Terceirização como Resposta a Crises Econômicas.....	32
CAPÍTULO II - TERCEIRIZAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS	36
2.1 Conceito e Evolução da Terceirização	36
2.2 Ampliação de Escopo na Reforma Trabalhista de 2017	38
2.3 Principais Modalidades de Terceirização	40
2.4 Impactos nos Direitos Sociais	44
2.4.1 Sindicalismo na Terceirização	44
2.4.2 Proteção Previdenciária na Terceirização	46
2.4.3 Terceirização na Administração Pública	49
2.4.4 Saúde e Segurança na Terceirização	50
2.4.5 Remuneração na Terceirização	53
2.4.6 Empregabilidade na Terceirização	56
2.4.7 Rotatividade na Terceirização	61
2.4.8 Trabalho Escravo na Terceirização	63
2.4.9 Discriminação de Gênero na Terceirização	66
CAPÍTULO III - SUSTENTABILIDADE E FUNCIONALIZAÇÃO DO DIREITO	67
3.1 Repercussão Social e Função Social da Empresa	67
3.2 Papel do Direito do Trabalho Contemporâneo	69
3.3 Proteção dos Direitos Humanos Laborais	71
3.4 Responsabilidade Social e Ações Globais	73
3.5 Jurisdição Coletiva e Impactos Transindividuais	85
CONCLUSÃO	88
REFERÊNCIAS	94

INTRODUÇÃO

A terceirização trabalhista é considerada uma prática de gestão administrativa que viabiliza o desenvolvimento de diversas atividades econômicas nas chamadas redes de produção do mundo globalizado, propiciando, em tese, a especialização da atividade empresarial.

Nessa moldura, a Justiça do Trabalho vinha historicamente alterando suas diretrizes jurisprudenciais, buscando promover a inserção laboral, por meio da correção de distorções na realidade fática. Todavia, a precarização das relações jurídicas supostamente persiste em diversos setores, com a degradação das condições de trabalho e a fragmentação das estruturas sindicais, com relevantes impactos no âmbito transindividual.

O objetivo deste trabalho científico busca analisar os principais impactos da Terceirização Trabalhista, na Era Hipermoderna, que podem se constituir em um fator para gerar impactos em relação aos direitos transindividuais, afetando a inserção social, a função social da empresa e a funcionalização do direito na efetividade da proteção trabalhista.

Assim, entende-se relevante uma discussão acerca da Reforma Trabalhista aprovada em 2017 e focalizada à Terceirização Trabalhista, com a necessária reflexão sobre qual modelo de nação desenvolvida desejamos para o futuro, com efetivo respeito ao valor social do trabalho, ao desenvolvimento sustentável e aos padrões civilizatórios mínimos.

Para tanto, utilizou-se o método indutivo como método de abordagem. Trabalhou-se com o método comparativo como método de procedimento. E como técnica de pesquisa, a análise foi desenvolvida a partir da técnica de pesquisa bibliográfica e documental no ramo de conhecimento do Direito do Trabalho, dos Direitos Humanos, da Filosofia e Sociologia Jurídica.

Estruturalmente, optou-se por alicerçar esta pesquisa em três capítulos que percorrerão as contradições da Era Hipermoderna, marcada de um lado pela liberdade de circulação de capitais, livre mercado de capital, desenvolvimento da Ciência e Tecnologia, produtividade do trabalho e a efetiva geração de riqueza. E de outro, pela exclusão da grande maioria da população, com a acentuação das desigualdades, deveras sucumbida à massificação do consumo e sem qualquer ruptura com o subdesenvolvimento. O resultado seria a agressão ou “dumping” social, com efeitos deletérios em escala mundial a depreciar as condições de vida e de trabalho da mão de obra assalariada, em prejuízo às estruturas de bem estar social e ao próprio desmantelamento dos direitos humanos laborais.

O primeiro capítulo abordou o contexto das Relações Trabalhistas na Sociedade Hipermoderna, desenvolvendo as noções de Hipermodernidade e Sociedade do Consumo, Capitalismo e Precarização Laboral, Globalização e Relações de Trabalho, Descentralização Produtiva e Mudança de Paradigmas, e Terceirização como Resposta a Crises Econômicas.

O segundo capítulo foi dedicado ao tema da Terceirização e Direitos Sociais, perpassando pelo Conceito e Evolução da Terceirização, Ampliação de Escopo na Reforma Trabalhista de 2017, Principais Modalidades de Terceirização, e Impactos nos Direitos Sociais.

O terceiro capítulo buscou traçar discussões acerca da Sustentabilidade e Funcionalização do Direito Laboral, buscando aprofundar a temática de Repercussão Social e Função Social da Empresa, Papel do Direito do Trabalho Contemporâneo, Proteção dos Direitos Humanos Laborais, Responsabilidade Social e Ações Globais, e a Jurisdição Coletiva e os Impactos Transindividuais.

Utilizou-se o método indutivo de abordagem. Trabalhou-se com o método comparativo de procedimento. E a análise foi desenvolvida a partir da técnica de pesquisa bibliográfica e documental em ramos interdisciplinares do conhecimento.

Assim, a fundamentação teórica caminhou pelos ensinamentos do filósofo francês Gilles Lipovetsky, além de expoentes da literatura nacional e estrangeira nas áreas do Direito, da Sociologia, da Filosofia e da Economia.

Por fim, pretende-se identificar, no âmbito jurídico, fatores que possibilitem aperfeiçoar a inserção social do trabalhador contratado por meio de empresa interposta e em cadeias de produção, traçando as bases teóricas para sua ocorrência, os seus limites, e o seu alcance na Justiça do Trabalho, segundo a lei em sentido amplo, a doutrina, a jurisprudência e o direito comparado.

CAPÍTULO I

RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA HIPERMODERNA

“Com a priorização do capital sobre o trabalho e a crescente substituição de mão-de-obra pela tecnologia, é cada vez mais possível produzir mais e melhor com menos trabalhadores. O trabalho é hoje menos necessário. As consequências óbvias e naturais são o aumento do desemprego e da exclusão social. Porque a economia de hoje destrói empregos, mas a sociedade continua a basear a cidadania e a inclusão social no trabalho.” (URIARTE, 2000, p. 6, tradução nossa)

1.1 Hipermodernidade e Sociedade do Consumo

A era contemporânea ou Hipermodernidade, na concepção de Gilles Lipovetsky, é marcada pela intensificação das relações em geral no mundo globalizado.

Não obstante, entende-se que a Modernidade não conseguiu efetivar plenamente os ideais da Revolução Francesa de liberdade, igualdade e fraternidade. Sob este enfoque, Charles (2014, p. 16), coautor com Lipovetsky, afirma que a Modernidade não conseguiu concretizar os "ideais das Luzes" mediante um trabalho de real libertação, mas ao contrário: "deu lugar a um empreendimento de verdadeira subjugação, burocrática e disciplinar, exercendo-se igualmente sobre os corpos e os espíritos", ou seja, em uma crítica ao uso da técnica para “adestrar indivíduos”.

A era subsequente, todavia, não é marcada por uma grande ruptura na história do individualismo moderno, assistindo-se a uma hiperintensificação de certos valores, e daí o termo Hipermodernidade, utilizado por Gilles Lipovetsky.

Nessa direção, o Neoliberalismo certamente não representa um rompimento diametral com Liberalismo. E da mesma o trabalho padronizado taylorista-fordista ainda subsiste na era contemporânea, bastando uma simples visita a qualquer restaurante da linha “fast food”.

De Lucca (2009, 212) evidencia o filósofo francês Gilles Lipovetsky como um dos maiores teóricos da Hipermodernidade, tendo afirmado a existência de uma “era pós-deontológica, descompromissada com os "deveres infinitos" e as "obrigações" impostas pela moralidade, só concebida agora em seu aspecto minimalista”.

Nesse contexto, Charles (2014, p. 26) define a Hipermodernidade como uma sociedade liberal, caracterizada pelo movimento, pela fluidez, pela flexibilidade; indiferente como nunca antes se foi aos grandes princípios estruturantes da modernidade, que precisaram adaptar-se ao ritmo hipermoderno para não desaparecer.

Com efeito, Lipovetsky (2005a) sustenta que a sociedade foi fortemente marcada nos anos 70 pela falência dos projetos revolucionários, pelo desmoronamento das grandes ideologias e pela ruína das utopias, resultando em uma nova cultura menos autoritária e rígida, centrada no momento presente, na autonomia individual, privilegiando o prazer, o lazer, o consumo e a felicidade individual. E que a partir dos anos 80, verifica-se a acentuação dessa lógica do presente, agora influenciada e potencializada pela globalização neoliberal e pelas novas tecnologias da informação e da comunicação em tempo real, imediato e simultâneo, evidenciando-se o fenômeno da aceleração do tempo, com o sentimento geral de urgência, de tempo rarefeito, de tempo acelerado.

Os padrões de consumo, e por consequência os padrões de produção, sofrem evoluções distintas. Charles (2014, p. 23-25) explica que primeira fase de 1880 a 1950 corresponde ao aumento da produção industrial com o taylorismo; que a segunda fase surge por volta de 1950 e está ligado ao consumo de massa não mais reservado a classes privilegiadas; e que a terceira fase é a atual caracterizada pelo hiperconsumo, se dispondo em função de fins e de critérios individuais e segundo uma "lógica emotiva e hedonista".

Assim, a presente sociedade do hiperconsumo é marcada por novos meios de consumir, novos modos de organização das atividades econômicas, novas maneiras de produzir e vender, bem como de comunicar e distribuir. E principalmente: exigindo maior flexibilização das relações de trabalho.

Lipovetsky (2007, p. 76-77) evidencia a crescente segmentação dos mercados, a diferenciação extrema de produtos e serviços, políticas de qualidade, aceleração do ritmo de lançamento de produtos novos e marketing agressivo:

Sobre o fundo de uma oferta plétórica e variada, despadronizada e acelerada, a economia da sociedade de hiperconsumo distingue-se pela "redescoberta do cliente". A viragem que se produziu é considerável: um mercado comandado pela oferta passou-se a um mercado dominado pela procura. Diversificação galopante da oferta, que vai de par com a globalização das empresas, com o papel crescente das firmas multinacionais [...] (LIPOVETSKY, 2007, p. 76-77)

A grande influência da propaganda para incentivo ao hiperconsumo a produtos, muitas vezes supérfluos, mediante apelo a necessidades emocionais, é enaltecida por Calvet (2018, p. 164), como exemplificam as estratégias da Coca-Cola e Apple:

[...] um comercial de refrigerantes onde o apelo não é ao líquido em si, ou suas propriedades para o bem estar do corpo, mas apenas a identificação com o prazer de se abrir uma garrafa para sorver o líquido ali contido com o slogan "Coca-Cola - Abra a felicidade". Ora, não se mede mais o valor de um produto pelo que ele efetivamente vale em termos de uso de matéria-prima e mão de obra, mas pelo que o consumidor está disposto a pagar para obter tal produto, sendo conhecida a estratégia empresarial adotada pela gigante "Apple" nesse sentido, que não apenas vende tecnologia, mas desejo aliado a design e à criação de uma nova categoria de produtos, gerando uma verdadeira legião de seguidores [...]. (CALVET, 2018, p. 164)

Na mesma direção, Han (2019, p. 91) pondera que o entretenimento de massas faz que "as significações e os valores circulem por via narrativa e emocional". É a ideia de paixão e entretenimento em convergência oculta e irmanada ao longo da história, propugnada por Han (2019, p. 113):

O entretenimento é elevado ao estatuto de um novo paradigma, de uma nova fórmula do mundo e do ser. Para ser, para fazer parte do mundo, é necessário ser entretenimento. Só o que se torna entretenimento é real e efetivo. [...] A própria realidade parece ser um efeito do entretenimento. (HAN, 2019, p. 113)

Nesse contexto, surge a eclosão dos grandes conglomerados multinacionais, das hipermarcas, do hiperconsumo, sendo que o antigo sistema de produção em massa padronizada passa a perder espaço a exigências diversas, que Lipovetsky (2007, p. 85-97) enumera como a "lógica de proliferação da variedade"; a "corrida à inovação" na tendência a personalização de produtos e serviços; a "inflação das novidades" com a evolução dos ritmos e imperativos na lei do novo e perecível; a "economia da velocidade" com a aceleração da obsolescência de produtos; e a "cronoconcorrência" obrigando as empresas a acelerar o tempo de comercialização de novos produtos. Em apertada síntese, ensina o referido filósofo francês que na "lógica de proliferação da variedade", incute-se uma lógica da segmentação de mercados, da multiplicação de referências, e da oferta de variantes de produtos. Por meio da "corrida à inovação", os mercados globalizados constroem suas vantagens competitivas e aumento de vendas mediante ciclo dinâmico de lançamento de produtos novos. Já a lógica da "inflação das novidades" resulta na renovação e multiplicação acelerada na oferta de produtos e modelos, objetivando responder a demandas imprevisíveis ou para minorar os riscos de incerteza dos lançamentos. A "economia da velocidade" redundava em vantagens pela via da inovação rápida dos produtos com versões mais eficientes ou ligeiramente diferentes. Por fim, a "cronoconcorrência" consiste no incentivo ao consumo, em face da expectativa gerada por

meios dos anúncios de novos produtos, em cada vez mais acelerada redução da duração da comercialização de produtos em série.

Hottois (2008, p. 579) destaca que a era contemporânea é bem caracterizada pelo hiperculturalismo, pro meio da revalorização da riqueza e da diversidade históricas (historicismo) e culturais (tradicionalismo) da humanidade, cultuando a originalidade, como “uma questão mais de talento do que de gênio criativo”. Contrariam-se, assim, os prognósticos mais pessimistas de homogeneização cultural pela globalização neoliberal.

Há o nascimento da "cultura hedonista e psicologista", como observa Lipovetsky (2014, p. 61), que incita à satisfação imediata das necessidades, estimula a urgência dos prazeres, enaltece o florescimento pessoal, coloca no pedestal o paraíso do bem-estar, do conforto e do lazer: "Consumir sem esperar; viajar; divertir-se; não renunciar a nada: as políticas do futuro radiante foram sucedidas pelo consumo como promessa de um futuro eufórico" (LIPOVETSKY, 2014, p. 61).

O esteticismo ou narcisismo são as principais críticas na nossa era hipermoderna, contra a fabricação artificial de falsas necessidades e mesmo passividade dos consumidores.

E como nova onda de experiência de compras, se acenam produtos supostamente individualizados e personalizados, como comenta Carvalho (2006, p. 45):

Começa então o retorno à menor escala, ao cuidado com o detalhe, à peça única. Há hoje uma coleção de bolsas que custam dez mil dólares cada, das quais a consumidora seleciona a alça, a cor do couro e suas iniciais vêm gravadas no fecho. Assim, oferece-se a impressão de exclusividade, pela preocupação de proporcionar, além do produto, o momento especial da compra. (CARVALHO, 2006, p. 45)

Para Lipovetsky (2006, p. 68) a sociedade de consumo popularizou o ideal de felicidade pessoal, difundindo um ambiente de “existência *teenager*, um tipo de cultura com *look* jovem, que não deixa de propiciar problemas, nos excessos que promove”.

Mas a sociedade de consumo vem sendo criticada pela criação de necessidades artificiais, como anota Souza (2006, p. 54):

O desejo parece estar contaminado, manipulado por algum marketing, algo invisível, que o impede de se mostrar *in natura*. Talvez nem esteja apenas sob a ação da publicidade. Seria simples se fosse ela a sua reguladora, mas creio que ele se formula por um emaranhado de ordens. (SOUZA, 2006, p. 54)

Charles (2014, p. 27) critica os comportamentos irresponsáveis que se hipermultiplicam, principalmente quando as declarações de intenção não se concretizam:

O que dizer dessas empresas que falam em códigos de deontologia e que, ao mesmo tempo, demitem em massa porque antes maquiaram os livros contábeis; desses

armadores que evocam a importância de respeitar o meio ambiente enquanto seus próprios navios efetuam descargas selvagens de poluentes; desses empreiteiros que exaltam a qualidade de suas construções muito embora elas desabem ao menor abalo sísmico; desses motoristas que dizem respeitar o código de trânsito e falam ao celular enquanto dirigem? (CHARLES, 2014, p. 27)

É certo que a responsabilidade social empresarial se constitui em um valioso bem jurídico, sendo que, inclusive, tem força de melhorar a imagem e agregar valor ao produto das empresas.

Todavia, a propaganda enganosa, atrelada a imagem de responsabilidade social não existente, pode caracterizar violação a direitos fundamentais, como bem destaca Wakahara (2017, p. 165): "O consumidor do Século XXI baliza suas compras não apenas por aspectos do produto em si, mas também pelos valores que a empresa defende" (WAKAHARA, 2017, p. 165).

E podem caracterizar as situações de "Greenwashing" e "Bluwashing", ou seja, de suposta aura de empresas ambientalmente e socialmente responsáveis que não se efetivam na realidade prática, como conceituadas por Wakahara (2017, p. 169)¹.

Como demonstra Lipovetsky (2006, p. 67), no mundo do consumo convive a "sociedade da moda", muitas vezes lúdica em excesso; bem como os comportamentos "massificados" ou "padronizados", quando todos assistem ao mesmo programa de televisão ou buscam o mesmo lanche na mesma rede de *fast food*.

A constatação desse novo modelo econômico global que produz conforme a demanda atendendo a diversidade, com flexibilidade produtiva, em competição internacional e rede de conglomerados transnacionais não passou incólume às observações de Calvet (2018, p. 163) que indica o objetivo maior de competitividade no atendimento à produção em massa no cenário hipermoderno:

[...] o barateamento do valor efetivo do produto com incremento do valor das marcas a ele agregadas, contribuindo para esse fator o constante marketing que busca lidar com a emoção do ser humano consumidor, preenchendo seu vazio existencial na era de mudança radical de valores pela satisfação do consumo. (CALVET, 2018, p. 163)

¹ **Greenwashing** pode ser definido como a prática empresarial na qual a empresa se autodenomina "verde", ou seja, ambientalmente responsável, alardeando que implementa condutas que contribuem para o meio ambiente, e vende esse conceito ao consumidor, mas, na verdade, olhando-se globalmente nota-se que a empresa não melhora as condições ambientais, visto que uma de suas unidades ou um de seus fornecedores dentro da cadeia de fornecedores, de fato, incrementa a poluição. Em outras palavras, trata-se de uma propaganda enganosa, um verdadeiro estelionato. [...] Já **bluwashing** é termo similar ao greenwashing, porém aplicável ao campo social. Ou seja, é a prática corporativa na qual a empresa se autodenomina "azul", ou seja, socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita os direitos sociais de forma grave e constante ou desagrega ainda mais uma determinada comunidade marginalizada. Dentre os possíveis direitos sociais que se encaixam nesse quadro estão os direitos fundamentais laborais. (WAKAHARA, 2017, p. 169, destaques nossos)

Esta característica de intensificações das relações, elevadas à máxima potência pela hipermodernidade, afetou também as organizações, que passaram a ser regidas pela ditadura do curto prazo, com as exigências cada vez maiores por flexibilidade, rentabilidade, da produção "just in time" e do atraso zero. Sob esta ótica, destaca Lipovetsky (2005, p. 04):

O crescimento da futura tecnologia eletrônica e os programas informativos permitem que se imaginem alguns panoramas futuros: desconcentração das empresas, incremento do trabalho em domicílio, "casa eletrônica". Já estamos assistindo à organização flexível do tempo de trabalho: horários variáveis ou de acordo com as necessidades, trabalho intermitente. Por trás da especificidade desses dispositivos, delinea-se uma mesma tendência que define o processo de personalização: reduzir a rigidez das organizações, substituir os modelos uniformes e pesados por dispositivos flexíveis, privilegiar a comunicação em relação à coerção. (LIPOVETSKY, 2005, p. 04)

Assim, a economia globalizada vivencia a chamada era das compras, pautada em uma lógica consumista, como Harari (2018, p. 357) descreve metaforicamente:

A economia capitalista moderna deve aumentar a produção constantemente se quiser sobreviver, como um tubarão deve nadar para não morrer por asfixia. Mas produzir não é o bastante. Também é preciso que alguém compre os produtos, ou os industrialistas e os investidores irão à falência. Para evitar essa catástrofe e garantir que as pessoas sempre comprem o que a indústria produza, surgiu o novo tipo de ética: o consumismo. (HARARI, 2018, p. 357)

E esta constatação de um consumismo exacerbado e artificializado nos leva a uma reflexão, como critica Harari (2018, p. 358):

O consumismo trabalhou duro, com a ajuda da psicologia popular ("Just do it"), para convencer as pessoas de que a indulgência é algo bom, ao passo que a frugalidade significa auto-opressão. O consumismo operou. Somos todos bons consumistas. Compramos uma série de produtos de que não precisamos realmente e que até ontem não sabíamos que existiam. Os fabricantes criam deliberadamente produtos de vida curta e inventam modelos novos e desnecessários de produtos perfeitamente satisfatórios que devemos comprar para "não ficar de fora". Ir às compras se tornou um passatempo favorito e os bens de consumo se tornaram mediadores essenciais nas relações entre membros da família, casais e amigos. (HARARI, 2018, p. 358)

É justamente nesse contexto que a discussão acerca da terceirização também se insere como consentânea ao modelo flexível de produtos e serviços da atual fase do capitalismo.

Lima (2009, p. 80) alerta que esta tendência não se limita à produção, mas generaliza-se em todas as dimensões da vida social: desde as políticas de flexibilização do Estado, com privatização de empresas e de serviços públicos e sociais, "até a adequação da cultura, da educação, da religião, da subjetividade humana, em mercadorias diversificadas, de pronta entrega e organizadas numa lógica empresarial privada", emergindo-se "territórios da precariedade"

Assim as novas exigências da hipermodernidade e do hiperconsumo terão seus reflexos nas relações de produção mundial que passa a ser focada também na diversidade, gerando também contradições no capitalismo e na proteção laboral clássica.

1.2 Capitalismo e Precarização Laboral

Seguindo os "cânones do liberalismo", Nunes (2012, p. 25) lembra que a liberdade de circulação de capitais e o livre mercado de capital deveriam propiciar a melhoria do sistema financeiro, com a redução de custos de financiamento e a distribuição mais equilibrada, racional e eficiente do capital entre os vários países e os setores de atividade, promovendo um crescimento mais igualitário e harmonioso da economia mundial.

Todavia, a realidade muitas vezes não corresponde ao modelo ideal. E as contradições do capitalismo de exclusão, que destrói cada vez mais empregos, são criticamente avaliadas por Uriarte (2000, p. 6)².

Nahas (2018, p. 1058) destaca a importância da crise financeira de 2008, que explicitou o lado perverso da integração econômica e da desregulamentação, colidindo com os objetivos da Organização Internacional do Trabalho - OIT em prol da segurança econômica, social e legal dos trabalhadores³.

Baylos Grau (2017, p. 119) avalia que a situação de profunda crise fiscal tem ocasionado o endividamento dos Estados, bem como a fragilização na produção normativa por meio de influências ou mesmo determinações diretas de instituições financeiras⁴.

² Com a priorização do capital sobre o trabalho e a crescente substituição de mão-de-obra pela tecnologia, é cada vez mais possível produzir mais e melhor com menos trabalhadores. O trabalho é hoje menos necessário. As consequências óbvias e naturais são o aumento do desemprego e da exclusão social. Porque a economia de hoje destrói empregos, mas a sociedade continua a basear a cidadania e a inclusão social no trabalho. (URIARTE, 2000, p. 6, tradução nossa)

³ Foi com a crise financeira de 2008 que o mundo percebeu que a integração econômica e a desregulamentação tinham um lado perverso muito forte. O mercado sem limites, sem delimitação geográfica, colide e destrói o objetivo da OIT de que as relações trabalhistas devem ser estáveis e os trabalhadores devem ter segurança econômica, social e legal. A partir daí, as desigualdades sociais aumentaram, e é necessário refletir sobre as crises econômicas e as relações trabalhistas neste século. A tecnologia e a globalização têm um efeito positivo muito forte: tornam o mundo mais transparente. O modelo de trabalhador e as condições de trabalho não são mais os mesmos. A competitividade entre as empresas e o novo perfil do trabalhador, somado à mobilidade do capital e à velocidade das informações, aumentam a tensão entre a liberdade de capital e os direitos sociais e trabalhistas. (NAHAS, 2018, p. 1058, tradução nossa)

⁴ No mundo da globalização, que tem sofrido uma profunda crise desde 2008, como resultado decorrente do enorme salto em termos de influência do sistema bancário sistêmico e da colocação de vultosa quantidade de dinheiro em produtos derivados diretamente relacionados com a especulação e a financeirização da economia mundial, tem sido acompanhada pelo aumento do endividamento dos Estados e pela determinação direta das

No campo da economia financeira, inclusive, esta interferência externa refletiu na prioridade aos investimentos de rentabilidade em espera zero, em detrimento aos projetos de longo prazo.

A liberdade concedida aos especuladores dá origem ao que Nunes (2012, p. 26) denomina de "economia de cassino", sendo divorciada da economia real e da vida das pessoas: "o montante das transações financeiras é dezenas de vezes superior ao valor do comércio mundial; milhões e milhões de dólares circulam diariamente no mercado cambial em busca de lucro fácil e imediato". O resultado é a grande instabilidade das taxas de juros e câmbio, turbulências nas bolsas de valores e mercados de câmbio, além de crises recorrentes nas economias de diversos países. E assim, a especulação vem acentuando a instabilidade e as incertezas, resultando em um agravamento dos "custos de funcionamento da economia".

Igualmente, Supiot (2010, p. 170-172) critica o que denomina de "Law Shopping" ou mercado de leis, onde o poderio econômico impõe uma espécie de competição entre os países no globo, na busca de legislações sociolaborais, fiscais e ambientais que lhe sejam mais convenientes e rentáveis, colocando em risco a própria democracia⁵.

Na mesma direção, visualiza Bauman (1999, p. 74) que a denominada "Modernidade Líquida" é marcada pela globalização da economia, sendo candente que no capitalismo contemporâneo haveria uma redução da atuação do Estado:

No cabaré da globalização, o Estado passa por um strip-tease e no final do espetáculo é deixado apenas com as necessidades básicas: seu poder de repressão. Com sua base material destruída, sua soberania e independência anuladas, sua classe política apagada, a nação-estado torna-se um mero serviço de segurança para as mega-empresas [...]. (BAUMAN, 1999, p. 74)

Assim, diante da redução de medidas legislativas de proteção e do enfraquecimento das atuações sindicais, Uriarte (2000, p. 7) pondera que temos como sequelas a redução do

instituições financeiras sobre a produção normativa dessas em matérias fiscais, sociais e trabalhistas. (BAYLOS GRAU, 2017, p. 119, tradução nossa)

⁵ No campo dos intercâmbios econômicos, se invocam as liberdades inerentes ao livre comércio (liberdade de estabelecimento, de prestação de serviços e de circulação de capital e mercadorias) para autorizar aos investidores das empresas que se desvinculem das leis dos países em que operam, escolhendo outro que seja mais rentável. Confinada no passado ao direito marítimo, a prática de bandeiras de conveniência se difundem assim por terra firme, na forma de um "law shopping" que trata os direitos nacionais como produtos que competem em um mercado internacional de normas. [...] A criação deste "mercado de leis" terminará por ser incompatível com o Estado de Direito, pois dar a cada qual a liberdade de escolher o ordenamento jurídico que lhe convenha é antinômico com a sujeição de todos a imperatividade da lei. Isso também é antinômico com a democracia, cujo campo é reduzido mecanicamente em países cujas leis sócio-laborais, fiscais e ambientais são colocadas para competir entre elas em escala global. (SUPIOT, 2010, p. 170-171, tradução nossa)

salário real, a concentração de riqueza e a diminuição na participação do salário na renda nacional⁶.

Vivenciamos, assim, um momento de metamorfose da ordem social, marcada por incertezas e discrepâncias, disseminada pela globalização dos riscos civilizatórios, em um momento de crises persistentes, na percepção de Monereo Pérez (2017, p. 9)⁷.

No âmbito das relações laborais, Bauman (1999, p. 112-113) deixa explícita a imposição global de flexibilização da legislação trabalhista e as suas consequências humanas nefastas, com crise de empregos surgindo e desaparecendo de forma cruel:

Flexibilidade do lado da procura significa liberdade de ir aonde os pastos são verdes, deixando o lixo espalhado em volta do último acampamento para os moradores locais limparem; acima de tudo, significa liberdade de desprezar todas as considerações que “não fazem sentido economicamente”. O que no entanto parece flexibilidade do lado da procura vem a ser para todos aqueles jogados no lado da oferta um destino duro, cruel, inexpugnável: os empregos surgem e somem assim que aparecem, são fragmentados e eliminados sem aviso prévio, como as mudanças nas regras do jogo de contratação e demissão — e pouco podem fazer os empregados ou os que buscam emprego para parar essa gangorra. (BAUMAN, 1999, p. 112-113)

Na mesma direção, Nunes (2016, p. 67) faz importantes alertas quanto ao aparente desmantelamento do sistema de proteção trabalhista pela pujante onda neoliberal:

[...] a ditadura do capital financeiro, alimentada ideologicamente pelo neoliberalismo não poupou nos meios utilizados para criar as condições que permitiram dispensar o compromisso dos tempos do estado social keynesiano, substituindo-o pela violência do estado neoliberal [...] que se vem abatendo sobre os trabalhadores [...]. E esta violência tem-se traduzido: no desmantelamento do estado social e no confisco dos direitos econômicos, sociais e culturais dos trabalhadores [...]; na desregulamentação das relações laborais [...]. (NUNES, 2016, p. 67)

Sob esta ótica, vislumbra-se que o Estado vem reduzindo sua atuação na era contemporânea em face do poderio econômico e da mobilidade das empresas transnacionais.

Nesse sentido, Bauman (1999, p. 16) evidencia a liberdade sem precedentes para se explorar a uma classe e abandonar as consequências dessa exploração a qualquer tempo:

⁶ Essa redução salarial é reforçada com a introdução de modalidades salariais mais ligadas ao desempenho, com a flexibilidade dos horários de acordo com as necessidades produtivas e com a acentuação da mobilidade funcional. Esses são instrumentos de flexibilização da relação de emprego, não impostos pela globalização, mas impulsionados ou acentuados por ela. Sem dúvida, elas podem ser úteis em certas circunstâncias, apesar das quais não pode haver dúvidas sobre o efeito depressivo do emprego, uma vez que elas tendem a otimizar o uso do trabalho pelo empregador. (URIARTE, 2000, p. 7, tradução nossa)

⁷ Há uma percepção de uma mudança de época (mudança cíclica) numa perspectiva civilizatória integral, ou seja, que afeta todas as áreas da sociedade: trabalho, cultura, formas de integração social, tecnologia, etc.). Estamos diante de uma modernidade líquida - em face da modernidade sólida - marcada pela visibilidade dos "riscos fabricados" (incluindo a globalização dos riscos civilizatórios) e pela incerteza da existência. É um tempo de alterações e discrepâncias: um tempo em que tudo (ou quase tudo) pode passar, mas no qual nada (ou quase nada) pode ser feito com um mínimo de certeza de que acontecerá, e é um tempo de crises instrumentais persistentes e recorrentes e metamorfoses da ordem social. (MONEREO PÉREZ, 2017, p. 9, tradução nossa)

A mobilidade adquirida por “pessoas que investem” — aquelas com capital, com o dinheiro necessário para investir — significa uma nova desconexão do poder face a obrigações, com efeito uma desconexão sem precedentes na sua radical incondicionalidade: obrigações com os empregados, mas também com os jovens e fracos, com as gerações futuras e com a auto-reprodução das condições gerais de vida; em suma, liberdade face ao dever de contribuir para a vida cotidiana e a perpetuação da comunidade. Surge uma nova assimetria entre a natureza extraterritorial do poder e a contínua territorialidade da “vida como um todo” - assimetria que o poder agora desarraigado, capaz de se mudar de repente ou sem aviso, é livre para explorar e abandonar às consequências dessa exploração. Livrar-se da responsabilidade pelas consequências é o ganho mais cobiçado e ansiado que a nova mobilidade propicia ao capital sem amarras locais, que flutua livremente. (BAUMAN, 1999, p. 16)

Assim, não haveria amarras ou compromissos do capital, bastando se mudar para “locais mais pacíficos”. Sob este prisma, Castelo (2017, p. 54-55) pondera as graves consequências da nova ordem implementada em prol de contratações precárias e intermitentes que podem produzir uma geração enferma:

A proposta do modo de trabalho ou do direito do trabalho líquido derivado do capitalismo líquido e hiperliberal está estruturada num patamar de rentabilidade e num ciclo de produção em que “não há longo prazo” para nada mais e, conseqüentemente, na flexibilidade, na volatilidade e na ausência de compromissos. Contudo, graves e assustadoras são as consequências finais no plano pessoal do homem submetido a esse modo de trabalho, e a esse direito do trabalho líquido descompromissado (e, por isso, mesmo despótico demais para ser vivido com um direito) na medida em que acaba gerando uma humanidade doente. (CASTELO, 2017, p. 54-55)

Stiglitz (2007) reconhece que o negócio primordial das empresas multinacionais é ganhar, não fazer caridade.

Vivenciamos o domínio dos “mercados radicais”, como propugnam Posner e Weyl (2019), fazendo necessárias respostas radicais, envolvendo inclusive uma tributação regulatória.

Todavia, a mobilidade internacional das empresas e do capital, por intermédio da terceirização, também restringe a capacidade de um país eleger a estrutura tributária que melhor reflete suas necessidades e preferências, em um verdadeiro “paradoxo da globalização”, como sustenta Rodrik (2011).

Sob este prima, forçoso reconhecer a relativização da “racionalidade do direito como racionalidade da sociedade” de Wietholter (2011), no sentido da justiça ideal da sociedade em que se vive e que seria a apropriada ao seu desenvolvimento pleno.

Assim, Stiglitz (2007, 189-190) reconhece que o liberalismo ou neoliberalismo “não cumpriu suas promessas”, mas permanece o potencial de melhoria das condições de vida global:

O comércio não é um jogo de soma zero em que aqueles que vencem o fazem à custa dos outros; ele é, ou pelo menos pode ser, um jogo de soma positiva, em que todos podem ser vencedores. Se quisermos que esse potencial realize, podemos primeiro rejeitar duas das velhas premissas da liberalização do comércio: que a liberalização leva automaticamente a mais comércio e crescimento, e que o crescimento irá automaticamente “gotejar” em benefício de todos. [...] Para haver apoio à globalização do comércio no mundo desenvolvido, devemos garantir que os benefícios e custos sejam compartilhados de forma equitativa, o que envolve uma tributação mais equitativa da renda. (STIGLITZ, 2007, 189-190)

Na mesma direção, Ruggie (2014, p. 55-90) destaca que houve uma grande expansão das corporações multinacionais, a partir dos anos 90. Citando exemplos de companhias como a Apple, Nike e Shell, alertando sobre o grande potencial em "afetar quase toda a gama de direitos humanos internacionalmente reconhecidos", prejudicando os mais variados direitos como "saúde; direito à terra e moradia e acesso a água potável; a segurança física da pessoa; direitos dos povos indígenas; e até mesmo direitos civis clássicos". Ressalta, ainda, que as corporações transnacionais desrespeitam os direitos humanos, porém, "com poucas exceções, não são impostos deveres diretamente a elas para que deixem de cometer tais abusos e tampouco a legislação tem meios para executar tais disposições". Daí o grande desafio em se desenvolver "trabalhos da economia política global em conjunto com a estrutura das ordens mundiais, política e jurídica".

Assim, diversas posturas deverão ser reformuladas para que a globalização funcione e sejam minorados abusos através da transparência e conscientização dos processos envolvidos nas mais diversas cadeias de produção e consumo.

1.3 Globalização e Relações de Trabalho

É notória evolução dos direitos fundamentais ao longo da história, fruto de longas lutas e conquistas. Silveira e Rocasolano (2010, p. 203) asseveram que Direitos Humanos são entendidos, na linguagem comum, como “o conjunto dos direitos essenciais da pessoa humana e de sua dignidade” (SILVEIRA; ROCASOLANO, 2010, p. 203).

Vieira (2017, p. 23) atribui aos direitos da pessoa humana uma construção da modernidade, que está diretamente associada à construção de um mundo balizado na igualdade e reciprocidade deve estar pautada em um sistema de proteção da pessoa humana.

Buscando uma ligação com a seara empresarial, Naspolini Sanches e Silveira (2013, p. 121-124) pregam que a função social da empresa exige o desenvolvimento de suas atividades voltadas para "os fins sociais e ambientais, e para os objetivos relacionados ao interesse coletivo", como decorrência dos preceitos constitucionais.

E sob este prisma, a Constituição Cidadã Brasileira delinea a função social da empresa, como fundamento da República (CF, 1º e 3º) e da ordem econômica, por meio da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, assegurando a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (CF, 170).

Na mesma toada, Santiago e Pompeu (2013, p. 36-37) concluem que há uma exigência por parte da sociedade que as empresas adotem uma postura ética e moral, pautada "na valorização do trabalho, no uso racional dos recursos naturais, na transparência de suas ações e relações, na preocupação com seus diversos públicos e com seu entorno". E nessa direção, apontam a Responsabilidade Social Empresarial como "instrumento de promoção do desenvolvimento baseado na sustentabilidade socioambiental e leva em consideração as diversas partes interessadas (stakeholders)", colaborando na redução das desigualdades sociais.

Stiglitz (2007, p. 332) assume uma posição de certa neutralidade em relação às empresas transnacionais, afirmando que: "não devemos pensar que as multinacionais são as vilãs que aparecem em tantos retratos, nem que são as benfeitoras generosas dos países em desenvolvimento" (STIGLITZ, 2007, p. 332).

E nessa direção, Stiglitz (2007, p. 316) reconhece a grande importância das organizações na globalização "para reunir mercados, tecnologias e capitais dos países desenvolvidos com as capacidades de produção dos países em desenvolvimento" (STIGLITZ, 2007, p. 316).

Todavia, a exclusão social e o alargamento da pobreza em nível mundial constituem uma preocupação atual e constante, ponderando Nunes (2016, p. 169) que a pobreza não significa apenas baixo nível de rendimento e reduzido poder de compra: "ela priva pessoas de capacidades básicas essenciais para a defesa e a afirmação da sua dignidade enquanto pessoas. [...] Porque o empobrecimento dos povos não os torna mais competitivos, torna-os mais vulneráveis e menos capazes de se desenvolver". (NUNES, 2016, p. 169)

Benacchio (2018a, p. 45-46) critica que o mercado é guiado exclusivamente por princípios econômicos, voltados à maximização do autointeresse e a racionalidade econômica nos comportamentos humanos:

O mercado internacional por ter, predominante, uma ordenação puramente econômica, com ideologia neoliberal, provoca uma série de desigualdades entre as pessoas, impedindo o pleno desenvolvimento dos que sofrem privações materiais. É necessário estabelecer uma ordenação jurídica no mercado internacional, sendo certo, não haver efetividade, no momento, de uma soberania mundial compartilhada. O instrumento jurídico de melhor efetividade para ordenação do mercado internacional globalizado são os direitos humanos, em razão de seu caráter universal e o valor normativo – os direitos humanos são normas jurídicas. (BENACCHIO, 2018a, p. 45-46)

Como contraponto, Stiglitz (2007, p. 302-331) enumera os pontos cruciais a serem desenvolvidos para maximizar a contribuição empresarial com a sociedade, quais sejam: o movimento de responsabilidade social; a limitação do poder das empresas; a melhora da governança empresarial; a normatização global para a economia global; e a redução das oportunidades de corrupção.

Santonja (2007, p. 687-754) concorda que a globalização tem o potencial de gerar efeitos negativos, como a desigualdade social e os escândalos financeiros nas grandes corporações. E sob esta ótica, sustenta que o próprio mercado evoluiu e exige mudanças estratégicas para legitimar o modelo capitalista liberal com uma orientação menos econômica e mais humanista. Assim, pondera que a Responsabilidade Social Empresarial deve ser constituída como um conjunto de práticas e atividades responsáveis, a ser assumido voluntariamente pelas empresas, objetivando a valorização e a sustentabilidade corporativa nas esferas econômica, social e ambiental.

Nas lições de Napolini Sanches e Benacchio (2012, p. 390), o Direito deve buscar um fundamento conciliador entre a Economia e os Direitos Humanos, ou seja, o Direito deve fornecer à economia um fundamento ético diante da realidade concreta, que saiba ponderar a eficiência econômica e os direitos humanos, mercado e democracia.

Assim, Charles (2014, p. 45) pondera que: “O futuro da hipermodernidade depende de sua capacidade de fazer a ética da responsabilidade triunfar sobre os comportamentos irresponsáveis”.

O problema atual e mundial do desemprego tem efeitos nefastos na estruturação, preservação e consistência do mercado interno de uma nação que, como destaca Delgado (2017, p. 155), tem a competência de absorver, pelo consumo das pessoas naturais e de suas

famílias, a parte mais importante dos bens de consumo duráveis e não duráveis produzidos pelas empresas, além dos serviços igualmente por ela ofertados a tais indivíduos e famílias:

É que, em sociedades e economias mais complexas (especialmente as de população numerosa), uma das principais fontes de sustentação do dinamismo econômico consiste no mercado interno do respectivo país, que é formado, principalmente, pelo poder aquisitivo das pessoas humanas e de suas famílias. E esse mercado econômico interno se estrutura, em sua maior dimensão, pela renda do emprego e do trabalho exercitado pelas pessoas humanas. (DELGADO, 2017, p. 155)

A ordem internacional globalizada acentuaria cada vez mais a necessidade de redução de custos em prol da competitividade no livre mercado. Nesse sentido, os apontamentos de Peduzzi (2003, p. 36): “As transformações produzidas pela globalização da economia e da informática produziram concorrência internacional que impõe redução de custos para possibilitar preços de mercado” (PEDUZZI, 2003, p. 36).

Sob esta ótica, Coura (2011, p. 265) sustenta que a terceirização de serviços seria um dos instrumentos para redução de custos, todavia, utilizando-se do pernicioso artifício da subtração de direitos, afetando não somente os trabalhadores, mas alcançando toda a sociedade, inclusive por sua expansão dentro de segmento público, na prestação de serviços essenciais à sociedade.

Já Delgado (2017, p. 159) argumenta que o incremento dos níveis de emprego está diretamente relacionado com a adoção de políticas públicas, marcada pelas linhas opostas ultraliberal e keynesiana:

As medidas centrais de incremento do emprego – e, ao reverso, de aprofundamento do desemprego – na economia e na sociedade dos países capitalistas, em geral, estão vinculados, na verdade, ao tipo de política pública adotada no respectivo país. Caso se trate de uma política pública do tipo ultraliberal, seguramente as taxas de desemprego serão incrementadas e exponenciadas. Caso se trate de política pública de matriz distinta, influenciada pela linha keynesiana de gestão de juros, da moeda, do orçamento público e do emprego, não submetida ortodoxamente ao receituário ultraliberalista – ainda que preservando, é claro, racionalidade nos gastos públicos e na gestão da moeda – a tendência será que as taxas de desemprego recuem, declinem e ingressem em um patamar razoável para a boa gestão da economia e da sociedade. (DELGADO, 2017, p. 159)

A imposição da sociedade de mercado e o poderio das transnacionais parecem determinar a redução de custos e direitos sociais por parte dos países em desenvolvimento que não detém acessos a recursos tecnológicos, na visão de Iennaco (2005, p. 115-116):

A disseminação dos processos produtivos transnacionais obriga os mercados locais ao esforço pela redução de custos de produção, na tentativa de permanecerem competitivos, e governos à oferta de condições fiscais e sociais favoráveis à instalação de unidades produtivas, no intuito de manter, ou criar, postos de trabalho.

Sem acesso à otimização da produção proporcionada pelas últimas conquistas tecnológicas obtidas pelos países desenvolvidos, que lhes permitem “aumento drástico de produção com redução da força de trabalho produtiva” (Drucker), às nações em desenvolvimento resta buscar a redução do custo da inalterada mão-de-obra. Com a carga tributária já comprometida, o alvo passa a ser a redução de direitos sociais, ou, na lição de Perone, “a redução da perspectiva nacional de tutela dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador” (IENNACO, 2005, p. 115-116).

Na mesma direção, Fonseca (1999, p. 214-215) destaca as premissas do Consenso de Washington no ciclo do desemprego global, na medida em que as empresas transnacionais vão rompendo os limites territoriais dos Estados que passam a depender diretamente da conjuntura mundial ou daquela de seus grandes parceiros, obrigando-se a pautar-se pelas exigências imanentes:

A abertura política, a estabilização econômica e reforma social, com exigências de desregulação, deslegalização e desconstitucionalização, são impostas aos países em desenvolvimento através de um receituário político, econômico e social a que se deu o nome de Consenso de Washington. Para alguns, da obediência a esse receituário e da onda de globalização decorreria, no campo agora sob estudo, a crescente onda de desemprego. (FONSECA, 1999, p. 214-215)

Ocorre que, a pretexto de adequações à realidade de mercado, o dumping social seria a consequência drástica em escala mundial a depreciar as condições de vida e de trabalho da mão de obra assalariada, em prejuízo concomitante ao sistema de previdência social, à arrecadação estatal, às estruturas de bem estar social e no próprio desmantelamento do direito do trabalho, nas assertivas de Ebert (2012, p. 223).

Não obstante, a exposição dos empregos a concorrência internacional é explícita e fragilizada ante a viabilidade de atrair capitais e empresas, na visão de Mattioli (2012, p. 107), notadamente da terceirização dos processos produtivos no exterior:

Uma característica inarredável é o recente estudo das transnacionais que, com sua forte independência, apresentam estruturas produtivas e organizativas distintas e cujo propósito é facilitar o intercâmbio flexível de bens e serviços entre regiões distintas. Evidentemente, isso acarreta significativa repercussão sobre o emprego e a política social, na medida em que permite subtrair políticas de seus países de origem, trasladando, seletivamente, suas atividades para localidades que ofereçam condições impositivas e financeiras mais vantajosas com normas de meio ambiente menos restritas e com custos laborais e sociais mais baixos. (MATTIOLI, 2012, p. 107)

Outro ponto específico enaltecido por Mattioli (2012, p. 107) se refere ao viés político ideológico norteador da maior abertura das relações comerciais e laborais na atualidade:

O vínculo entre o sistema político de um país e seu crescimento econômico tem atraído muitos estudos nos últimos anos. Nesse sentido, lícito afirmar-se que o regime político influencia a abertura econômica e, por conseguinte, é a partir da

definição do modelo econômico adotado que se perquirirá sobre o sistema de relações de trabalho que se pretenda adotar para o país. (MATTIOLI, 2012, p. 108)

Há uma corrente que defende que a flexibilização das leis trabalhistas em prol da geração de empregos seria falaciosa, gerando tão somente a precarização do trabalho humano, na medida em que as empresas empregam os trabalhadores estritamente necessários ao contexto econômico. Sob esta ótica, pondera Moraes (2008, p. 155):

Nesse período, ademais, acresceram os adeptos da tese da flexibilização do Direito do trabalho sob o argumento falacioso do aumento da competição internacional e do incentivo ao emprego. Falacioso porque o capital não emprega nem mesmo um só trabalhador se não for de sua extrema necessidade e imprescindibilidade. E certamente, não será a redução de direitos sociais ou a queda do nível de salários que impulsionará a contratação de mais pessoas, além daquele ponto estritamente necessário à produção. (MORAES, 2008, p. 155)

Entende também Moraes (2008, p. 155) que a desvalorização da força de trabalho é sempre a resposta instintiva dos capitalistas à queda de lucros, em consonância com o sistema toyotista de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível e integrada do trabalho, podendo, também, ser caracterizada pelos cinco zeros:

i) zero atrasos; ii) zero estoques; iii) zero defeitos; iv) zero panes, e v) zero papéis. Conclui-se, pois, que a reestruturação produtiva e o novo regime de acumulação do capital impuseram profundas mudanças no trabalho humano com o claro objetivo de se reduzir os custos de produção e de subjugar os trabalhadores ao domínio econômico do capital. (MORAES, 2008, p. 155)

Alerta Braga (2017, p. 167) que o novo emprego formal no Brasil substituiu o trabalho formal pelo emprego precário sob diversas formas, como nas terceirizações, reproduzindo uma "insegurança social muito parecida com a velha informalidade", identificando-se uma espécie de "nova porosidade emergente entre as fronteiras do formal-informal ou do lícito-ilícito". Tanto que em uma mesma família, encontram-se filhos "trabalhadores" e filhos "bandidos", em uma tensão valorativa entre "os mundos do trabalho e do crime". Daí o risco social da crescente degradação das relações laborais, gerando o que o fenômeno que o autor denomina de "rebeldia do precariado".

Em suma, Santos (2007, p. 31-40) critica o que denomina de "monocultura do produtivismo capitalista", calcada na ideia de que o crescimento econômico e a produtividade são mensuradas em um ciclo de produção que determina a produtividade do trabalho humano

ou da natureza, e "tudo o mais não conta", na medida em que "não há justiça social global sem justiça cognitiva global, ou seja, sem justiça entre os conhecimentos".

Dai concluir-se pelos efeitos perniciosos da exploração desenfreada e da necessidade da fixação de patamares mínimos de observância aos direitos fundamentais dos trabalhadores, conciliando a sustentabilidade social, econômica e ambiental na produção empresarial da era hipermoderna.

1.4 Descentralização Produtiva e Mudança de Paradigmas

A terceirização, como técnica de administração e gestão de pessoas, costuma ser relacionada à mudança do paradigma Fordista/Taylorista para o paradigma Toyotista, migrando-se da grande empresa concentrada com empregos relativamente estáveis para as cadeias de produção com flexibilidade amoldadas a variação da demanda local e mundial.

Lazzareschi (2018, p. 95) diferencia as principais características das relações laborais do século XX e as que começam a se desenvolver no século XXI:

Se o século XX deve ser considerado o século do forte assalariamento da classe proletária graças aos milhões de empregos gerados pelo taylorismo e fordismo, empregos de baixa qualidade, é verdade, mas empregos, e com alguma proteção do Estado devido às políticas de intervenção na economia, o século XXI parece ser o século da redução dos empregos e do surgimento de novas e precárias relações de trabalho, em virtude da difusão da nova lógica empresarial cujo fundamento é a diminuição dos custos de produção com a utilização de uma sofisticada tecnologia e uma verdadeira revolução nas técnicas de gerenciamento do processo de trabalho, que intensificam o trabalho dos trabalhadores ainda necessários e reduzem drasticamente os níveis de contratação de novos. (LAZZARESCHI, 2018, p. 95)

Oportuno lembrar que emprego fordista e taylorista vinha comumente sendo marcado por críticas ligadas a alienação proletária, inclusive na figura emblemática de Charles Chaplin, nos "Tempos Modernos". Todavia, certo saudosismo parece se afigurar, diante da flexibilização das relações de trabalho nos atuais "Tempos Hipermodernos". Nessa direção, Lazzareschi (2018, p. 95) pontua que as relações de emprego protegidas rigidamente serão uma exceção em uma tendência universal em reduzir postos de trabalho através de relações consideradas mais precárias como a terceirização:

Segundo os prognósticos dos mais diferentes autores das Ciências Sociais, empregos protegidos por uma rígida regulamentação das relações de trabalho serão uma exceção e não a regra, já que a palavra de ordem é, hoje, flexibilidade: flexibilidade dos processos de trabalho, dos padrões de consumo e, primordialmente, das relações de trabalho. A flexibilidade e mesmo a desregulamentação das relações

de trabalho são defendidas por empresários como condição para a geração de empregos nos países de mercado de trabalho regulamentado, como o Brasil, pois que a formação de redes empresariais em todas as partes do mundo permite a redução dos custos de produção, sobretudo quando instalados naqueles países onde a proteção do Estado aos trabalhadores por uma legislação trabalhista é pífia, como na China ou nos demais países do Leste Asiático, ou nos países em desenvolvimento para onde são exportadas etapas do processo produtivo não tecnologicamente modernizadas e onde se realizam tarefas simplificadas e repetitivas. (LAZZARESCHI, 2018, p. 95)

Rocha (2012, p. 97) lembra que a terceirização não é um fenômeno recente, nem particular à realidade brasileira, inserindo-se em um processo de evolução dos meios de produção. Ilustra o caso de desenvolvimento da Itália voltado à pequena e média indústria nas últimas décadas, bem como dos Estados Unidos com grandes empreendimentos e fabricantes em vários cantos do mundo. E assim, vislumbra-se uma tendência à verticalização empresarial no moderno processo econômico em um caminho inverso à horizontalização, característica da fase inicial da era industrial:

A tendência à verticalização, concebida a empresa como um ente autossuficiente e que organizava todas as fases do processo produtivo, vem sendo gradativamente substituída pelo processo da horizontalização, onde várias empresas ou empreendimentos menores se somam ou se aglutinam no processo produtivo. (ROCHA, 2012, p. 97)

Dallegrave Neto (2017, p. 151) bem distingue que no sistema Fordista/Taylorista prepondera a linha de produção horizontal, sendo que “quanto maior for a empresa-mãe, melhor será (the big is beautiful), incentivando às grandes corporações agregarem todos os segmentos e etapas de produção”. E que no sistema Toyotista prepondera a produção flexível de linha vertical, com exploração máxima da informática e robótica, com a conclusão de que “à empresa-mãe seria melhor centrar suas forças no núcleo duro da produção, relegando às empresas subcontratadas as demais atividades secundárias”.

Pinto (2017, p. 245) faz uma breve retomada histórica dos modos de produção, elucidando que no **modelo taylorista**, a força de trabalho era explorada ao máximo, em virtude no modo de remuneração baseado na produção individual em atividades previamente designadas; já o **modelo fordista** buscava a produção em escala, com os trabalhadores controlados física e psicologicamente, por intermédio do monitoramento do tempo de produção e sem conhecimento de todo o processo produtivo; enfim, o **modelo toyotista** adota a flexibilidade no processo produtivo, intensificado tecnologicamente e com trabalhadores em tarefas múltiplas.

O desenvolvimento dos diferentes métodos de produção Taylorista, Fordista e Toyotista, somados às mudanças na política mundial e nas aberturas de mercado, vem revolucionando as relações econômicas e trabalhistas, como discorre Nahas (2018, p.1039-1040)⁸.

Entende-se que a terceirização constitui um direito a liberdade de organização empresarial. Os fatores justificadores seriam justamente o aumento da produtividade, da competitividade e da lucratividade, como conclui Lazzareschi (2018, p. 95): “permite o crescimento de postos de trabalho no setor de serviços, sempre mais diversificado, embora também submetido à nova lógica organizacional poupadora de força de trabalho” (LAZZARESCHI, 2018, p. 95).

Pastore e Pastore (2015, p. 48) exaltam que o trabalho foi fragmentado, diante das novas tecnologias e da necessidade de produção de massa, com eficiência e diversificação.

Outra consequência decorrente do desenvolvimento da terceirização seria a possibilidade de busca de mão de obra mais barata e mais politicamente desorganizada pelo globo, como anota Lazzareschi (2018, p. 97), através dos “ganhos de produtividade com a transferência de operações secundárias do processo de produção – atividades-meios – para empresas especializadas” (LAZZARESCHI, 2018, p. 97)

A presença da marca dos produtos pelo mundo globalizado é outro aspecto essencial na conquista de mercados, por meio das cadeias de produção resultantes da terceirização. Nessa direção, enaltece Lazzareschi (2018, p. 97):

Além disso, as redes empresariais que se formam com a terceirização – redes de produção, de distribuição e de comercialização – constituem um poderoso instrumento de conquista de mercados, graças não só à redução dos custos de produção e, em consequência, redução dos preços das mercadorias, mas também graças à presença da marca dos produtos em todas as partes do mundo. (LAZZARESCHI, 2018, p. 97)

⁸ Os sistemas de produção mudaram de modo definitivo as relações e sistema de trabalho e a nova etapa do capitalismo foi marcada pelo surgimento da energia elétrica que viabilizou a unificação dos mercados nacionais permitindo as organizações industriais em grande escala e que mudaram em definitivo o modo de produção. São, assim as teorias dos economistas Tayloristas que fundamentaram o mais alto desempenho, no menor tempo e com a menor atividade; Ford que se referiu à linha de montagem e que foi responsável pela fabricação em grande escala; e a Toyota fundada no just in time, responsável pelo nascimento da fragmentação em definitivo e da produção em escala de valor. Todos esses métodos, somados às mudanças na política mundial e nas aberturas de mercado, revolucionariam as relações econômicas e trabalhistas. Essas mudanças nos métodos de produção, coincidindo com o avanço da tecnologia reforçada pelos desafios da 2ª Guerra que levaram às características da sociedade de hoje, marcadas por promessas de um mundo melhor nas sociedades inseridas pelo neoliberalismo. (NAHAS, 2018, p.1039-1040, tradução nossa)

As novas tecnologias vieram acirrar a competição entre empresas e, sobretudo, entre cadeias globais de valor, tendo a produtividade em total centralidade. Como explicam Pastore e Pastore (2015, p. 40):

Surgiu a necessidade de trabalhar com parcerias entre empresas e trabalhadores. E, sobretudo, trabalhar de modo eficiente para viabilizar o sucesso das cadeias globais de valor, como é a combinação do emprego fixo por prazo indeterminado com atividades de autônomos que trabalham por projeto, em tempo parcial, à distância, terceirizado, intermitente - tudo com muita versatilidade e sustentado por sistemas de remuneração baseados no mérito, desempenho e eficiência. (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 40)

Na mesma diretriz, Calvet (2018, p. 170) avalia que para um pequeno ou médio empresário torna-se muito mais simples e possível se inserir no mercado dentro da lógica das redes empresariais. O ponto de vista positivo seria a oportunidade de crescer no que denomina de “era do empreendedorismo”. Já o ponto de vista negativo seria a assunção dos riscos do negócio e conscientização da “escassez dos postos tradicionais de trabalho, ou seja, a percepção de que o mundo do trabalho mudou”. E assim, haveria duas subespécies de terceirização ou redes empresariais, a natural e a dependente:

De comum, a externalização de uma etapa necessária de produção; de diferente, o grau de controle entre as empresas. Na rede dependente resta presente um grau de controle que retira a liberdade da empresa satélite perante a empresa principal. Ambas produzem impactos nas relações trabalhistas, mas a natural como mera decorrência de um novo modelo de organização produtiva que determina uma nova arrumação da mão de obra, enquanto a dependente por meio do odioso sistema de controle disfarçado que precariza o trabalho humano. (CALVET, 2018, p. 170)

Oportuno destacar que, na Espanha, a Lei nº 20, de 11 de julho 2007, criou uma proteção especial ao trabalhador autônomo economicamente dependente, considerados aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente a uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual dependem economicamente por receber ao menos 75 por cento de seus ingressos de rendimento de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais. E para maior clareza, Robortella (2013, p. 22) resume os aspectos importantes dessa lei espanhola:

a) reconhece expressamente o trabalhador autônomo que depende economicamente do tomador; b) garante os direitos fundamentais como trabalho, livre escolha de profissão, liberdade de iniciativa, propriedade intelectual, não discriminação, respeito à intimidade, proteção à saúde e segurança, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar; c) é conceituado como aquele que recebe pelo menos 75% de sua receita de um só cliente, para o qual trabalha de forma habitual, pessoal, predominante e direta; d) responsabilidade subsidiária do principal tomador, no caso de subcontratação; e) não pode ter empregados; f) executa trabalho de forma diferenciada dos empregados do tomador; g) contrato escrito; h) na falta de cláusula

de prazo, se presume o tempo indeterminado; i) descanso anual de 18 dias; j) descanso semanal e feriados; k) limitação de jornada, podendo ser excedida em no máximo 30%; l) indenização por perdas e danos, em caso de rescisão injusta; m) aplicação de acordos de interesse profissional, celebrados entre empresas e associações de trabalhadores autônomos; n) competência da Justiça Laboral. (ROBORTELLA, 2013, p. 22)

Rey (2016, p. 16) destaca o intuito de proporcionar segurança jurídica às relações, porém critica a impossibilidade de análise de situações casuísticas somente por meio da definição fechada e formalista da legislação⁹.

De toda sorte, Russo (2017, p. 39) pontua que a motivação empresarial pela adoção da terceirização está fortemente pautada nos benefícios estratégico, econômico e tecnológico:

O **benefício estratégico** teve início principalmente na década de 1980, quando as organizações passaram a dar foco em sua atividade-fim, transferindo para terceiros todas as atividades-meio. O **benefício econômico**, talvez o mais apreciado, tem relevância quando a organização apresenta redução de custos em função de economia de escala com pessoas ou tecnologia e utilização de know-how (conhecimento) de terceiros, contratualmente acordado. O **benefício tecnológico** refere-se à possibilidade de a organização ter acesso à tecnologia de ponta, sem a necessidade de grandes investimentos e evitando o risco da obsolescência em função das mudanças constantes, principalmente na área da tecnologia. (RUSSO, 2017, p. 39, destaques nossos)

A necessidade de diagnósticos organizacionais nas terceirizações é ainda enaltecida por Russo (2017, p. 119-120), ponderando que a interação entre os contratantes vai além do pacto formalizado, exigindo um alinhamento da cultura organizacional para melhoria do desempenho da parceria, tendo como principais vantagens:

Aumenta o grau de comprometimento interno. Dinamiza a inovação. Melhora o desempenho. Alinha e internaliza a missão, os valores e a tomada de decisão. Estimula e facilita o trabalho em equipe. Minimiza ruídos no processo de comunicação. Aumenta o grau de transparência, confiança e credibilidade empresarial. (RUSSO, 2017, p. 119-120)

França (2017, p. 102) por sua vez destaca que a flexibilização do sistema produtivo e do processo do trabalho se faz necessária na lógica toyotista que reside “em um ajuste de ações, de forma que não ocorra desperdício – seja no tempo na produção, seja de estoque desnecessário ou de gerenciamento”. E, segundo o jurista, foi a opção adotada pelo Brasil ao

⁹ Com a clara intenção de obter segurança jurídica, mas renunciando ao mesmo tempo a um sistema mais flexível de análise casuística, o legislador dá uma definição fechada de dependência econômica [...]. Isso estabelece fronteiras rígidas para o acesso à condição de dependente econômico que é possível que às vezes não corresponda à realidade da relação que o trabalhador autônomo mantém com os clientes daqueles que percebem renda inferior à legal. (REY, 2016, p. 16, tradução nossa)

final dos anos 1980 e meados dos anos 1990, “com a abertura do mercado nacional aos processos de globalização, bem como a adoção da acumulação flexível”.

Todavia, a consciência da assimetria das relações que podem decorrer da formação da externalização produtiva ganha importância na diferenciação do grau de autonomia na tomada de decisões, da subordinação dentro da estrutura e mesmo da regulação necessária para a estabilização das relações econômicas e sociais decorrentes.

1.5 Terceirização como Resposta a Crises Econômicas

Antunes (2009, p. 115) pontua que o mundo do trabalho e seus desafios são cada vez mais transnacionais com o sistema global do capital, havendo um processo de reterritorialização e também de desterritorialização, com novas regiões emergindo e muitas desaparecendo, além cada vez mais as fábricas serem mundializadas.

Melo Filho e Acioli (2017, p. 80) entendem que a ordem jurídica e a ordem econômica se interpenetram; e a globalização da economia com o apoio da revolução tecnológica favorece uma “atuação dos atores jurídicos internos e internacionais em uma esfera espacial diversa daquela em que são produzidas e vigem as normas do ordenamento interno de cada país, o que fomenta manifesta insegurança jurídica”, com possível prejuízo a eficácia dos Direitos Humanos.

Severo (2017, p. 30) afirma que historicamente as normas trabalhistas surgem como respostas a crises econômicas e como proteção a contra a exploração econômica, constituindo “o reconhecimento social de que essa relação implica uma troca desigual: tempo de vida/força física em troca de remuneração/valor monetário”.

Fiorillo (2018, p. 136) sobreleva que o trabalho tutelado na Constituição Federal, além de humano, tem que estar indelevelmente ligado a um aspecto econômico, na medida em que ele, trabalho, é passível de valoração social:

Assim, ora o trabalho surge enquanto instrumento de tutela pessoal, essencial à sobrevivência do homem-indivíduo (por exemplo o direito social do trabalho), ora surge enquanto política a ser implementada pelo Estado, numa dimensão difusa e essencial aos objetivos apregoados pelo Estado democrático de direito. (FIORILLO, 2018, p. 136)

Para Coutinho (2018, p. 50) a reforma trabalhista não é o algoz isolado da história contemporânea brasileira, porém "mais um testemunho dessa transformação do Estado de

bem-estar social que assume a lógica do mercado", em compasso com "sucessivos processos hermenêuticos destruidores perpetrados inclusive e sobretudo pela pena do Supremo Tribunal Federal", resultando em uma Constituição "reescrita com a tinta da racionalidade econômica da eficiência".

Coase (1937) sustenta que as empresas devem ponderar o princípio da utilidade marginal na decisão de se efetuar transações com terceiros ou de promover a organização própria interna, buscando sempre o equilíbrio das análises econômicas dos custos de transação envolvidos¹⁰.

Assim, é candente que as opções legislativas impactam sempre a eficiência do mercado, seja de modo positivo ou negativo. Nessa direção, as lições de Coutinho (2018, p. 36-37):

A análise econômica do direito entabulou questões de ordem jurídica aplicáveis para além do mercado e da intervenção estatal, sobretudo aos contratos e ao comportamento humano, investigando, por exemplo, como as ações das business firms podem gerar efeitos prejudiciais a terceiros, questionando evitar-se o prejuízo mais grave. E, portanto, se as pessoas reagem a incentivos: contratar ou não contratar; e se os recursos são escassos: outsourcing com desemprego ou insourcing e criar novos postos de trabalho. As escolhas legislativas impactarão sempre [...]. (COUTINHO, 2018, p. 36-37)

Considera-se que a Reforma Trabalhista de 2017 se encontra inserida também em contexto de políticas de austeridade para superação de crise econômica com desemprego estrutural. E diante desta ideologia de raiz neoliberal que aparentemente se apresenta como inevitável, Emerique e Dantas (2018, p. 40) sustentam que a agenda de direitos humanos não deve ficar condicionada somente às respostas econômicas, sem a equidade devida na distribuição de ônus na sociedade:

A garantia dos direitos humanos é o referencial jurídico para o aperfeiçoamento das políticas públicas, pois instituem um conjunto de abordagens para políticas e para os programas, de forma a auxiliar ao países a alcançar níveis mais altos de desenvolvimento, sendo bem mais apropriados para atingir este propósito do que as ineficazes medidas de austeridade cujos reflexos se fazem sentir no retrocesso das políticas que buscam erradicar a pobreza. (EMERIQUE; DANTAS, 2018, p. 40)

Não obstante, Drucker (1999, p. 81-82) defende o livre mercado como mecanismo de integração econômica no que denomina de "sociedade pós-capitalista", tomando justamente a

¹⁰ When we are considering how large a firm will be the principle of marginalism works smoothly. The question always is, will it pay to bring an extra exchange transaction under the organizing authority? At the margin, the costs of organizing within the firm will be equal either to the costs of organizing in another firm or to the costs involved in leaving the transaction to be "organized" by the price mechanism. Business men will be constantly experimenting, controlling more or less, and in this way, equilibrium will be maintained. This gives the position of equilibrium for static analysis. (COASE, 1937, p. 404)

terceirização como importante mecanismo de aumento de produtividade, na medida em que as grandes empresas exigem a contratação sistemática de serviços de organizações especializadas.

E sob esta visão, conclui que a terceirização seria necessária a prover oportunidades, renda e dignidade aos trabalhadores em serviços.

Pinto (2008, p. 231-232) defende que a terceirização é irreversível e deve se aprofundar para a defesa dos interesses nacionais, consistente no desenvolvimento da economia e na expansão das trocas comerciais com os demais países:

Globalização e Terceirização constituem em verso e reverso da mesma moeda. A terceirização evolui na velocidade determinada pelas exigências da globalização, que transformaram o mundo em pequena comunidade de grandes negócios, em um mundo plano, indiferente dos fatores distância e tempo. (PINTO, 2008, p. 231-232)

Russo (2017, p. 39) destaca que a motivação pela terceirização pode ser também ser explicada com base nas vantagens de cunho estratégico, econômico e tecnológico. Há benefício estratégico, quando as empresas passam a “dar foco em sua atividade-fim”, transferindo a terceiros as atividades-meios. O benefício econômico tem relevância quando a organização apresenta redução de custos em função da “economia de escala” com pessoas, tecnologias e utilização de “know-how” (conhecimento) de terceiros. Já o benefício tecnológico reflete na possibilidade de “acesso à tecnologia de ponta”, sem a necessidade de grandes investimentos e com a minoração de riscos de obsolescência tecnológica.

A necessidade de diagnóstico da cultura organizacional da empresa terceirizada é ressaltada por Russo (2017, p. 39), na medida em que a interação entre contratante e contratada vão além das regras estabelecidas em contrato, para o bom desempenho da parceria.

Oportuno destacar-se que se afigura relativamente correta a afirmação que a Reforma Trabalhista de 2017 não retirou direitos trabalhistas tradicionais. Todavia, as alterações legislativas validaram figuras que outrora eram excepcionais ou mesmo proibidas, minando sim as concepções tradicionais relativas à relação de emprego.

No caso específico da terceirização de serviços, a modalidade era expressamente vedada na denominada atividade-fim, nos moldes da jurisprudência sedimentada na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Já a alteração de 2017 ampliou a viabilidade de terceirização de forma irrestrita, seja na atividade-meio, como na atividade-fim. Instado a se manifestar sobre a constitucionalidade das alterações, o Excelso Supremo Tribunal Federal adotou

expressamente fundamentos da eficiência econômica e da teoria de Richard Coase acerca da natureza da firma, conforme fundamentação de relatoria do Ministro Luiz Fux, no Recurso Extraordinário nº 760931/DF, que transcrevemos:

Histórico científico: Ronald H. Coase, “The Nature of The Firm”, *Economica* (new series), Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados “custos de transação”, método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício.

Destarte, o Pretório Excelso considerou no referido julgado que terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x) redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiv) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicar a outros; e (xvi) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas.

CAPÍTULO II

TERCEIRIZAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS

“As relações de trabalho não deveriam ser concebidas a partir de duas posições contrapostas e irreconciliáveis, em uma espécie de jogo de soma zero (se um ganha o outro perde e vice-versa), mas sim tentar encontrar convergências e interesses comuns, a fim de lograr acordos que permitam que ambas as partes se beneficiem.” (HERNANDEZ; GOITIA, 2012, p. 24, tradução nossa)

2.1 Conceito e Evolução da Terceirização

A terceirização consiste na "transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução", nos termos conceituais da legislação vigente (artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/1974, atualizada pela Lei 13.467/2017).

Em julgamento sobre a terceirização perante o Supremo Tribunal Federal, mais especificamente sobre a constitucionalidade ou não da vedação da terceirização de atividades-fim, em período anterior ao marco regulatório da Reforma Trabalhista de 2017, Barroso (2018) expôs seu conceito de terceirizar:

Terceirizar significa transferir parte da atividade de uma empresa para outra empresa, por motivos de custo, por motivos de eficiência, por motivos de especialização ou por qualquer outro interesse empresarial legítimo. Assim, uma etapa da cadeia produtiva de uma empresa – chamada empresa contratante – passa a ser cumprida por uma outra empresa – denominada contratada ou prestadora de serviços. (BARROSO, 2018) ¹¹

Em que pese a atualidade das discussões, Viana (2018, p. 32) anota que a terceirização se constitui em fenômeno antigo, sendo que há quase dois mil anos atrás, na Grécia, já existiam empresas que alugavam escravos para outras, geralmente voltados para trabalharem em minas.

¹¹ BARROSO, Roberto. **Pleno: Retomado Julgamento sobre Terceirização**. Definição de terceirização no trecho em vídeo compreendido entre 5min 35s a 6min 13s. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=t-QMW5Shaz0&t=376s>. Publicado em: 23 ago. 2018. Acesso em: 13 jan. 2019.

Já Rangel (2007, p. 142) identifica o fenômeno da terceirização na Idade Média, tendo em foco que, na época das Corporações de Ofício, praticava-se o “putting-out system”, ou seja, os comerciantes subcontratavam camponeses, “fornecendo a matéria-prima e até mesmo as ferramentas, para que os trabalhadores do meio rural retornassem esse material acabado ou semiacabado, burlando, dessa forma, o monopólio das corporações” (RANGEL, 2007, p. 143).

No Brasil, Moura (2014, p. 192) defende que terceirização surgiu no passado como uma "reação à limitação imposta às sucessivas reedições de contrato a termo", ou seja, em período anterior à universalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço¹², quando imperavam onerosas indenizações pelo período de estabilidade.

Avelar (2007, p. 211) lembra que a terceirização vem sendo inserida no contexto dos debates envolvendo as mudanças nas relações de trabalho e a suposta necessidade de flexibilização do emprego na era globalizada ou mundializada: “com a terceirização surgem parcerias com outras empresas, sendo que cada uma pode se especializar em determinadas atividades, sem a existência dos requisitos ensejadores da relação de trabalho, como pessoalidade e subordinação”.

Assim, Garcia (2017, p. 13) bem anota que a terceirização envolve sempre uma “relação trilateral” entre empregado, empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora de serviços.

E além disso, leciona Garcia (2017, p. 14-15) que a terceirização se distingue do **trabalho temporário**, pois “enquanto aquela diz respeito à prestação de serviços especificados por empresa contratada, neste há o fornecimento de mão de obra à tomadora por meio de empresa interposta (ou seja, pela empresa de trabalho temporário)”.

Oportuno também ressaltar que a caracterização de fraude nas terceirizações se verifica diante da constatação dos elementos essenciais da relação de emprego, em especial a pessoalidade e a subordinação direta.

E para maior sistematização, Souza *et al* (2017, p. 15) sugerem a checagem de três indicativos da concretização da intermediação de mão de obra ilegal: 1) Prevalência do elemento humano no contrato, com imposição dos trabalhadores que deverão prestar o serviço, bem como a quantidade e cargos a serem ocupados; 2) Meios de produção da empresa contratante e ausência de “know-how” da contratada, ou seja, de capacidade técnica em realizar o serviço contratado; 3) Ausência de autonomia na prestação de serviços, com

¹² O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço foi instituído no Brasil pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966

ingerências que extrapolando controle o meramente finalístico atinente a qualidade dos serviços prestados.

Importante destacar as considerações de Silva e Prata (2017, p. 389) que colmatam como atividade-fim aquela contemplada como essencial na finalidade para a qual a empresa foi constituída, coincidindo com o seu objeto social e discriminado na constituição empresarial pelo CNAE principal.

E assim, Souto Maior (2017, p. 211) ressalta que o modelo jurídico atual não concebe que uma empresa se constitua apenas para a finalidade de locar força de trabalho:

O que se permitiria seria apenas a transferência de **atividade**, que deve ser empreendida e gerida integralmente pela prestadora, que, por consequência, teria de possuir *expertise* e os **meios de produção necessários** à sua execução, o que pressupõe, igualmente, claro, “**capacidade econômica compatível com sua execução**”, como dito na própria lei. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 211)

Sob mesmo prisma, Silva (2018, p. 144) idealiza que “a livre iniciativa não constitui um direito à iniciativa livre e desregulada”, sendo que o trabalho deve ser considerado uma categoria inclusiva, não se admitindo qualquer forma de “locação direta ou indireta de mão de obra, sendo despicando vedação legal expressa para que se reconheça que o ordenamento jurídico repele a *marchandage*”.

Assim, conclui-se que a terceirização não se confunde com a **intermediação de mão de obra** que é vedada pelo sistema jurídico, eis que o trabalho humano não é mercadoria (Convenção de Filadélfia), consistindo em uma importante baliza para o foco da proteção trabalhista.

2.2 Ampliação de Escopo na Reforma Trabalhista de 2017

A aprovação da Lei de Reforma Trabalhista de 2017 reavivou intensos debates acerca da constitucionalidade da terceirização irrestrita nas atividades periféricas e principais da empresa, sendo que o Supremo Tribunal Federal julgou ser constitucional o emprego de terceirizados nas atividades-fim das organizações.

Um das principais bandeiras do Governo Federal de 2017 foi que a reforma empreendida não havia retirado nenhum direito trabalhista. E realmente, as definições clássicas da relação empregatícia se mantiveram intactas, no tocante a subordinação direta entre empregado e empregador.

Todavia, não se pode olvidar que novas figuras jurídicas foram introduzidas no ordenamento, que outrora não existiam (como o trabalho intermitente) ou que eram proibidas por força de decisões reiteradas do Tribunal Superior do Trabalho (como a vedação da terceirização na atividade-fim consubstanciada na Súmula 331 do TST há mais de trinta anos).

Assim, o Supremo Tribunal Federal no **Recurso Extraordinário nº 958252** fixou a tese que: “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” (Plenário de 30/8/2018).

E na mesma linha, na **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 342**, julgou-se procedente o pedido e firmou-se a seguinte tese: “1. 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 8.212/1993” (Plenário de 30/8/2018).

Com efeito, a terceirização tem se desenvolvido como um fato aparentemente sem retrocesso e um caminho sem volta, sendo utilizada no mundo todo como uma ferramenta básica para o desenvolvimento e a competitividade. Sob esta ótica, defendem Pastore e Pastore (2015, p. 118):

Com a evolução da tecnologia, o aprofundamento do conhecimento científico e a ampliação das especializações, não existe mais a empresa que trabalhe sozinha. As empresas trabalham em rede, somando expertises que levam à melhor qualidade do produto final, à competitividade na globalização e à excelência na comercialização. Todo esse conjunto de aprimoramentos proporciona vantagens ao consumidor final e à balança comercial do país. (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 118)

Silva, O. (2017, p. 180-181) enaltece que a terceirização é uma realidade e uma medida adotada em face do atual processo econômico, representando uma revisão da estrutura clássica de organização empresarial. E nesse sentido, a Reforma Trabalhista de 2017 se constitui em "uma nova e surpreendente regulamentação acerca do tema", bem como "iniciativa ousada e que há muito tempo era reivindicada pelo setor patronal no Brasil", na medida em que propicia uma maior abertura à terceirização, quando prevê que a prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Jorge e Cunha (2018, p. 35) evidenciam que não existe restrição expressa a terceirização, corroborando a liberdade da atividade empresarial no sentido clássico da impossibilidade de imposição de interferências. Todavia, enumeram limites à liberdade empresarial em face dos direitos dos trabalhadores, sob o viés da dignidade humana e dos direitos assegurados pela Constituição.

E complementa Benacchio (2018, p. 250) que a ordem jurídica da economia não deve buscar o "crescimento econômico pelo crescimento", mas a melhora das condições de vida em um processo contínuo, progressivo e sustentável, inclusive com excepcionais limitações a evitar "externalidades negativas no corpo social".

O grande desafio consiste na consciência que relações trabalhistas que outrora eram excepcionais possam sobrepujar as relações empregatícias clássicas, com riscos concretos de esvaziar o arcabouço de conquistas históricas.

2.3 Principais Modalidades de Terceirização

As discussões de ordem sociológica e jurídica têm evidenciado a ausência de uma importante distinção conceitual acerca das diversas concepções ou classificações de terceirização, que está inserida em um complexo contexto de atendimento a exigências de produção especializada e diversificação das relações de consumo, não podendo ser reduzida no estreito contexto de redução de custos.

A terceirização pode ser **interna**, quando os obreiros contratados diretamente e terceirizados dividem o mesmo chão de fábrica, sendo esta a mais criticada por supostamente gerar discriminações e distorções no meio ambiente de trabalho.

Nessa percepção, Viana (2017, p.70) afirma que a terceirização divide tanto o trabalho como a classe trabalhadora, "semeando o medo na fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador - mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel e ansioso, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente".

Todavia, um contraponto relevante consiste na oportunidade empresarial de observar e selecionar profissionais com o perfil perquirido para integração do quadro efetivo.

Já a terceirização **externa** consiste na formação de cadeias de produção, em um mais puro retrato da liberdade de organização em grupos econômicos, mas igualmente não infenso a críticas, notadamente em relação a pequenas empresas parceiras.

Sob este prisma, alerta Viana (2017, p.53) que a grande empresa pode se fazer cúmplice da pequena, que por ser menos visível: "paga pouco, sonega direitos, usa máquinas velhas e perigosas, ignora normas de prevenção de acidentes".

E na situação fática, persistem situações de constatação até mesmo de trabalho escravo e trabalho infantil no Brasil, a exemplo de indústrias têxteis e fumageiras.

Sob ótica diversa, todavia, a externalização também pode redundar no aprimoramento e compartilhamento tecnológico, benéfico a toda cadeia do setor produtivo, em consonância com as exigências do mercado consumidor.

Pastore e Pastore (2015, p. 37) argumentam que nenhuma empresa é capaz de produzir tudo sozinha, dependendo seu sucesso de fazer uma boa parceria com outras empresas e especialistas que dominam processos produtivos e tecnologias eficientes: "Terceirização é parcerizar. Os parceiros dividem o trabalho de acordo com suas competências específicas e usam as tecnologias que conhecem e dominam bem".

O encadeamento produtivo é uma realidade concreta no mundo globalizado, como constata Basso (2008, p. 92) na distinção da terceirização em dois grandes gêneros, quais sejam o "**outsourcing**", com as subcontratações efetivadas dentro do território nacional e o "**offshoring**", com o tomador de serviços localizado geralmente no exterior, como exemplifica:

- a) o chamado **outsourcing** – que dá a ideia de uma “fonte externa” – é a terceirização de serviços ou a produção de componentes repassada a outra empresa para executá-los dentro ou fora dos muros da tomadora, mas dentro do território nacional; normalmente, por questão de logística, em prédio contíguo ou próximo da contratante, exceção feita aos serviços de informática que independem de distância. Exemplos típicos são os casos Fiat em Betim/MG, e da GM no ABC Paulista, em que os parceiros diretos estão localizados dentro da planta;
- b) o segundo grande gênero é o denominado **offshoring**, ou seja, aquela terceirização feita “fora da praia” do tomador dos serviços, normalmente no exterior. São expressivos os números, hoje em dia, desse tipo de terceirização, tendo como destinos a Índia e a China, principalmente nas áreas de informática e metalurgia, respectivamente. (BASSO, 2008, p. 92)

Dentro dos grandes gêneros, Rossi (2010, p. 136-138) ainda evidencia as principais espécies de terceirização que diferencia, em síntese, como: **1) terceirização integral**, que acarreta na transferência da plena propriedade de um ramo da empresa; **2) terceirização de base**, quando se confia ao subcontratado a gestão total ou parcial de um setor empresarial, mantendo-se o controle dos procedimentos; **3) terceirização transformacional**, que importa em uma reestruturação da área de negócios, bem exemplificada pela necessidade de circunstancial upgrade de equipamentos e sistemas de informações; **4) terceirização**

funcional, quando se vislumbra a delegação integral de funções ou processo de produção, administração ou desenvolvimento; **5) terceirização em joint-venture**, que acarreta na transferência de um setor em moldes de empresa mista, com a divisão de capital, conforme fixado em plano específico; **6) terceirização em grupo**, por meio da transferência de setor a favor de empresa controlada do mesmo grupo.

E assim, a doutrina italiana dimensiona com profundidade as mais variadas formas de terceirização da era hipermoderna¹³.

Molinaro e Sarlet (2014, p. 137) apregoam que as práticas de outsourcing e multisourcing (tarefas e processos) são eficientes para o controle, à otimização de recursos e para a redução de custos, transformando custos fixos em variáveis, tornando-os assim compatíveis com os ingressos:

Evitam custos de investimento próprio em tecnologia pelo compartilhamento da mesma, reduzindo-se os riscos associados. No âmbito financeiro, o outsourcing facilita a conversão de dívidas de curto em longo prazo, a renegociação de dívidas, a ampliação de capital, alienações de ativos (suplementares), ampliação de capital (por compensação de créditos), obtenção de financiamento externo, emissão de financiamento modal (interno e externo), dentre tantos outros benefícios. (MOLINARO; SARLET, 2014, p. 137)

A terceirização encontra também fundamentos teóricos na Ciência Econômica, como propugna Yeung (2017, p. 898), forte na especialização e na divisão de trabalho enaltecidas por Adam Smith e David Ricardo:

¹³ 1) **terceirização integral**. O tomador transfere para a prestadora a propriedade integral de toda a filial da empresa que lida com o gerenciamento do sistema de informação. Esta figura é considerada "híbrida" porque pode ter alguns aspectos de terceirização parcial ou completa, bem como aspectos da cessão de uma empresa ou de um ramo dela. Baseia-se no estabelecimento de uma parceria real entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços: o caso típico é a terceirização de aquisições; 2) **terceirização de base**. Diz respeito à ocorrência de terceirização, sem desfazimento dos setores da empresa, mas o simples encerramento de uma certa atividade definida pela empresa tomadora e o repasse simultâneo à prestadora contratada. Desta forma, o cliente confia ao subcontratante a gestão parcial ou total da área em questão, mantendo o controle dos procedimentos dentro dele: é o que acontece na terceirização da administração de pessoal. 3) **terceirização transformacional**. Uma forma particular de terceirização profunda que ocorre quando a externalização do serviço é acompanhada por uma reestruturação da área de negócios em questão. Um caso típico seria aquele de atualizar o sistema interno de informações que é realizado pelo provedor, em paralelo com o gerenciamento do sistema existente, para evitar bloqueios e mau funcionamento. Após concluído o upgrading, é possível passar à terceirização integral; 4) **terceirização funcional**, na qual se delega ao prestador de serviços toda uma função, ou mais freqüentemente, todo um processo. Um caso emblemático é a terceirização da logística, uma atividade cada vez mais crítica, que envolve investimentos substanciais e habilidades cada vez mais sofisticadas. Mas a terceirização funcional está investindo em outros processos de negócios: produção, administração, e desenvolvimento organizacional. Mas nunca vendas, raramente marketing. Serviços sempre: a reestruturação societária começa regularmente a partir dos serviços gerais (cantina, correios, central telefônica, manutenção interna) e, após as mudanças, em sequência, segue-se para as atividades de suporte e operacionais. 5) **terceirização em joint-venture**. Todo o setor informático é transferido para uma empresa mista cujo capital é dividido entre a empresa prestadora e a tomadora de acordo com os planos de joint venture. 6) **terceirização em grupos**. O setor informático da empresa tomadora é transferido para uma empresa integralmente controlada pela empresa prestadora de serviços. (ROSSI, 2010, p.136-138, tradução nossa)

Um dos primeiros proponentes da ideia de que o comércio (ou as trocas de maneira geral) gera resultados que são melhores foi Adam Smith, na mesma obra que se tornou o marco do nascimento da Ciência Econômica. Smith mostrava como um ferreiro, ao se especializar na produção de pregos acaba produzindo muito mais se tivesse que fazer outras coisas também. E [é] a grande multiplicação das produções de todos os diversos ofícios – multiplicação essa decorrente da divisão do trabalho – que gera, em uma sociedade bem dirigida, aquela riqueza universal [...]. Cada trabalhador tem para vender uma grande quantidade do seu próprio trabalho, além daquela de que ele mesmo necessita. Com este aumento na produção, poderiam fazer trocas dos excedentes um com outro, e alcançar níveis de consumo e de bem estar mais alto, impossível de ser alcançado caso tivessem que, cada um, produzir todos os bens que precisassem para sobreviver. Pouco tempo depois, David Ricardo, outro fundador da Ciência Econômica, extrapolou o exemplo para os países. Em seu exemplo real, Inglaterra e Portugal – um especializando-se na produção de tecidos, e o outro na produção de vinhos – seriam capazes de consumir quantidades destes dois tipos de bens impossíveis de serem alcançados caso cada um se fechasse em si mesmo, tendo que produzir ambos. (YEUNG, 2017, p. 898)

Assim, a ideia de terceirização advém do conceito de vantagens competitivas, na medida em que nenhum país, nenhuma pessoa, nenhuma empresa, por mais moderno e avançado que seja, tem vantagem competitiva na produção de todos os bens, como defende Yeung (2017, p. 898):

Cada um irá, portanto, se especializar naquilo que tem mais vantagens em comparação aos outros (é possível que tenha vantagem absoluta, mas na decisão de trocas, não é este o conceito que importa⁵). Assim, em condições normais, na ausência de falhas de mercado [...], as trocas ou o comércio será benéfico para as partes envolvidas, constituindo-se em casos de ganha-ganha. A lógica por trás vem da possibilidade de alcançar maiores níveis de produção quando há especialização do trabalho, o que criaria excedentes que seriam trocados no comércio. (YEUNG, 2017, p. 898)

A transnacionalização dos negócios se afigura como uma realidade atual, implicando cada vez mais na interconexão entre empresas multinacionais para as micro, pequenas e médias empresas, bem anotada por Nahas (2018, p. 1049)¹⁴.

Dáí a grande importância em se visualizar a complexidade das relações envolvidas na terceirização em redes de produção nas suas mais diversas modalidades, fugindo ao senso comum recorrentemente utilizado nas mídias sociais.

¹⁴ Os pactos econômicos firmados entre os países não conseguiram globalizar o mundo, mas são responsáveis pela transnacionalização dos negócios, facilitando a circulação de capitais, mercadorias e serviços e, ligados a isso, se incorporam problemas de mobilidade de mobilidade dos trabalhadores e as desigualdades sociais. Devemos acrescentar a tudo isso que se está aumentando a interconexão entre empresas de diferentes portes (de empresas multinacionais para micro, pequenas e médias empresas), sendo que estão se tornando cada vez mais interdependentes. As grandes empresas dependem de pequenas empresas, seja como fornecedores de valiosos insumos e produtos preliminares, seja como fornecedores de serviços para atender às diversas necessidades dos departamentos de produção (por exemplo, alimentos e bebidas) ou como parte de sua rede de comercialização e distribuição para entrar nos mercados [...] (NAHAS, 2018, p.1049, tradução nossa)

2.4 Impactos nos Direitos Sociais

Sem a pretensão de esgotar as discussões doutrinárias e jurisprudenciais, relacionamos os principais impactos da terceirização de serviços no âmbito dos direitos sociais, buscado explicitar as principais correntes antagônicas apuradas na presente pesquisa, na medida do possível de forma dialética, e não meramente descritiva.

2.4.1 Sindicalismo na Terceirização

Inicialmente, Viana (2017, p. 43) lembra que os sindicatos não surgiram como uma resposta ao sistema, mas inseridos no modo de ser do modelo fabril concentrado, razão pela qual se desfiguram com as novas alterações do modo de produzir e contratar, notadamente nas cadeias produtivas da terceirização: “Na medida em que a fábrica – que é o seu contraponto – se dissemina, perdendo a nitidez, ele perde não só a sua base, mas a referência”.

Outro aspecto apontado pela doutrina se refere ao enfraquecimento do sindicalismo em razão do menor associativismo, seja pela dessindicalização como pela própria redução numérica dos sindicalizados.

Para Rodrigues (2018, p. 58-59), a prática da terceirização nas atividades finalísticas acarreta o que denomina de “apartheid sindical”, fragilizando a ação sindical com a afetação da própria identidade de classe, bem como da menor interação a movimentos grevistas:

Com a terceirização em atividade finalística, o trabalhador é expulso da sua categoria profissional genuína, qual seja a categoria econômica beneficiária de sua mão de obra, e é redirecionado para a frágil categoria dos prestadores de serviços. A interação entre os obreiros é minada, a organização sindical é desarticulada, tornando sem efetividade instrumentos coletivos de melhoria da condição social do trabalhador, como a greve e os acordos e convenções coletivas (arts. 8º e 9º da Constituição Cidadã). (RODRIGUES, 2018, p. 58-59)

Sob este prisma, as possíveis consequências da reorganização do trabalho, que nas lições de Castro (2015, p.155-156), configuram novos elementos para crise de representatividade, eis que os trabalhadores permanentes vivenciam “dispensas massivas, mobilidade ou alterações de postos de trabalho e redução de vantagens que os sindicatos não conseguem evitar, ou mesmo mitigar, ou o fazem às custas de concessões e perda de direitos”.

Já em sentido diverso, Saratt (2008, p. 6) destaca possível vantagem da terceirização como filosofia empresarial, na medida em que, passando a exercer de maneira direta apenas

os serviços vinculados ao negócio principal, "redimensiona-se o universo dos empregados, privilegiando-se a centralização do enquadramento sindical". Já a empresa extremamente verticalizada, "que faz de tudo", fica, ainda que em tese, sujeita a conflitos de representatividade na base sindical profissional, "com diversas políticas remuneratórias, planos de benefícios e pulverização de datas-base".

Robortella e Peres (2018) entendem que não é a terceirização que enfraquece os sindicatos, mas o sistema ultrapassado de unicidade sindical ainda adotado pelo Brasil:

Os críticos dizem que a terceirização enfraquece o sindicato, pois este em geral não representa os empregados do fornecedor do serviço. A premissa é verdadeira, mas a conclusão é falsa porque a culpa não é da terceirização. Os sindicatos são frágeis em razão do sindicato único por categoria previsto na Constituição. Houvesse liberdade sindical, os trabalhadores poderiam se agrupar no sindicato que escolhessem. (ROBORTELLA; PERES, 2018)

Sob ótica semelhante, Brito Filho (2017, p. 38-39) sustenta que seria a falta de liberdade sindical que teria o condão de agravar possíveis males ocasionados pela terceirização, eis que a liberdade de filiação somente vai até o direito de se filiar ao único sindicato que é definido como seu representante:

Se tivéssemos liberdade sindical de organização, no Brasil, a situação poderia ser diferente, pois o empregado poderia decidir, dentre os sindicatos existentes, aquele que, em seu entender, representaria melhor seus interesses [...]. De fato, é necessário acabar com essa ideia de que os trabalhadores devem ser tutelados, sempre, pelo Estado e por organizações sindicais rigidamente construídas, com as últimas servindo em uma situação que coloca os seus dirigentes como beneficiários do monopólio, e com instituições do primeiro pensando que, por meio de remendos e uma normatização rígida é possível contrapor-se às ações nocivas desses representantes e de detentores mal intencionados do capital, todos mantendo em grilhões aqueles que deveriam decidir seu próprio destino: os trabalhadores. (BRITO FILHO, 2017, p. 38-39)

Yeung (2017, p. 915) igualmente perfila entendimento contrário a unicidade sindical, sob o viés da liberdade de associação e também em afronta a liberdade econômica individual:

Análise econômica: Além de violar o direito de facto da liberdade de associação, a contribuição sindical obrigatória, dentro de um contexto de unicidade sindical como a existente no Brasil, é uma afronta à liberdade econômica individual, uma extorsão dentro de um contexto de monopólio garantido por lei. A análise econômica iria além: além da contribuição obrigatória, a unicidade sindical também deveria ser extinta. (YEUNG, 2017, p. 915)

Alves (2017, p. 99) prega que uma nova compreensão da agregação sindical deverá considerar a atividade laborativa desenvolvida pelo trabalhador em consonância com a realidade fática, em uma construção que denomina de "categoria profissional essencial", ou seja, independentemente de qual seja a atividade terceirizada, a representação caberá ao

sindicato que agrega os trabalhadores em razão da atividade preponderante daquele que se apropria, ainda que indiretamente, do trabalho prestado:

Empregado terceirizado, qualquer que seja o fundamento da terceirização e excetuadas as categorias diferenciadas, deverá ter sua agregação ao sindicato de acordo com a atividade laborativa entregue, observando-se quem dela se apropria. Tal constatação independe do disposto nas Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017, pois pouco importa se a terceirização se dará em atividade principal ou acessória do contratante. (ALVES, 2017, p. 99)

Em visão semelhante, Ludwig (2018, p. 108) entende que o enquadramento do trabalhador terceirizado não se dá com o sindicato de trabalhadores correspondente à categoria econômica da empresa tomadora, o que acarreta a precarização das condições de trabalho, diante do enfraquecimento do poder de negociação coletiva e da representação em geral.

As dificuldades encontradas no Brasil também se refletem de forma similar na Espanha, como ensina Párraga (2017, p. 67), porém, no sentido de que a aplicação do critério de atividade preponderante lá traz um grave problema no sentido de possibilitar que a empresa multisserviço efetue uma seleção estratégica e deliberada de negociações coletivas que contenham um nível inferior de proteção laboral¹⁵.

Assim, verifica-se que ampliação da terceirização vem gerando cizânia da doutrina acerca das influências no sindicalismo no Brasil e no mundo.

2.4.2 Proteção Previdenciária na Terceirização

A Lei de Reforma Trabalhista de 2017 legalizou a terceirização na atividade fim empresarial, não trazendo, a princípio, maiores impactos no âmbito previdenciário. Nesse passo, Fernandes (2018, p. 142) destaca que se mantém a regra geral da solidariedade e da obrigatoriedade de retenção relativa aos recolhimentos previdenciários:

Já no caso das relações havidas na terceirização de atividades-fim entre pessoas jurídicas, já havia previsão expressa da cessão de mão de obra na Lei n. 8.212/1991, sendo mantido o trabalhador – pessoa física – na condição de segurado empregado. A responsável tributária será a empregadora direta, ficando, contudo, todas as pessoas jurídicas envolvidas: tomadora, fornecedora ou prestadora do serviço responsáveis solidariamente pelas obrigações fiscais previdenciárias devidas. A

¹⁵ No entanto, o problema mais grave resultante da aplicação do critério de atividade preponderante não é o resultado absurdo do mesmo, mas a possibilidade de seleção estratégica pela empresa multisserviço daquele convênio coletivo que contenha um nível inferior de condições de trabalho [...]. (PÁRRAGA, 2017, p. 67, tradução nossa)

obrigação da retenção, do mesmo modo, seguirá os ditames da Lei n. 8.212/199, nos termos do artigo 31 [...]. (FERNANDES, 2018, p. 142)

Parte da doutrina, todavia, alerta sobre a possível redução da arrecadação previdenciária. Zimmermann (2018, p. 148) ancora suas inquietudes em função de eventuais sonegações e discriminações remuneratórias entre trabalhadores diretos e terceirizados, eis que o próprio texto da reforma, incluindo o § 1º ao art. 4º-C da Lei nº 6.018/74, estabeleceu que, ainda que haja terceirizados e empregados da contratante fazendo o mesmo serviço no mesmo ambiente de trabalho, somente serão assegurados salários equivalentes se assim for previamente acordado entre o contratante e contratada.

Não obstante as respeitadas pontuações, oportuno se destacar que nas terceirizações vislumbram-se empregadores diversos, não se fazendo presente, *a priori*, o requisito jurídico, essencial e formal para fins de equiparação salarial.

Na mesma direção, Cherulli (2018, p. 168) propugna riscos ao Sistema de Seguridade Social, em face da suposta redução dos salários de contribuição.

Mas além da suposta redução da captação no custeio previdenciário, outro ponto preocupante seria a própria redução na proteção social voltada aos trabalhadores terceirizados e seus dependentes.

Sob esta ótica, Ajouz (2018, p. 181-182) indica a sazonalidade, a instabilidade do aproveitamento da mão de obra e o elevado índice de rotatividade no mercado de trabalho, obstando o acesso a benefícios previdenciários aos trabalhadores terceirizados:

[...] a descontinuidade de seus vínculos laborais deprecia o seu histórico contributivo para a previdência social, obstando-lhes acesso a benefícios que exijam um maior volume e constância de contribuições – como é exemplo, emblemático, a aposentadoria por tempo de contribuição. [...] Somam-se dois problemas, portanto: a sucessão de intervalos sem cobertura previdenciária e a dificuldade, pelo somatório de todos os períodos contributivos, de atingimento dos requisitos necessários para obtenção de aposentadoria. (AJOUZ, 2018, p. 181-182)

Todavia, um importante contraponto para reflexão seria que migração do trabalho para qualquer parte do mundo se afigura constituir uma realidade irreversível, com a possibilidade de transferência de fábricas inteiras pelo globo.

Carnio (2018, p. 63) alerta que uma das piores consequências da terceirização e do offshoring consistiria na elevação da taxa de desemprego dos países que terceirizaram grande parte dos serviços, todavia, pondera o surgimento imanente de novas concepções e oportunidades:

O fato é que as terceirizações e o offshoring representam uma perda de empregos em massa, ao passo que também estimulam enormemente a economia - em escala mundial -, fazendo surgir novas funções e oportunidades. À medida que o mercado torna-se mais vasto e complexo, com certeza surgirão novas tarefas intelectuais, com remuneração decente, para quem se mantiver atualizado. Talvez a principal preocupação em um momento como este seja a educação para ingressar nesse novo mercado. (CARNIO, 2018, p. 63)

Ainda sob o viés econômico, Saratt (2008, p. 7) aponta uma grande vantagem das empresas que praticam a terceirização de forma intensiva no tocante a viabilidade de revisão tributária:

A pulverização das atividades entre várias empresas permite que elas possam se enquadrar, de acordo com o segmento em que atuação e o nível de faturamento, em legislação que faculte o recolhimento tributário simplificado e unificado, reduzindo significativamente o custo da operação. A cadeia de benefícios estruturais está proporcionalmente vinculada ao grau de intensidade da prática de contratação de terceiros, auferindo-se maiores ou menores dividendos conforme o estágio de cada processo. (SARATT, 2008, p. 7)

Já em relação aos créditos tributários na terceirização, a Receita Federal, mediante a Solução de Divergência Cosit nº 29, de 26 de outubro de 2017, definiu que valores dispendidos com a contratação de mão de obra terceirizada são considerados tecnicamente como insumos e geram créditos de PIS e Cofins, conforme ementa que transcrevemos:

CONTRIBUIÇÃO PARA O PIS/PASEP. NÃO CUMULATIVIDADE. MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA. INSUMOS. Observados os demais requisitos legais, permitem a apuração de crédito da não cumulatividade da Contribuição para o PIS/Pasep, na modalidade aquisição de insumos (inciso II do art. 3º da Lei nº 10.637, de 2002), os dispêndios da pessoa jurídica com a contratação de empresa de trabalho temporário para disponibilização de mão de obra temporária aplicada diretamente na produção de bens destinados à venda ou na prestação de serviços a terceiros. Dispositivos Legais: Lei nº 10.637, de 2002, art. 3º, II, IN SRF nº 247, de 2002, art. 66, I, “b”, e § 5º; Lei nº 6.019, de 1974, arts. 2º e 4º.

Este seria mais um ponto positivo gerado pelo reconhecimento da licitude da terceirização irrestrita, para sopesamento de valores, consistindo em um incentivo adicional para a terceirização por meio do reconhecimento pela União da geração de créditos tributários.

2.4.3 Terceirização na Administração Pública

No âmbito da Administração Pública, verifica-se uma tendência a ampliação da terceirização de serviços, outrora inserta a atividades-meio como limpeza e a certas execuções materiais.

Nesta diretriz, a própria Lei de Licitações e Contratos já buscava diminuir a atuação estatal em certas atividades executivas, como faz constar o rol do artigo 6º, inciso II, que evidencia os serviços de: "demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalhos técnicos".

Não obstante, a aparente vocação estatal imprimida, Napolini Sanches e Tamada (2017, p. 53) alertam que a Fazenda Pública não poderá utilizar a terceirização de serviços para “preenchimento de cargos públicos do quadro efetivo estrutural”, sob pena de caracterizar burla à regra da aprovação em concurso público, não havendo que se cogitar alterações da reforma trabalhista na seara pública neste ponto específico, conforme preceitos éticos e constitucionais pertinentes.

Com efeito, corroborando o entendimento doutrinário, houve a aprovação do Decreto Federal nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, que alargou as possibilidades de execução indireta de serviços na Administração Pública Federal, porém com ressalvas às situações expressamente vedadas no seu artigo 3º, *in verbis*:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços: I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle; II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias; III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Dáí concluir-se que a Reforma Trabalhista de 2017 autorizou a terceirização irrestrita na atividade-meio e na atividade-fim. Todavia, no âmbito da esfera pública, os entes da Federação encontram limites intransponíveis de ordem constitucional no tocante a necessidade de aprovação em concurso público para ocupação de cargos e empregos públicos, não suplantáveis pela execução indireta nas atividades típicas, exclusivas e essenciais de Estado.

2.4.4 Saúde e Segurança na Terceirização

A lógica do poder financeiro neoliberal acentua a exigência de resultados individuais cada vez maiores na seara laboral notadamente em períodos de austeridade e desemprego crescente. Nessa direção, fundamentam Dardot e Laval (2016, p. 224-225):

A alavanca do desemprego e da precariedade foi, sem dúvida, um meio poderoso de disciplina, em particular em matéria de taxas de sindicalização e reivindicação salarial. Mas essa alavanca "negativa", cujo motor é o medo, sem dúvida estava longe de ser suficiente para a reorganização das empresas. Outros instrumentos de gestão foram necessários para reforçar a pressão de hierarquia sobre os assalariados e aumentar seu comprometimento. Assim, a gestão de empresas privadas desenvolveu práticas de gestão de mão de obra cujo princípio é a individualização de objetivos e recompensas com base em avaliações quantitativas repetidas. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 224-225)

A necessidade de avaliação constante para coordenação de atividades é ainda mais intensificada com a terceirização de atividades e descentralização em unidades autônomas, como bem justificam Dardot e Laval (2016, p. 228):

A avaliação torna-se a chave da nova organização, o que acaba por cristalizar tensões de todos os tipos, ainda que seja a que diz respeito à contradição entre a injunção à criatividade e à tomada de riscos e o julgamento social que surja como lembrete das relações efetivas de poder dentro da empresa. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 228)

Dutra (2018, p. 77) destaca que essa dinâmica empresarial fragmentária, que supervaloriza as capacidades individuais e subdivide trabalhadores em grupos hierárquicos impõe uma dose de insensibilidade às diversas capacidades e riscos sociais, sendo que no caso do Brasil, esta faceta do neoliberalismo significa:

[...] levar ao extremo à polarização carência-privilégio, a exclusão sociopolítica das camadas populares, a desorganização da sociedade como massa de desempregados; aumentar o espaço privado ocupado não apenas pelas grandes corporações econômicas e financeiras, mas também pelo crime organizado [...]. (DUTRA, 2018, p. 77)

A flexibilização das relações de trabalho é também frequentemente correlacionada por parte da doutrina à constatação de doenças ocupacionais por outros motivos variados. E sob este aspecto, Silva e Franco (2007, p. 132-133) exemplificam como os principais indicativos de vulnerabilidades nas relações de trabalho terceirizadas: a informação insuficiente e o treinamento inadequado quanto aos riscos no local de trabalho; o tratamento e a assistência diferenciada em caso de acidentes e/ou adoecimentos; o sub-registro de acidente; o excesso ou

maior intensidade de jornada de trabalho; menos folgas ou descanso semanal ou férias; e o desrespeito ao interstício, dentre outros.

Para Antunes (2018, p. 150) o novo proletariado de serviços tem seu índice de acidentes ainda mais agravado na atualidade, imputando que as empresas também terceirizam justamente para “transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das terceirizadas.”

Já Almeida (2007, p. 191) entende que as empresas contratantes efetuam treinamento dos trabalhadores, todavia, “a preocupação não é com a prevenção e a vida, e sim com a produção. E a análise de risco de cada tarefa diária não é realizada”.

Alguns dados são correlacionados por Druck (2017, p. 197), que entende que o número de acidentes envolvendo terceirizados é estatisticamente maior, ilustrando o caso da Petrobras, no período de 1995-2013, em que os acidentes com vítimas fatais levaram a morte 320 trabalhadores, dos quais 84% eram terceirizados e 16% eram contratados diretamente, mencionando como razões da maior acidentalidade: "a falta de medidas preventivas, o excesso de horas de trabalho e a maior exposição a riscos, com a constante transferência de operações perigosas aos terceirizados".

Araújo (2016, p. 36) adverte que o trabalhador atual é agrupado em equipes com o objetivo de promover a vigilância constante dentro do grupo mais do que proporcionar a solidariedade entre seus integrantes:

Este mesmo trabalhador deve usar sua criatividade para expressar o seu compromisso nos espaços coletivos, como nos círculos de qualidade total. Qualquer conduta reivindicatória ou de resistência dos trabalhadores é vista com extrema cautela e suspeita pela empresa. Portanto, o trabalhador contemporâneo precisa não apenas dominar e atualizar constantemente seu conhecimento técnico, ele deve aguentar a pressão constante advinda da lógica capitalista expansiva e exploratória e deve cuidar do seu capital social: sua imagem pessoal e entorno relacional. (ARAÚJO, 2016, p. 36)

E assim, Soboll (2017, p. 15) acautela sobre a possível caracterização de assédio organizacional, como forma de violência institucionalizada que cumpre a função de alertar todo o coletivo sobre a exigência de dedicação total e obediência inconstitucional: “[...] o discurso gerencialista e a ética economicista buscam justificar tais práticas como necessárias, na tentativa de alavancar a produtividade, e com isto constroem um discurso que tenta legitimar e naturalizar a violência, utilizada como uma política de gestão” (SOBBOL, 2017, p. 15).

Em outro giro, Ludwig (2018, p. 117) alerta que o descumprimento das obrigações trabalhistas em geral e especialmente das normas de saúde e segurança é recorrente, diante da circunstância da capacidade econômica da empresa prestadora ser geralmente inferior à da tomadora de serviços.

Diante dos alertas e dados estatísticos apresentados, Barbosa (2014, p. 275) reforça que a limitação da responsabilidade advinda de relações contratuais é criticada por externalizar prejuízos aos credores involuntários da sociedade; por incentivar comportamentos menos cautelosos, em razão do chamado risco moral; e por privilegiar determinados indivíduos contra os riscos da vida. Todavia, enaltece que os benefícios advindos podem suplantar as eventuais deficiências, sob o viés da função econômica da empresa, como detalha:

A limitação da responsabilidade favorece a redução dos custos de obtenção de capital pela sociedade. Ela diminui os gastos de monitoramento da atividade do administrador porque reduz o valor em risco do sócio. A limitação incentiva a diversificação dos investimentos, pois permite ao sócio comprometer somente parte de seu patrimônio em cada um dos investimentos. Além disso, a limitação da responsabilidade reduz o gasto de monitoramento dos demais sócios e de obtenção de informações sobre o patrimônio deles, ao tornar tais informações irrelevantes. A limitação da responsabilidade permite ainda que o valor das ações seja estimado de acordo com as informações econômicas da companhia, incentiva os investimentos da sociedade em atividades arriscadas e colabora para a abertura de novos empreendimentos. (BARBOSA, 2014, p. 275)

Por derradeiro, ressaltamos que a lei especial pode vedar a terceirização em atividades que considere incompatíveis com a imanente intensificação de jornada, por exemplo. Nessa direção, Schnapp (2019, p.13) lembra que a Lei dos Aeronautas veda a terceirização dos tripulantes a bordo de aeronave, considerando que a prestação de serviços deve ser formalizada obrigatoriamente por meio de contrato de trabalho firmado diretamente com o operador.

Destarte, propugna-se que a terceirização de serviços deva ser compreendida no contexto de relações complexas do mundo globalizado e da integração de mercados, exigindo não apenas alterações legislativas, mas uma alteração de interpretação e postura pelo Judiciário, pelas empresas e pela sociedade em geral.

2.4.5 Remuneração na Terceirização

Um dos pontos buscados na adoção da terceirização seria o ganho de competitividade por decorrência da redução de custos de mão de obra. Ocorre que a opção pela externalização de serviços não perquire tão somente a mão-de-obra mais barata como a da China, mas alternativamente a mais qualificada como a da Alemanha.

Ainda assim, um estudo organizado pela Central Única dos Trabalhadores (2014), por intermédio de seu Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), indicou que esta redução de custos decorreria de precarização da remuneração dos trabalhadores terceirizados, eis recebiam, em dezembro de 2013, 24,7% a menos do que os funcionários diretamente contratados pelas empresas tomadoras de serviços, em uma comparação simples entre os salários médios dos terceirizados e dos próprios.

Em consonância com os dados estatísticos, Lazzareschi (2018, p. 97) avalia que a terceirização envolve uma questão social inerente a precarização em empresas de pequeno ou médio porte pela baixa tecnologia, ausência de quadro de carreira, fragilidade econômico financeira e ausência de benefícios específicos:

A questão social do trabalho terceirizado e, portanto, a sua precarização, além da acima indicada, tem origem no fato de que nas empresas terceirizadas os trabalhadores não terão a mesma oportunidade de adquirir novas competências profissionais, pois a tecnologia com a qual trabalham não é a de última geração; não terão oportunidades de ascensão profissional porque normalmente essas empresas são de pequeno ou médio porte e nelas não existe quadro de carreira; sentem-se mais inseguros dada a fragilidade econômica e financeira que as caracteriza, dependentes que são das grandes empresas tomadoras de seus serviços; não tinham acesso a alguns importantes benefícios concedidos pelas grandes empresas, tais como restaurante, convênio de saúde, fundo de pensão, etc., além, é claro, de os salários serem inferiores àqueles que executam a mesma função em empresas não terceirizadas. (LAZZARESCHI, 2018, p. 97)

Sob este prognóstico alarmante, Coutinho (2015, p. 122) defende que a ausência de representatividade sindical efetiva e adequada também seria um dos motivos que acarretaria a redução salarial, na medida em que o sindicato da categoria profissional seria politicamente mais forte para negociações do que os sindicatos dos subcontratados – tudo contribuindo para uma sonegação de direitos:

Os seus sindicatos, então, seriam os dos trabalhadores terceirizados, entidades que firmam pactos coletivos exclusivamente com as empresas subcontratadas (terceirizantes), não sendo rara a inexistência do sindicato dos terceirizados de determinada atividade ou a sua absoluta inoperância, exatamente pela fatia política escassa que lhe resta para negociar com quem, do lado patronal, sofre de igual

déficit de representatividade, todos eles meros apêndices estáticos dos atores coletivos principais. (COUTINHO, 2015, p. 122)

Ludwig (2018, p. 117) alerta que a espoliação de direitos trabalhistas, em uma perspectiva macroeconômica, pode acarretar consequências danosas à economia interna de um país:

Numa perspectiva macroeconômica, que não enxerga restritamente cada empresa individualmente considerada, mas percebe coletivamente o conjunto de empresa inserido num sistema de interdependência, salário e demais direitos trabalhistas não são simplesmente um custo a ser descartado pela terceirização, mas autêntica fonte de consumo de bens e serviços no mercado interno, cujo enfraquecimento ou redução pode acarretar danosas consequências na economia interna do país. (LUDWIG, 2018, p. 117)

As relações de laborais se apresentam de forma cada vez mais dinâmicas e perquirem soluções que acompanhem a desenvoltura socioeconômica. Sob este prisma, Vellinho (2017, p. 177) destaca que: “aplar as constantes tentativas do empresariado no sentido de flexibilizar e/ou desregulamentar as relações de trabalho, impõe um constrangimento a regulação pública estatal destas relações e faz com que o Estado seja pressionado pelas representações sindicais de trabalhadores no sentido de continuar mediando às relações entre o capital e o trabalho” (VELLINHO, 2017, p. 177).

Coutinho (2018, p. 40) alerta que a diminuição de renda do trabalhador poderá trazer consequências deletérias ao orçamento, à saúde e ao convívio familiar, forçando a intensificação da jornada laboral:

Para compensar a diminuição da renda testemunharemos um endividamento crescente, impactando os orçamentos familiares e, com isso, se tornarão ainda mais vulneráveis as condições da cidadania para buscar efetivar o que resta de direitos. Para assegurar os mesmos patamares de ingresso e renda os trabalhadores serão levados a aumentar a jornada de trabalho e intensificar a entrega de força de trabalho, fragilizando suas condições físicas e psicológicas, tendo como resultados certamente um aumento do adoecimento pelo/no trabalho, desestruturação familiar, dentre outros. (COUTINHO, 2018, p. 40)

Ocorre que outro estudo mais recente da Universidade de São Paulo (2017), utilizou dados de cerca de 13 milhões de trabalhadores contidos na Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho, entre 2007 e 2014, relativizando que o diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil, concluindo que importaria em uma queda média muito menor de 2,3% no salário.

Para os economistas responsáveis pela pesquisa Zylberstajn, Zylberstajn e Stein (2017), teoricamente, só haveria motivo para encontrar diferenças salariais entre terceirizados e trabalhadores diretamente contratados para uma mesma tarefa caso o mercado de trabalho

terceirizado fosse de alguma forma segmentado em diferenças de aspectos institucionais ou de perfis de contratação, como ilustram:

Por exemplo, é possível que no início de carreira seja mais comum que um vigia seja contratado por uma empresa que presta serviços de vigilância e que, depois de adquirir certa experiência, esse vigia seja contratado diretamente. Também é possível que as empresas que terceirizam sejam intrinsecamente diferentes das empresas que contratam diretamente, necessitando de trabalhadores mais ou menos qualificados. Por exemplo, um prédio que contrata diretamente uma faxineira pode demandar características (observáveis ou não observáveis) diferentes das demandadas por prédios que terceirizam esse trabalho. [...] Habilidades não cognitivas são relevantes para a determinação da remuneração do trabalhador, como, por exemplo, motivação, confiabilidade, dedicação, capacidade de comunicação e maturidade emocional [...]. Essas habilidades podem ser valorizadas pelos empregadores, mas não são facilmente observadas pelos pesquisadores. (ZYLBERSTAJN; ZYLBERSTAJN; STEIN, 2017)

Importante aspecto que foi considerado na pesquisa mais recente foi que a terceirização se constitui em uma via de mão dupla, possibilitando aumento de salário em 4,7% nos casos de contratação como trabalhador efetivo da empresa, inicialmente tomadora.

Pastore e Pastore (2015, p. 14) sustentam que ao ganhar eficiência produtiva com a terceirização, as empresas podem desempenhar melhor sua função social, gerando empregos de boa qualidade e pagando salários e benefícios condignos.

Nesse mesma linha, Hernandez e Goitia (2012, p. 12) ponderam que a questão salarial nem sempre se resume em espoliação do trabalhador, mas também em contraprestação que importe em incentivo e produtividade, também conhecido como “salários de eficiência”, que detém o condão de traçar os destinos e a longevidade empresarial¹⁶.

Sob outro enfoque, Pastore e Pastore (2015, p. 107) sustentam que a terceirização não acarreta a deterioração de renda dos terceirizados, prevalecendo a velha lei da oferta e da procura, bem como a necessidade de retenção de trabalhadores qualificados pela remuneração atraente das empresas:

Quando a economia se aquece, o consumo aumenta, as empresas vendem mais, a necessidade de pessoal se amplia e os salários sobem. Quando a economia esfria, dá-se o inverso. Isso vale tanto para pessoal fixo como para trabalhadores terceirizados. A empresa que tenta fugir dessa realidade cria problemas para si mesma. Numa economia aquecida, uma remuneração abaixo da média leva as empresas a perder empregados para os concorrentes que pagam melhor. É um mito, portanto, achar que a terceirização achatará os salários. Inúmeros estudos mostram que, no início, as empresas terceirizam atividades mais simples e, com o tempo, incorporam novas

¹⁶ A teoria econômica também mostra que as relações laborais, entre empregado e empregador, não devem necessariamente ser de confrontação. A lucratividade das empresas depende (entre outros fatores) do desempenho de seus trabalhadores; podendo até mesmo definir sua permanência no mercado. Por essa razão, muitos empregadores tendem a pagar salários mais altos que seus concorrentes, a fim de promover maior satisfação no trabalho e, ao mesmo tempo, maior esforço e produtividade. Esse fenômeno é conhecido na literatura como "salários de eficiência" [...]. (HERNANDEZ, GOITIA, 2012, p.12, tradução nossa)

tecnologias, passando a terceirizar atividades mais complexas, que, por sua vez, exigem a requalificação dos seus empregados. Trabalhadores qualificados são mais disputados e para atraí-los ou retê-los as empresas têm de elevar o seu salário e oferecer benefícios atraentes. (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 107)

Cretella Neto (2006, p. 148) destaca que uma das principais implicações da atuação das empresas transnacionais no plano das relações trabalhistas é virtual desaparecimento do conceito de “paridade de salários”, até mesmo pelo surgimento de dificuldades em comparar as condições de trabalho entre funcionários de diversas unidades, situadas em diversos países.

Não obstante, César e Monti Júnior (2017, p. 62) apregoam que os trabalhadores terceirizados devem receber os mesmos salários e benefícios da categoria profissional em contraposição à categoria econômica do tomador, forte no princípio da igualdade em face da “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum”.

Todavia, a Reforma Trabalhista de 2017 deixou expresso que contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos.

Cuida-se de uma faculdade legal e não imposição, considerando que os empregados da prestadora de serviços servem a esta em seus diversos vínculos no mercado e não a um tomador em particular, embora até possam permanecer junto deste ou daquele por um longo período de tempo.

2.4.6 Empregabilidade na Terceirização

Feliciano (2006, p. 104) divaga que a economia neoliberal não consegue debelar crises cíclicas, parecendo aprofundá-las para cada crise ser mais duradoura que a outra, garantindo o barateamento da produção quando o capital migra para países em que as garantias sociais são débeis (dumping social) - ou o fluxo de mão-de-obra barata:

Com isso, o modo de produção capitalista conquista a sua sobrevida, driblando as crises periódicas às custas das garantias sociais das populações humanas. Ao mesmo tempo, esse Direito liberal de garantias formais favorece a exclusão social, que exsurge às escâncaras no exame das crescentes estatísticas de desemprego e subemprego em todas as partes do mundo. Isso não é mais que determinar, pelos instrumentos superestruturais, a destruição de parte das forças produtivas, passando a "queimar" não apenas o capital ocioso mas também a própria força de trabalho ociosa, por meio de sua segregação, compulsória e por tempo indefinido. (FELICIANO, 2006, p. 104)

Sennet (2006, p. 50) entende que a terceirização consiste na denominada dessedimentação institucional, permitindo que a organização de insufle ou retraia durante de processos:

Esta nova forma de trabalhar permite aquilo que no jargão gerencial é conhecido como dessedimentação institucional. Confiando certas funções a terceiros em outras firmas ou outros lugares, o gerente pode livrar-se de certas camadas na organização. A organização incha e se contrai, empregados são atraídos ou descartados à medida que a empresa transita de uma tarefa a outra. (SENNET, 2006, p. 50)

É uma realidade que a economia global funcione em tempo real, em escala planetária e caracterizada por sua expansão, calcada na infraestrutura tecnológica e com o auxílio das políticas de desregulamentação e liberalização governamentais. Todavia, Castells (2000, p. 101) pondera que a maior parte da produção, do emprego e da empresa é e continuará a ser local e regional¹⁷.

Assim, ainda pairam divergências em relação à criação de novos empregos em decorrência da terceirização na sociedade em rede de expansão econômica global.

Sachs (2008, p. 56) avalia que a terceirização é a “última moda da ciência da administração”, utilizada para reduzir custos e agilizar a administração, sendo que as corporações são aconselhadas a externalizar todas as atividades que não façam parte de seu núcleo de negócio, como na limpeza, segurança, manutenção, bem como o processamento de informação, serviços de atendimento a cliente, serviços de pedidos e reservas, comércio pela Internet.

Ocorre que a opção pela terceirização não equivaleria necessariamente à criação de novos empregos, argumentando Sachs que, em muitos casos, resultaria justamente ao contrário: com a redução de empregos na empresa terceirizadora, acarretando a substituição de empregos estáveis por outros supostamente mais instáveis na firma subcontratada.

Em abordagem semelhante, Lazzareschi (2018, p. 97) ressalta a desestruturação dos mercados de trabalho decorrente das transferências de postos de trabalho, que supostamente obriga os trabalhadores a migrarem pelo mundo em busca de postos de trabalho:

¹⁷ Uma economia global é algo diferente: é uma economia que tem a capacidade de funcionar como uma unidade em tempo real, ou tempo escolhido, em escala planetária. Enquanto o capitalismo é caracterizado por sua expansão sem aluguel, sempre tentando superar os limites de tempo e espaço, foi apenas no final do século XX que a palavra economia foi capaz de se tornar verdadeiramente global com base na nova infraestrutura fornecida pelas tecnologias de informação e comunicação, e com a ajuda decisiva das políticas de desregulamentação e liberalização implementadas por governos e instituições internacionais. No entanto, nem tudo é global na economia: na verdade, a maior parte da produção, do emprego e da empresa é e continuará a ser local e regional. (CASTELLS, 2000, p. 101, tradução nossa)

Para os trabalhadores, a terceirização do trabalho significa, antes de tudo, desestruturação dos mercados de trabalho, pois os postos de trabalho são transferidos seja para outras regiões de um mesmo país, seja para vários outros países do mundo, desempregando e, ao mesmo tempo, empregando milhares de trabalhadores em condições muito diferentes daquelas da origem dos grandes capitais, isto é, com salários e encargos sociais muito menores, que seguem a regulamentação das relações de trabalho de cada um dos países envolvidos no processo. (LAZZARESCHI, 2018, p. 97)

Em posicionamento oposto, Pastore e Pastore (2015, p. 11) defendem que a terceirização é “uma realidade e uma necessidade”, por intermédio da qual as empresas contratam serviços especializados, com aumento de eficiência e geração de empregos:

A terceirização gera empregos e distribui riquezas; incrementa a produtividade; aumenta a especialização, reduz controles de internos; libera a supervisão para outras atividades; simplifica a estrutura empresarial, agiliza as decisões, diminui perdas e custos fixos; libera recursos para outras atividades; promove a modernização tecnológica; otimiza o uso de espaços e equipamentos; e permite a concentração de recursos nas áreas em que a empresa tem nítidas vantagens comparativas, elevando a sua competitividade. (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 11)

Pastore e Pastore (2015, p. 11) ainda sustentam que a terceirização prepara a empresa para novos investimentos e geração de novos empregos, tanto indiretos quanto diretos: “Empregos indiretos florescem por conta dos empregados terceirizados contratados que permitem que a empresa contratante da terceirização, exatamente por conta dos benefícios econômicos advindos da terceirização” (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 11).

Em relação à Reforma Trabalhista de 2017, Krein *et al* (2018, p.119) exaltam que a mesma procura ampliar a liberdade das empresas em manejar o trabalho de acordo com as suas necessidades, legalizando práticas de flexibilização e de redução de custos. Todavia, enumeram problemas decorrentes deste processo:

(1) a noção de que uma simples redução do custo do trabalho possa ser suficiente para aumentar a competitividade da economia, que é muita mais complexa e deve ser vista como sistêmica, na qual há inúmeros fatores que incidem sobre a capacidade de gerar desenvolvimento; (2) a redução de custos de trabalho, além de não resolver o problema econômico do país, traz imensas dificuldades para construir um país com inclusão social e proporcionar a todos os membros da sociedade a possibilidade de usufruir dos resultados do progresso técnico. (KREIN *et al*, 2018, p.119)

Belmonte (2018, p. 9) pontua que o desemprego, que atinge 14 milhões de trabalhadores no Brasil, demandou uma reação do Parlamento, resultando na aprovação da Reforma Trabalhista de 2017. Pondera, todavia, que se trata de desemprego conjuntural, decorrente de recessão proveniente de investimento equivocados e corrupção, razão pela qual

prevê que as alterações legislativas não impactarão no mercado de trabalho, sem crescimento econômico.

Masi (2001, p. 237) alerta que existe um limite de desemprego considerado fisiológico e que ultrapassado gerará reações violentas, caso fracassem esforços criativos para geração de postos de trabalho ou mesmo uma futura planificação de uma liberação do trabalho.

Sachs (2008, p. 14) leciona que o crescimento, mesmo que acelerado, não é sinônimo de desenvolvimento se ele não amplia o emprego, se não reduz a pobreza e se não atenua as desigualdades:

Igualdade, equidade e solidariedade estão, por assim dizer, embutidas no conceito de desenvolvimento, com consequências de longo alcance para que o pensamento econômico sobre o desenvolvimento se diferencie do economicismo redutor. Em vez de maximizar o crescimento do PIB, o objetivo maior se torna promover a igualdade e maximizar a vantagem daqueles que vivem nas piores condições, de forma a reduzir a pobreza, fenômeno vergonhoso, porquanto desnecessário, no nosso mundo de abundância. (SACHS, 2008, p. 14)

A atividade econômica deve ter como escopo o bem estar das pessoas, sendo o trabalho humano um elemento essencial desta conjuntura. Stigletz (2002, p.18) bem evidencia as situações de quebra de coesão social diante de taxas de desemprego excessivamente elevadas¹⁸.

Delfim Netto (2019) estima que há no Brasil 28 (vinte e oito) milhões de desempregados: 13 (treze) milhões procurando emprego; 10 (dez) milhões que gostariam de trabalhar um pouco mais por necessidade; e 5 (cinco) milhões de "desacorçoados" que desistiram até de procurar empregos, sendo que o mais dramático problema que existe em qualquer economia é não aproveitar a sua mão de obra: “esse é o desperdício mais criminoso que se pode imaginar, porque o único fator produtivo é a mão-de-obra quando está empregada; [...] o problema mais dramático do desemprego é a desintegração da família: destruindo o cimento da sociedade”

Dai a impossibilidade de reduzir o trabalho humano a um mero fator de produção econômico ou mercadoria, desvinculado das legítimas aspirações sociais de equidade e distribuição de renda.

Mas, um círculo virtuoso da economia é enaltecido por Hernandez e Goitia (2012, p. 13), onde a flexibilização do trabalho não seria a causa, mas a solução do desemprego

¹⁸ Repetidamente, temos visto instaurar-se um círculo vicioso: quando as taxas de desemprego são muito altas, a coesão social se desfaz e uma multiplicidade de sinais de mal estar aparecem na comunidade, desde a violência urbana a tumultos e conflitos civis, que criam um ambiente. desfavorável para inversão e criação de empregos. (STIGLETZ, 2002, p. 18, tradução nossa)

estrutural, estimulando a ampliação das operações empresariais, com maior competitividade, geração de demanda por emprego e melhoraria das condições de trabalho¹⁹.

Hazan e Silva (2017, p. 37) argumentam que no Brasil não houve adoção do toyotismo/ohnismo em sua plenitude, exceto em sua concepção precarizadora da situação do trabalhador, na medida em que “a grande maioria dos trabalhadores não é polivalente ou multifacetada – é sim “mutilada de seus ideais, criatividade, individualidade e direitos”” (HAZAN; SILVA, 2017, p. 37).

Já Martins Filho (2017, p. 57-58) contra-argumenta que se, para uma corrente, reforma trabalhista é sinônimo de precarização de direitos trabalhistas, para outro entendimento é uma necessidade de se garantir empregabilidade e dar maior segurança jurídica às relações laborais em face dos fenômenos da terceirização e dos avanços tecnológicos. Para tanto, aponta a reforma trabalhista espanhola como caso paradigmático, julgado constitucional pelo Tribunal Constitucional espanhol na Sentença 8/2015.

Com efeito, o mencionado precedente pondera a situação de crise econômica, a necessidade de flexibilização empresarial como alternativa a destruição de empregos, em prol da manutenção de postos de trabalho, liberdade empresarial e defesa da produtividade.

Sob o ponto de vista administrativo gerencial, Oliveira (1994, p. 153-155) elege as três principais empresas candidatas a terceirizar. Em primeiro lugar, a empresa “excessivamente verticalizada”, responsável por toda cadeia de produção e com estrutura superdimensionada. Em segundo lugar, a empresa submetida a “concorrência acirrada”, que necessite de custos mais baixos. E em terceiro lugar, a empresa responsável por atividades em que é pouco eficiente, sendo regida por “decisões do tipo *make or buy*”, com a ressalva neste ponto específico do risco da terceirização como “fonte potencial de corrupção interna”.

Com efeito, as relações laborais devem buscar convergências e interesses em comum, como divagam Hernandez e Goitia (2012, p. 24), não podendo ser concebidos como um “jogo de soma zero” com posições contrapostas e inconciliáveis²⁰.

¹⁹ [...] o mercado poderia resolver os problemas do desemprego estrutural: a flexibilização do trabalho permitiria que a oferta e a demanda se ajustassem no curto prazo. Por fim, as maiores liberdades e os menores riscos na contratação de trabalhadores estimulariam os empregadores a ampliar suas operações, ser mais competitivos e gerar maior demanda por emprego e, portanto, melhorar as condições de trabalho; criando assim um círculo virtuoso. (HERNANDEZ, GOITIA, 2012, p.13, tradução nossa)

²⁰ [...] as relações de trabalho não deveriam ser concebidas a partir de duas posições contrapostas e irreconciliáveis, em uma espécie de jogo de soma zero (se um ganha o outro perde e vice-versa), mas sim tentar encontrar convergências e interesses comuns, a fim de lograr acordos que permitam que ambas as partes se beneficiem. (HERNANDEZ; GOITIA, 2012, p. 24, tradução nossa)

Martins (2005, p. 44-45) enaltece que a terceirização fomenta a geração de novas empresas, principalmente micro e médias empresas, trazendo aumento de mão-de-obra e arrecadação de impostos; sendo que para o trabalhador, aponta como vantagens:

[...] implementação do sonho de adquirir e trabalhar em seu próprio negócio, deixando de ser empregado para ser patrão; independência na prestação de serviços, o que não tinha quando era empregado, pois estava sujeito a ordens; maior motivação para produzir, pois o negócio é seu; desenvolvimento do lado empreendedor, de produzir alguma coisa por conta própria. (MARTINS, 2005, p. 44-45)

Assim, não a espoliação de direitos, mas a eficiência da atividade empresarial com a perspectiva concreta de aumento lucrativo é enaltecida mediante a terceirização. Sob este enfoque, Ludwig (2018, p. 108) justifica a licitude da vantagem proporcionada pela terceirização decorrente da redução de custos, ancorada na “especialização em conhecimento ou habilitação técnica (know how) em atividade-meio” e na manutenção de uma “estrutura operacional própria” voltadas a estas atividades.

É a ideia de desenvolvimento sustentável, proposto por Sachs (2008, p. 34), de obediência ao duplo imperativo ético da solidariedade com as gerações presentes e futuras, e que exige a "explicitação de critérios de sustentabilidade social e ambiental e de viabilidade econômica".

2.4.7 Rotatividade na Terceirização

A Reforma Trabalhista de 2018 não eliminou o conceito tradicional de empregado em relação direta com seu empregador, em relação fixa e por prazo indeterminado. Todavia, Pastore e Pastore (2015, p. 39) destacam a crescente demanda por flexibilidade e versatilidade nas relações de trabalho:

Ao facilitar a fragmentação da produção, as novas tecnologias passaram a exigir formas de trabalhar que não se resumem ao emprego convencional por prazo indeterminado e segurança garantida. A produção moderna é feita nas cadeias globais de valor que combinam várias empresas operando em parceria e os mais variados tipos de relações de trabalho. (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 39)

E as próprias mudanças sociais, nas visões de Pastore e Pastore (2015, p. 40), impõem novos desafios para as empresas que já não contam com profissionais que valorizam as empresas como valorizavam os antigos, contrastando com o modelo desenhado para

atividades realizadas de forma regular, rotineira, previsível e por prazo indeterminado, como é o caso da Consolidação das Leis do Trabalho:

Os salários e os benefícios já não são suficientes para reter os jovens. Liberdade, horizonte de progresso, realização pessoal, individualismo, ímpeto reivindicatório, satisfação no trabalho e o enfrentamento de novos desafios são muito mais importantes do que as normas das empresas para contratar e promover profissionais. (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 40)

Não obstante, a alta rotatividade da mão de obra é criticada por Ludwig (2018, p. 117), em face da instabilidade acarretada na vida do trabalhador em uma espécie de transferência dos riscos empresariais justamente a parte hipossuficiente nas relações terceirizadas:

Alta rotatividade da mão de obra que retira as condições de planejamento e estabilidade na vida do trabalhador, cujo emprego não depende apenas de seu desempenho e compromisso no ambiente de trabalho, mas dos próprios resultados globais da empresa prestadora de serviços no âmbito da atividade que lhe foi terceirizada. (LUDWIG, 2018, p. 117)

Druck (2017, p. 195) afirma que o Brasil possui alta taxa de rotatividade no tocante ao tempo de permanência na empresa, sendo que para os terceirizados em setores tipicamente terceirizáveis a média de permanência é de dois anos e sete meses, enquanto para os demais trabalhadores é de cinco anos e oito meses.

Já Martinez (2017, p. 76-77) lembra que a terceirização não é uma imposição, mas opção que pode comprometer os anseios do empresário pela produtividade, perfeição técnica e competitividade:

A terceirização desconecta o empregado da empresa que toma os seus serviços e o afasta de quem desenvolve a mesma profissão. Diante de tantas experiências ocupacionais diferentes, escapará ao empregado terceirizado o sentimento de pertinência em relação a uma determinada profissão. Um terceirizado pode, assim, diante das flutuantes necessidades do mercado, exercer num curto espaço de tempo tarefas que não têm a menor identidade uma com a outra. (MARTINEZ, 2017, p. 76-77)

Na mesma linha, Porto (2017, p. 176) entende que justamente a permanência no vínculo é que garantiria o aumento na produtividade, não havendo “uma razão eficiente para proliferação de contratos atípicos considerando que essa desvinculação não potencializa, qualitativamente, a melhor produtividade do setor econômico” (PORTO, 2017, p. 176).

A rotatividade do trabalho humano parece se consolidar nas novas relações de trabalho, não somente na terceirização, até mesmo diante do perfil de profissionais mais qualificados que valorizam a própria autonomia.

2.4.8 Trabalho Escravo na Terceirização

A Lei Áurea de 1888 se constitui no diploma legal que extinguiu a escravidão pelo Brasil, que foi o último país das Américas a abandonar a prática.

Na atualidade, importante lembrar que o Código Penal Brasileiro, em seu artigo 149, tipifica como crime a redução do trabalhador a condição análoga à de escravo:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º - Nas mesmas penas incorre quem: I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º - A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I - contra criança ou adolescente; II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Com efeito, terceirização, por si, não importa precarização ou fraude das relações de trabalho, ainda que seja possível implementar melhorias na segurança e na proteção laborais, como defendem Pastore e Pastore (2015, p. 14): “A fraude à legislação trabalhista não é “privilégio” de quem terceiriza, mas sim daquele que deseja não cumprir as leis do trabalho, independente de terceirização” (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 14).

Ademais, Pastore e Pastore (2015, p. 35) defendem que não há como se cogitar em terceirização longe dos elementos de dignidade daquele que executa o trabalho neste modelo, na medida em que o direito do trabalho existe como direitos sociais materializados a favor do empregado, mas à luz da capacidade econômica de se arcar com o seu custo. E assim, o valor do direito do trabalho é medido por sua importância econômica e social, tanto para o empregador quanto para o empregado, que usufruem mutuamente as riquezas que ambos geram:

O moderno sistema capitalista se ergue com base no tripé, produção, direitos e consumo. Não é possível se imaginar este sistema atuando de forma perene sem a presença do mercado consumidor, que é constituído também por trabalhadores, entendidos aqui como empregados e empregadores. Em suma, o direito do trabalho não pode existir em uma ilha, isolado do sistema que o compõe. A terceirização se insere nesse mesmo contexto. (PASTORE; PASTORE, 2015, p. 35)

Concluem Pastore e Pastore (2015, p. 32) pela ausência do intuito precarizante, enumerando as razões fundamentais que levam a opção pela terceirização: especialização

superior, transferência de conhecimentos; melhoria na utilização dos próprios recursos; economias de escala; redução de riscos do negócio; e redução de custos de produção.

Ocorre que na realidade concreta ainda se vislumbram resquícios do trabalho escravo moderno pelo mundo através das cadeias de terceirização.

Para melhor ilustrar, o jornalista dinamarquês Mistrati (2010) produziu o documentário premiado "O lado negro do chocolate", investigando e comprovando através de filmagens o uso de trabalho de crianças traficadas para o cultivo de cacau em áreas da África Ocidental, ou seja, em relação direta nas cadeias de produção de chocolate de grandes marcas.

Importante lembrar que desde 2001, a Associação de Produtores de Chocolate e a Fundação Mundial do Cacau já haviam firmado em Washington o denominado Protocolo Harkin-Engel, comprometendo-se a acabar com práticas abusivas no uso do trabalho infantil. Entre os grandes produtores, encontravam-se os grupos Guittard, Mars, World's Finest Chocolate, Archer Daniels Midland Company, Nestlé US, Blommer Chocolate, Hershey Food Corporation e Barry Callebaut.

No Brasil, adverte Martinez (2017, p. 77) que 90% dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo envolviam trabalhadores terceirizados, em análise aos dados do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego.

Na região nordeste brasileira, há décadas, o trabalho dos chamados "homens-tatu" em minas clandestinas do minério caulim, é realizado de forma degradante, insalubre, perigosa, precária e sem respeito aos direitos mínimos trabalhistas.

No caso específico do caulim, Sakamoto (2003) evidencia a sua grande importância como insumo das cadeias produtivas de cerâmicas, porcelanas, papel, borracha, plásticos, pesticidas, rações, fertilizantes, produtos farmacêuticos, refratários, tintas, adesivos, cimento, inseticidas, gesso, detergentes, abrasivos, enchimentos, filtro para produção de cerveja e até cosméticos. Todavia, as irregularidades ainda persistem na atualidade, como Sakamoto (2019) noticia as reiteradas ações da fiscalização do trabalho contra as beneficiadoras, com resgate de trabalhadores em condições análogas a de escravos nos Estados da Paraíba e Rio Grande do Norte.

No setor do vestuário, recorrentemente se verificam autuações contra a exploração de mão-de-obra imigrante, como a dos bolivianos, inseridos na cadeia produtiva de grandes grifes.

Nessa direção, Veiga e Galhera (2017, p. 168) alertam sobre as características que impactam negativamente a organização dos trabalhadores no setor de moda:

A estratégia de uma das empresas líderes do fast fashion promove a terceirização e a precarização das relações de trabalho, e é mimetizada por outras grandes empresas que procuram ganhar competitividade com a redução de custos na organização de suas cadeias de produção. (VEIGA; GALHERA, 2017, p. 168)

Como importante contraponto, vale destacar também iniciativas de conscientização da sociedade civil que começam a ganhar força contra essas práticas nefastas, podendo bem ilustrar o aplicativo de celular “Moda Livre”, criado pela Organização Não Governamental - ONG Repórter Brasil, em 2013, que avalia as ações adotadas para combater o trabalho escravo entre fornecedores, com base em um questionário padrão enviado às marcas e grupos varejistas que atuam no Brasil, que já foram flagradas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nahas (2018, p. 1051-1052) discorre sobre uma certa incapacidade internacional de dar resposta eficientes e efetivas aos problemas plantados pela globalização contra a proteção dos direitos sociais e dos trabalhadores, envolvendo o trabalho infantil ou o trabalho escravo²¹.

Maeda (2017, p. 135) entende que a pauta do trabalho decente brasileira é menos abrangente que a da Organização Internacional do Trabalho, considerando que a construção jurídica de proteção do mínimo existencial garante apenas a reprodução do capital:

Se o trabalhador é livre para vender sua força de trabalho e formalmente igual ao empregador perante a lei, então a dignidade está no cumprimento do contrato e o mínimo existencial corresponde à subsistência familiar do trabalhador - que não obrigatoriamente atende às suas necessidades, mas antes à realização do mais-valor com seu consumo [...], e isso nada tem de decente ou digno. (MAEDA, 2017, p. 135)

Denota-se que as empresas não ficam impunes, mas têm amplas oportunidades de comportamento irresponsável nas cadeias de terceirização e, muitas vezes o controle principal é o interno, limitado e precário.

²¹ No momento o que se assiste é uma incapacidade internacional de dar resposta eficientes e efetivas para os problemas plantados pela globalização e para as concessões feitas pela própria OMC para acordos bilaterais e para as denominadas cláusulas preferenciais que constituem uma exceção ao princípio de não discriminação que, na verdade, não considera nem os produtos em si mesmos, nem o modo como foram produzidos, nem importa, por exemplo, que o trabalho infantil ou escravo tenha sido usado. Deve-se ter em mente que no "sistema multilateral de comércio internacional encabeçado pela OMC não deixa margem para consideração dos direitos dos trabalhadores no regime das relações comerciais internacionais. Todavia, foi por meio dessa porta, isto é, baseada em preferências comerciais que a UE condicionou e construiu "seu próprio sistema de cláusula social, mediante preferências unilaterais (ou sistema de "preferências comerciais generalizadas") ou bilaterais (acordos internacionais de liberalização comercial). É fácil dizer que, em países onde há uma tradição da proteção dos direitos sociais e dos trabalhadores, o que está acontecendo é que eles tentam, em pactos comerciais, acercar-se da proteção de tais direitos ou, pelo menos, buscar manter o nível mínimo de proteção, o que é possível de pactos comerciais negociados (NAHAS, 2018, p. 1051-1052, tradução nossa)

Assim, o princípio da proteção trabalhista mantém sua atualidade, em face dos valores e dos direitos fixados pela Constituição.

2.4.9 Discriminação de Gênero na Terceirização

Os dados estatísticos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do 1º Trimestre de 2019, elaborados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, deixam explícito que os homens ganham mais que as mulheres em média no Brasil, ou seja: 2.725 reais para eles e 2.213 reais para elas.

Para uma corrente, o aviltamento dos processos de terceirização tem destinado sua pior face às mulheres, em aparente tratamento discriminatório. Nessa direção, Araújo e Ferreira (2009, p.136) evidenciam que as mulheres são encontradas em maior número nas "empresas terceirizadas das pontas inferiores da cadeia produtiva", nas quais predominam o trabalho taylorizado e com submissão a estratégias nefastas como transferência de riscos, pagamento por peças e estabelecimento de prazos exíguos, como nas indústrias de vestuário, calçados, embalagens, eletroeletrônicos e autopeças.

Já para outra corrente antagônica, não se trata de misoginia, sendo que as diferenças salariais vêm se reduzindo ao longo do tempo e ao longo do planeta, por intermédio do aumento da produtividade e da maior formação educacional das mulheres. Sob esta ótica, Camillo (2019) sustenta que muitas das ocupações têm se tornado, com a tecnologia e ganhos de produtividade, melhor remuneradas e com maior flexibilidade, colocando as mulheres em posição de vantagem nesse sentido, notadamente em profissões ligadas a serviços na área da saúde, cuidados pessoais e estéticos, ou seja, com alto predomínio feminino e, em muitos casos, elevada remuneração. Outro fato relativo ao "gender gap", apontado pelo autor, seria que as mulheres trabalhariam mais em casa do que homens, "ocupando trabalhos com características mais flexíveis (como carga horária) e menores salários para cumprir com essas obrigações domésticas".

De toda sorte, persevera-se que a redução das desigualdades de gênero no mundo do trabalho deve continuar a ser uma prioridade global, lembrando a Organização Internacional do Trabalho (2018A) que, para cada dez homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas, conforme a taxa de desemprego global em 2018.

CAPÍTULO III

SUSTENTABILIDADE

E FUNCIONALIZAÇÃO DO DIREITO

“Novas forças estão transformando o mundo do trabalho. As transições envolvidas exigem uma ação decisiva. Inúmeras oportunidades estão à frente para melhorar a qualidade de vida profissional, expandir a escolha, fechar a lacuna de gênero, reverter os danos causados pela desigualdade global e muito mais. No entanto, nada disso acontecerá por si só. Sem uma ação decisiva, estaremos nos encaminhando para um mundo que amplia as desigualdades e incertezas existentes.” (OIT, 2019, p. 10, tradução nossa)

3.1 Repercussão Social e Função Social da Empresa

A atividade empresarial no mundo globalizado sempre acarreta repercussões sociais, que são os reflexos decorrentes dessa atuação, como na melhora dos índices de qualidade de vida, no desenvolvimento da ciência e da tecnologia, e na produção de maiores comodidades para a vida cotidiana.

Verificam-se também reflexos de conotação material, que podem ser positivos, como na geração de empregos e rendas, e também na redução dos índices de criminalidade. Sob esta ótica, Posner e Weyl (2019, p. 132) bem esclarecem:

Embora o comércio entre dois países sempre aumente a riqueza agregada de ambos, ele pode gerar efeitos redistributivos importantes. O comércio tende a beneficiar os fatores de produção que são mais ou menos abundantes numa nação e a prejudicar os que são relativamente escassos. Nos países ricos, por definição, a abundância relativa de capital em comparação à força de trabalho é maior do que nos países pobres. Assim, é natural que o comércio e a migração beneficiem tanto os capitalistas dos países ricos quanto os trabalhadores nos países pobres, em detrimento dos trabalhadores nos países ricos e dos capitalistas nos países pobres.

Todavia, repercussões sociais negativas também poderão ser desencadeadas, concernentes em desvios de conduta, que deverão ser objeto de correção pelo Direito.

Todo empresário é um agente econômico racional que tem contas a pagar, obrigações a cumprir, metas a alcançar, gerando lucros para subsistência.

Posner e Weyl (2019, p. 52) destacam que as corporações desempenham um papel importante na economia e ajudam a superar muitos problemas de monopólio locais. Todavia,

a vasta acumulação de riqueza e poder também lhes permite achatar os salários, elevar os preços e retardar o desenvolvimento econômico, gerando reações políticas e sociais, na medida em que não suplantam "os mercados como o meio básico de organização".

Todavia, este paradigma essencialmente individualista deve ser superado em face da função social empresarial, que deriva de norma cogente, impondo um comportamento alinhado com os valores da Constituição de 1988 da função social da propriedade, da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

Na mesma direção da Lei Maior, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 já reconhece a vulnerabilidade do trabalhador; o Código de Defesa do Consumidor de 1990 avança no espírito de vulnerabilidade do hipossuficiente; e o Código Civil de 2002 traz o regramento da socialidade e da eticidade na regulação empresarial.

Oportuno lembrar que a Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 e no preâmbulo de sua Constituição já se afirmava que "a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios", deixando explícito que as interações internacionais têm o condão de interferir de forma de desenvolvimento dos direitos e condições de trabalho. E assim, das 189 Convenções aprovadas, oito Convenções são consideradas como fundamentais, abrangendo princípios e direitos fundamentais no trabalho: a Convenção 29 sobre a eliminação do trabalho forçado; a Convenção 87 sobre liberdade de associação e proteção do direito de organização; a Convenção 98 sobre o direito de organização e negociação coletiva; a Convenção 100 sobre a igualdade de remuneração sem distinção de gênero; Convenção 105 sobre a abolição do trabalho forçado; Convenção 111 sobre a eliminação da discriminação em matéria de emprego; a Convenção 138 sobre a abolição do trabalho infantil; e a Convenção 182 sobre as piores formas de trabalho infantil.

O Relatório Brundtland de 1987, através do documento intitulado Nosso Futuro Comum, concebe o denominado desenvolvimento sustentável como o "desenvolvimento que satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades", em um tripé ambientalmente possível, socialmente adequado e economicamente viável.

Assim, a sociedade solidária necessita respeitar este conjunto de normas de não agressão a direitos alheios, impondo a observância de normas trabalhistas, consumeristas, ambientais, empresariais e internacionais, sob pena das sanções legais.

3.2 Papel do Direito do Trabalho Contemporâneo

Baylos Grau (2013, p.15-16) vislumbra que o Direito do Trabalho é direcionado por distintos protótipos, ora na vertente baseada na liberdade empresarial e de mercado, ora em uma dimensão essencialmente político democrática ²².

Os Direitos Humanos Laborais são essencialmente fruto de lutas e conquistas. E sob este prisma, Monereo Pérez (2017, p. 10-11) evidencia a situação de tensão permanente entre a sociedade democraticamente organizada e a forças detentoras dos fatores base de poder ²³.

Almeida (2017, p. 59-60) clarifica a estreita relação entre crises econômicas e o Direito do Trabalho, em cíclicos movimentos de expansionismo e reducionismo, como resultado da diminuição da interferência estatal na economia e nas relações entre capital e trabalho:

É que o Direito do Trabalho surge de crises, ganha destaque com as crises, mas é combatido a cada crise que se apresenta, mais do que qualquer outro ramo do Direito sofre os efeitos das medidas adotadas para combater crises e dele é exigido que mostre sua força especialmente em momentos de crise. Em razão de crises econômicas, o próprio Direito do Trabalho é colocado em crise [...]. (ALMEIDA, 2017, p. 59-60)

Complementando, Baylos Grau (2017, p. 115) sobreleva as verdadeiras relações de antagonismos que devem ser enfrentadas para a evolução do futuro do trabalho, notadamente submetida à flutuação circunstancial de fatores econômicos e socioculturais²⁴.

Vislumbra-se que o sistema de produção transnacional, em sintonia com a globalização econômica, é avesso a fixação territorial. Nessa direção, Cid (2018) advoga ²⁵.

²² De um lado, se desdobra em uma organização econômica baseada na liberdade de empresa e de mercado que inclui o trabalho assalariado como uma mercadoria peculiar e que submete a atividade produtiva que isso implica a uma situação de dominação e subordinação não somente técnica das pessoas que trabalham. Além disso, o modelo de direito do trabalho que é realizado parcialmente em um quadro de democracia que é organizado sobre o reconhecimento dos direitos individuais e coletivos em relação direta com a posição subordinada em nível econômico, social e cultural dos trabalhadores, e isso cria uma dimensão essencialmente político-democrática na qual eles são concebidos como cidadãos e como sujeitos coletivos capazes de produzir regras obrigatórias para a ordem estatal. (BAYLOS GRAU, 2013, p. 15-16, tradução nossa)

²³ Do futuro do Direito do Trabalho só se pode falar do presente onde o passado se cristaliza e o porvir emerge. Além disso, o futuro nunca está escrito e sujeito a uma evolução espontânea, pois depende da permanente tensão existente entre a sociedade política democraticamente organizada e das forças detentoras dos fatores base de poder (MONEREO PÉREZ, 2017, p. 11, tradução nossa)

²⁴ O futuro do trabalho depende certamente de uma série variável de fatores econômicos, sociais e culturais, que vão modificando sua fisionomia e sua própria composição, em arranjo a parâmetros frequentemente contraditórios que sugem às vezes expressando verdadeiras relações antagônicas (BAYLOS GRAU, 2017, p. 115, tradução nossa)

²⁵ [...] a transnacionalização da produção é usualmente considerada como outra manifestação da nova espacialidade fluida que acompanharia a entronização da globalização econômica, concebida como refratária à fixação territorial ou seu enraizamento em localidades ou lugares específicos. (CID, 2018, tradução nossa)

Diante dessa chamada "espacialidade fluida", o Estado enfraquece sua capacidade regulatória, cedendo espaço de atuação à força financeira das grandes transnacionais. Para Cerqueira e Montgomery (2018), a violação a direitos humanos pode sucumbir à ausência de acesso e de efetividade de justiça²⁶.

Sob olhar crítico, Baylos Grau (1999) ainda evidencia as disparidades sociais e econômicas entre ricos e pobres ocasionadas pela globalização na era contemporânea²⁷.

Como importante contraponto, a Organização das Nações Unidas - ONU (2012) afirma que os direitos laborais são direitos humanos, ainda que sejam debilitados pelo poder econômico e corporativo, fazendo-se necessária maior proteção agora mais ainda²⁸.

Importante destacar que a Holanda é pioneira na aprovação de uma legislação que estabelece requisitos mínimos para uma conduta empresarial responsável nas cadeias de fornecimento globais, especialmente no combate ao trabalho infantil.

Nessa direção, o Senado holandês aprovou a denominada "Lei da Diligência Devida para o Trabalho Infantil"²⁹, com vigor a partir de janeiro de 2020, fixando a obrigação das empresas em realizar diligências à cadeia de fornecimento, como o objetivo de proibir que bens e serviços sejam produzidos utilizando o trabalho infantil.

No Brasil, a legislação é quase silente quanto à responsabilidade trabalhista em cadeias produtivas, como critica Cássio Casagrande (2019): "os legisladores, aliás, tem se esforçado justamente em sentido contrário, procurando isentar as empresas tanto quanto possível em processos de terceirização".

Mas também, verifica-se avanços como a aprovação do Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, ainda que sejam implementadas apenas de forma voluntária.

Este posicionamento é compreensível diante do poderio das grandes transnacionais na era hipermoderna, sendo que dentre as 100 maiores entidades econômicas, 31 são países e 69

²⁶ Quando o Estado anfitrião não tem interesse ou capacidade de regular adequadamente as transnacionais, o que geralmente acontece, as reais e potenciais vítimas das violações dos direitos humanos, cometidas pelas empresas, redundam sem acesso a recursos judiciais. (CERQUEIRA; MONTGOMERY, 2018, tradução nossa)

²⁷ A mundialização da economia, portanto, gera uma distribuição disforme de recursos, um desnível extremado entre ricos e pobres, uma era global apoiada sobre a desigualdade econômica e social. (BAYLOS GRAU, 1999, tradução nossa)

²⁸ [...] a concentração cada vez maior do poder corporativo debilita os direitos trabalhistas. Embora os Estados tenham a obrigação, de acordo com o direito internacional, de respeitar e promover os direitos dos trabalhadores, eles frequentemente deixam de cumprir com este dever, devido ao poder das corporações multinacionais. Os trabalhadores e as trabalhadoras precisam de proteção agora mais do que nunca: como resultado da globalização, houve um crescimento sem precedentes de cadeias de fornecimento globais complexas, migração maciça de mão-de-obra e uma grande economia informal. A maioria dos trabalhadores no mundo não tem proteção legal, carecendo de cobertura sindical ou de negociação coletiva. (ONU, 2012, tradução nossa)

²⁹ Disponível em: https://is.gd/child_act. Acesso em: 13 ago 2019.

são empresas, conforme avaliação de receitas oficiais pela Organização Não Governamental "Global Justice Now"³⁰, do Reino Unido, realizada em 2015.

Por derradeiro, repisamos que a lei especial pode vedar a terceirização em atividades que considere incompatíveis com a imanente intensificação de jornada, como o faz a Lei dos Aeronautas.

Necessário, portanto uma atuação efetiva da sociedade e do Estado na formulação das políticas públicas e na preservação dos padrões civilizatórios mínimos de proteção ao trabalhador.

3.3 Proteção dos Direitos Humanos Laborais

A Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 170, vaticina que ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

Barros (2001, p. 96) lembra que, nas suas origens, a legislação do trabalho tinha cunho intervencionista, como reação à Revolução Francesa e à Revolução Industrial: “a primeira pregava a absoluta autonomia da vontade na celebração do contrato de trabalho; a segunda, na tentativa de estimular o fortalecimento da empresa, facilitava a opressão do empregado pelo empregador” (BARROS, 2001, p. 96).

As balizas ético-jurídicas pautadas em jurisdição e normas internacionais de proteção ao trabalho constituem um desafio do mundo globalizado e da própria reestruturação do sistema de produção na contemporaneidade, e impõe uma reflexão acerca da efetividade dos sistemas de controle para conformação das novas realidades, como sustentam Reis e Nicoli (2017, p. 327-328), seja pelo caminho da judicialização internacional, da conjugação da proteção trabalhista com as relações comerciais e das chamadas cláusulas sociais, podem contribuir para “manter a plenitude da proteção humana nesses novos cenários”. (REIS; NICOLI, 2017, p. 328).

A globalização é abordada como um processo do capitalismo contemporâneo, que impõe mudanças no modo de produção do sistema e no pensamento dominante, sustentado pela forte ideologia neoliberal ou ultraliberal, que pragmatiza a desestatização da economia, a abertura de mercados, a desregulamentação da legislação trabalhista, e a redução de encargos

³⁰ Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined>. Acesso em: 13 ago. 2019.

trabalhistas, como fórmula de se obter maior produtividade e lucratividade, perquirindo-se, todavia, maior intervenção governamental, como defendem Campos e Dutra (2006, p. 79).

Fonseca e Ramos Filho (2017, p. 235-236) sustentam que o Direito do Trabalho assume um duplo papel, seja na conquista de direitos laborais, como na inserção no sistema produtivo na condição de consumidor, na medida em que o próprio capitalismo demanda um consumo voraz e dependente de um imenso e crescente mercado consumidor.

Sob a mesma ótica, Chaves Júnior, Mendes e Oliveira (2017, p. 167) destacam a grande importância do Direito Laboral como protetor e estabilizador da renda nacional, como um verdadeiro pilar do capitalismo, nos moldes colmatados:

Assim, em contextos recessivos a regulação do trabalho auxilia o desenvolvimento de políticas fiscais contra-cíclicas, evitando a queda pronunciada do produto nacional, mantendo a renda e a atividade econômica num nível mínimo, que serviu de base para que o conjunto de políticas públicas voltasse a estimular o crescimento do produto. De certo modo o direito do trabalho civiliza, legítima e contribui para impulsionar o capitalismo. (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 167)

Na mesma direção, discorrem Delgado e Delgado (2017, p. 17) sobre a função instrumental de justiça social do Direito do Trabalho, que contribui para a implantação de níveis razoáveis de distribuição de renda e de bem estar em favor de suas respectivas populações no contexto da sociedade capitalista contemporânea, mas que no Brasil tem limitadas suas políticas de valorização do trabalho.

Arruda (2014, p. 147) defende que o desenvolvimento de um país exige grande consciência e liberdade de seus cidadãos e obviamente não se restringe ao número de seu PIB (Produto Interno Bruto), sendo avaliado pela possibilidade de liberdades usufruídas dentro de uma dada sociedade, incluindo o direito de ter trabalho decente e não viverem escravizados à necessidade.

Necessário, portanto uma atuação efetiva do Estado na formulação das políticas públicas e na preservação dos padrões civilizatórios mínimos de proteção ao trabalhador.

A lógica do mercado não deve estar dissociada da racionalidade ética e solidária, como defende Peduzzi (2003, p. 25):

Essa hegemonia do “neocapitalismo” não nos impede, contudo de buscar uma nova forma de integração de mercados, cujo pressuposto seja, também, a redução das contradições sociais. Uma integração que pautar a pujança dos números econômicos pela qualidade dos indicadores sociais. A crítica à globalização e à integração não deve ser confundida, pois, com a negação de sua inevitabilidade. A nova ordem mundial é globalizada sob o ângulo político, econômico ou informacional, o que não impede, entretanto, que possamos configurá-la de acordo com padrões de uma racionalidade ética e solidarista. (PEDUZZI, 2003, p. 25)

Importante ainda sobrelevar os ensinamentos de Benacchio (2012, p. 114) que o Direito é sempre maior que a lei no exame e proteção da condição humana:

Assim, o Direito é maior que a lei, ainda que dela se utilize (lei) para ordenar a convivência das pessoas em comunidade, nela não se esgota. Somente pelo Direito criado e aplicado pelos jurisperitos sob o fio condutor da filosofia, história e da ética será viável restaurar a normalidade humana das regras jurídicas, impedindo e afastando o totalitarismo das visões únicas, rígidas, artificiais, apenas com o cuidadoso exame da condição humana dos destinatários será possível a busca do justo. (BENACCHIO, 2012, p. 114)

Oportuno também destacar os alertas de Braga (2017, p. 252) que ensina que os movimentos sociais "impulsionados pelo precariado global" tendem a se agregar em torno de uma agenda universalista de direitos sociais laborais, buscando "superar suas limitações estratégicas e internacionalizar sua experiência política".

Na mesma direção, Santos (2007, p. 40) prega a ideia central de que "não há justiça social global sem justiça cognitiva global", ou seja, sem justiça entre os conhecimentos.

Destarte, evidencia-se que o Direito do Trabalho, enquanto direito criado pelo estado capitalista se constitui em um instrumento destinado a garantir a reprodução de relações sociais imanentes à produção capitalista.

3.4 Responsabilidade Social e Ações Globais

A reponsabilidade social teria como ponto de partida o fim da função social, como uma postura mais consciente e humanista, a mais do que é sua obrigação legal, envolvendo mudança e agregação de valores na cadeia produtiva, no paradigma da sustentabilidade.

Mackey e Sisodia (2018, p. 25-26) lembram que ninguém é forçado a fazer transações com uma empresa, sendo que consumidores têm outras opções no mercado, os funcionários contam com alternativas de emprego, os investidores estão diante de inúmeras possibilidades de investir seu capital e os fornecedores dispõem de vários clientes para seus produtos e serviços. E daí a necessidade de uma nova cultura, agregando valor às cadeias produtivas da terceirização, no que denominam de "capitalismo consciente":

Investidores, trabalhadores, executivos, fornecedores – todos precisam cooperar para criar valor para os clientes. Se fizerem isso, o valor criado é dividido de forma justa entre aqueles que o geraram, por meio de competitivos processos de mercado, baseados aproximadamente na contribuição geral de cada stake-holder. Em outras

palavras, não se trata de um jogo perde-ganha, mas de uma situação em que todos ganham [...].

Assim as empresas devem atuar com responsabilidade social e cumprindo plenamente a sua função social, não bastando se restringir ao recolhimento de tributos e ao pagamento de salários.

De Lucca (2009, p. 328-329) leciona que a responsabilidade social "se trata de um imperativo categórico - para usar a dicção kantiana - para as empresas que reconhecem seu indeclinável dever de atuar em benefício da comunidade na qual se acha inserida". Já o cumprimento da função social importa no "indeclinável dever ético de por em prática as políticas sociais tendentes a melhorar as condições e a qualidade de vida de todos os nossos semelhantes".

Nalini (2016, p. 428) pondera na mesma direção que responsabilidade social da empresa é "o plus que a empresa pode oferecer a comunidade, além do legítimo interesse de exercer uma atividade lucrativa", considerando que o "estado de necessidade em que se encontra o mundo exige mais de todos" e também porque as "reputações se constroem, mas também podem ser demolidas".

Resende (2018, p. 85) destaca a importância de se implementar programa de conformidade voltados à seara laboral, garantindo o gerenciamento e a prevenção de risco da atividade empresarial de forma imparcial e sigilosa. O referido alerta ganha importância com a responsabilização subsidiária imposta aos tomadores de servidos.

Assim, o programa de conformidade pode basicamente ser entendido como a condição de se encontrar em conformidade com a lei, regulamentos e diretrizes organizacionais. Ainda quase desconhecida nas relações laborais, Coutinho (2017, p. 104) defende a necessidade de discutir a viabilidade e os meios de introdução de programas de conformidade "na defesa dos trabalhadores, invisíveis destinatários, subjugados ao poder despótico e aos interesses do capital mundializado" (COUTINHO, 2017, p. 104).

A preservação da reputação, a confiabilidade no mercado e a agregação de mais valia à empresa também são outros fortes argumentos enaltecidos por Coutinho (2017, p. 100) com a implementação do programa:

Compliance empresarial se situa nos marcos de estratégias de gestão empresarial, visando práticas de "boa governança" corporativa, invariavelmente atrelada à ideia de meio de prevenção, detecção e monitoramento de e para mitigação de riscos, mediante a adoção de mecanismos de controle interno que implementam uma "nova cultura organizacional". (COUTINHO, 2017, p. 100)

Harvey (2018, p. 204-205) ressalva que o capital não é o único sujeito passível de investigação rigorosa a perquirir os males contemporâneos, mas há necessidade de uma postura crítica ao que denomina de "loucura da razão econômica":

Essa é a loucura que vivenciamos repetidas vezes nos últimos quarenta anos. Capital excedente e uma massa cada vez maior de mão de obra excedente e descartável repousam lado a lado, sem que haja nenhuma maneira de uni-los para produzir valores de uso tão urgentemente necessários - enquanto nos Estados Unidos, ainda o país mais rico do mundo, um terço das crianças vive em situação de pobreza, geralmente em ambientes tóxicos, vítimas de fome e envenenamento por chumbo, sem acesso a serviços sociais elementares e oportunidades de educação por conta de uma política de austeridade imposta à população. O que pode ser mais insano que isso? (HARVEY, 2018, p. 204-205)

Assim, Harvey (2018, p. 205) conclui que não é possível fingir que o capital nada tem a ver com os padecimentos atuais, sob pena de constituir uma ofensa contra a humanidade, sendo necessária "uma representação convincente de como ele funciona, de como circula e de como acumula entre nós, e não de uma representação fetichista e apologética".

Zubizarreta (2009, p. 254) entende que a atual ordem econômica internacional propicia a atuação das corporações transnacionais em países com baixos níveis de controles internos e externos, ainda mais dificultados pela complexa estrutura de filiais e redes de contratações, resultando na violação dos direitos humanos, trabalhistas e ambientais dentro da lógica capitalista do máximo benefício no tempo mínimo, juntamente com desejo de poder ilimitado e o acúmulo de riqueza das elites dominantes³¹.

Contra esta realidade, Sen (2010a, p.138-139) prega que a globalização crescente da economia exige também um enfoque mundial dos princípios éticos e dos procedimentos políticos e sociais, sobretudo nas questões laborais, que podem ser emanadas com uma tradição de solidariedade e compromisso, em prol do trabalho decente, como uma pujante necessidade universal³².

³¹ De uma parte, a atual ordem econômica internacional agrava os problemas, pois, por um lado, as corporações transnacionais têm o poder de atuar em países e regiões onde o controle interno e externo é muito difícil (a China é o exemplo por excelência), e de outro, a estrutura complexa de subsidiárias, contratadas, subcontratadas, fornecedores e redes informais, coloca os sistemas reguladores em posições de extrema fraqueza. A violação dos direitos humanos, trabalhistas e ambientais se encaixa com a lógica capitalista de máximo benefício no tempo mínimo, juntamente com o desejo de poder ilimitado e a acumulação de riqueza das elites dominantes. (ZUBIZARRETA, 2009, p. 25, tradução nossa)

³² A crescente globalização da economia mundial exige também um enfoque mundial dos princípios éticos básicos e dos procedimentos políticos e sociais. A economia de mercado em si não é um sistema meramente internacional, sendo que suas conexões globais transcendem em muito as relações entre as nações. A ética capitalista, com seus defeitos e suas virtudes, é um sistema intrinsecamente global de valores, não apenas internacionais. Abordar as condições de vida no trabalho, assim como os interesses e direitos dos trabalhadores em geral, também requer ir além dos estreitos limites das relações internacionais. [...] Um modo universalista de entender o trabalho e as relações de trabalho pode ser irmanado por uma tradição de solidariedade e compromisso. Nunca foi mais necessário do que hoje uma abordagem abrangente dessa índole. O mundo em

O próprio nascimento da ONU demonstra que os países podem ceder sua soberania em prol de um propósito maior, em prol do desenvolvimento econômico e social, como leciona Nahas (2018, p. 1045)³³

Alerta ainda Nahas (2018, p. 1046-1047) que ausência de especialização do trabalhador pode agravar os riscos de exploração e restringir oportunidades³⁴.

Daí a importância de destacar a questão relativa à responsabilidade empresarial de **qualificar seus trabalhadores**. Vieira (2009, p. 97) afirma em sua pesquisa que existe uma exigência de escolaridade cada vez maior na contratação de trabalhadores efetivos em atendimento às exigências do mercado de um trabalhador mais qualificado, além de participarem de treinamentos, palestras, integrações, dentre outras ações relacionadas às “políticas de recursos humanos para o desenvolvimento pessoal”.

Na mesma direção, Yeung (2017, p. 900) defende que o conceito econômico pode ser diretamente aplicado ao mundo do Direito, tomando como exemplo de externalidade positiva, o caso de empresa que oferece **treinamento para seus funcionários**: "Este treinamento, se for de habilidades gerais, será benéfico não somente para ela como empregadora, como também será bom para os funcionários, e até mesmo o restante da sociedade, por poder contar agora com mão de obra de melhor qualidade".

A incorporação de **inovações tecnológicas** pela empresa é também enaltecida por Cavalcante (2018, p. 125-126), que destaca a grande importância no auxílio da reorganização do processo produtivo, no aprimoramento os sistemas de qualidade e de controle e ainda permitem a descentralização do processo de produção (“fragmentação geográfica”). Como aspectos positivos, evidencia o surgimento de novos setores da economia com a extinção de

processo de universalização econômica, com todas as suas oportunidades e todos os seus problemas, requer uma compreensão global da importância do trabalho decente e das múltiplas demandas que ele implica nas esferas econômica, política e social. Reconhecer essa necessidade universal já é um começo esperançoso. (SEN, 2010a, p.138-139, tradução nossa)

³³ A ONU nasceu com a intenção de reforçar a necessidade de igualdade entre países ricos e pobres, poderosos e fracos e manter a igualdade, ou simplesmente, a não exploração de um sobre o outro. Foi a primeira vez que os países cederam sua soberania em prol de um propósito maior do que o de sujeitar-se a uma questão que ia além dos assuntos internos e, para isso, a competência seria atribuída aos organismos internacionais. Foi justo por essa abertura internacional pela qual a liberdade de mercado foi introduzida. Aqui o neoliberalismo encontrou seu lugar para progredir com o leme: os mercados são livres para seu autogoverno e a tecnologia respalda a volatilidade do capital. Os países concluíram que os pactos econômicos lhe trariam não apenas o desenvolvimento econômico, mas também social, o que restou muito evidente na formação da UE e todas as preocupações com as normativas que tiveram (e têm) a intenção de harmonizar as liberdades do capital, a prestação de serviços e os direitos dos trabalhadores. (NAHAS, 2018, p. 1045, tradução nossa)

³⁴ A competitividade entre as empresas e o novo perfil do trabalhador, somado à mobilidade do capital e à velocidade das informações, aumentam a tensão entre a liberdade de capital e os direitos sociais e trabalhistas. Quanto menos especializada for a mão-de-obra, maior é o regionalismo e a fixação do trabalhador para um determinado território e, talvez na mesma proporção, aumentará os riscos de exploração e reduzirá as oportunidades. (NAHAS, 2018, p. 1046-1047, tradução nossa)

outros ("destruição criativa"), com a **inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência**, além supressão de atividades penosas e de alto risco a integridade do trabalhador.

Forte no princípio da preservação da empresa, Dezem (2017, p. 63) bem destaca que o empresário, que se mostra disposto a "investir tempo, talento e dinheiro, muitas vezes, é o mais apto a defender os interesses dos trabalhadores, e melhor compreende a importância de manter a concorrência, bem como a estabilidade das comunidades".

Com efeito, a busca pela preservação da empresa e da sua função social, aliado estímulo à atividade econômica, atende também ao interesse da coletividade, objetivando a manutenção da cadeia produtiva, dos postos de trabalho e dos interesses dos credores.

Na era hipermoderna, a necessidade dos consumidores constituem uma força independente e determinante na cadeia produtiva. Todavia, Schumpeter (1997, p. 76) defende que é justamente o produtor que figura como o grande responsável pelas mudanças econômicas, sendo que "os consumidores são educados por ele, se necessário; são, por assim dizer, ensinados a querer coisas novas, ou coisas que diferem em um aspecto ou outro daquelas que tinham o hábito de usar".

Drucker (1999, p. 91) lembra que o bom desempenho econômico é a primeira responsabilidade de uma empresa:

Uma empresa que não apresente um lucro no mínimo igual ao seu custo de capital é socialmente irresponsável. Ela desperdiça recursos da sociedade. Bom desempenho é a base; sem ele, a empresa não pode cumprir nenhuma outra responsabilidade, nem ser uma boa empregadora, uma boa cidadã, uma boa vizinha. (DRUCKER, 1999, p. 91)

Bastos (2010, p. 89) entende que a prática da terceirização de mão de obra significa a viabilização da continuidade dos negócios em um mercado globalizado, competitivo, exigente e complexo:

Hoje, para vencer a concorrência, as empresas trabalham em redes. Até chegar ao consumidor final - que, em qualquer parte do mundo, deseja a última novidade com o menor preço - os produtos e serviços passam por muitos especialistas. As empresas não conseguem fazer tudo e necessitam da colaboração de outras empresas e trabalhadores. É a nova forma de produzir. (BASTOS, 2010, p. 89)

Nessa direção, Yeung (2017, p. 905-906) argumenta que o objetivo do Direito do Trabalho nas democracias modernas deveria ser o de fornecer instituições sólidas que equilibrassem informações, poder de barganha e relações contratuais. E ao mesmo tempo, deveria promover o crescimento econômico, decorrente do aumento da eficiência das empresas para que a criação e manutenção das oportunidades de emprego fossem sustentáveis

ao longo do tempo, como justifica: “Se as empresas empregadoras não tiverem benefícios ou incentivos, não irão contratar, e nem mesmo a lei poderá obriga-las a fazer isso”³⁵.

Para Braghini (2017, p. 143) não haveria necessariamente nenhuma intenção deliberada de precarização das condições de trabalho na terceirização, citando como exemplos positivos as células de produção das montadoras de automóveis no Brasil, que permitem a “desverticalização e horizontalização das atividades a partir da idealização da cadeia de suprimentos do setor de autopeças”.

Destarte, sustenta-se que a terceirização se insere no contexto da busca da eficiência econômica e da racionalização do trabalho, propiciando uma maior competitividade por meio da especialização das etapas em uma cadeia produtiva.

Um importante lado positivo da integração das economias é enaltecido por Nahas (2018, p. 1050-1051), na medida em que se incentiva a solidariedade entre os trabalhadores³⁶.

Daí a necessidade que se impõe de uma ação transnacional para o retorno à tutela de padrões mínimos de direitos estabelecidos pela OIT, como defende Nahas (2018, p. 1055)³⁷.

E foi nesse contexto que foi aprovada a denominada Agenda 2030 para o cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável, em um debate democrático multilateral com governos e atores sociais, como ressalta Nahas (2018, p. 1060):

A agenda propõe que os países se comprometam a redefinir a proteção do emprego não precário e vulnerável no mercado de trabalho de trabalho universal e considerando as novas tecnologias, inclusive empreendendo esforços para a inclusão universal na saúde e educação são considerados instrumentos imprescindíveis para as mudanças estruturais, essenciais e progressistas, pois os trabalhadores devem ser capacitados para enfrentar as exigências da quarta revolução tecnológica que estamos vivenciando. (NAHAS, 2018, p. 1060, tradução nossa)

³⁵ Assim, a criação de regras que regulassem e equilibrassem o mercado de trabalho deve envolver os poderes Executivo, Legislativo e também o Judiciário. No entanto, parece que muitos países falharam nesta tarefa, quer pendendo demais para um lado – ou seja, intervenção excessiva ou ruim do mercado de trabalho, dificultando o potencial crescimento econômico (por exemplo, países da América Latina, Espanha, Itália, etc.) – quer pendendo demais para o outro lado: com ausência ou falta de regulação do trabalho, levando ao baixo nível de bem-estar, condições precárias de trabalho ou desigualdade (por exemplo, países em desenvolvimento da Ásia e, em até certo ponto, EUA, em comparação com outros países industrializados). Em certo sentido, isso reflete uma visão unilateral do trabalho, seja excessivamente liberal/desregulamentadora, ou excessivamente reguladora, com demasiada proteção aos considerados hipossuficientes. (YEUNG, 2017, p. 905-906)

³⁶ A integração das economias tem um lado positivo, pois incentiva a solidariedade entre os trabalhadores para buscar melhores condições de vida, justo para fazer valer o que já havia sido constituído o fundamento da OIT no Preâmbulo da Constituição, ou seja, um desenvolvimento equilibrado e sustentável não é possível se qualquer nação não adotar um regime de trabalho verdadeiramente humano, eis que essa omissão constituiria um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar o destino dos trabalhadores em seus próprios países. (NAHAS, 2018, p.1050-1051, tradução nossa)

³⁷ O que se propõe é, além da necessidade de uma ação transnacional, o retorno à tutela de padrões mínimos de direitos estabelecidos pela OIT e a criação de oportunidades para reduzir a desigualdade social, uma profunda reflexão sobre os vínculos de organizações econômicas como a OMC, o FMI e o Banco Mundial. Os organismos internacionais são criados pelos Estados e legitimadas por eles para agir. (NAHAS, 2018, p. 1055, tradução nossa)

Assim, Nahas (2018, p. 1061-1062) enumera os 17 objetivos do desenvolvimento sustentável que foram definidos pela OIT:

1. Por fim a pobreza em todas suas formas e em todo o mundo. 2. Por fim a fome, lograr pela segurança alimentar e pela melhora da nutrição e promover a agricultura sustentável. 3. Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar de todos em todas idades. 4. Garantir uma educação inclusiva e equitativa de qualidade e propiciar oportunidades de aprendizagem permanente para todos. 5. Promover a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. 6. Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água e o saneamento para todos. 7. Garantir o acesso a uma energia acessível, confiável, sustentável e moderna para todos. 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o pleno emprego produtivo e o trabalho decente para todos. 9. Construir infraestruturas resistentes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação. 10. Reduzir a desigualdade nos países e entre eles. 11. Cuidar que as cidades e assentamentos populacionais sejam inclusivos, seguros, resistentes e sustentáveis. 12. Promover padrões de consumo e produção sustentáveis. 13. Adotar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus efeitos. Reconhecendo que a Convenção Marco das Nações Unidas sobre a Mudança Climática é o principal foro intergovernamental internacional para discutir a solução mundial à mudança climática. 14. Conservar e utilizar sustentavelmente os oceanos, os mares e os recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável. 15. Proteger, restabelecer e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir sustentavelmente os bosques, lutar contra a desertificação, deter e inverter a degradação de terras e deter a perda de biodiversidade. 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, facilitar o acesso à justiça para todos e construir em todos os níveis instituições eficazes e inclusivas que prestem contas. 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar da Aliança Mundial para o Desenvolvimento Sustentável. (Nahas, 2018, p. 1061-1062, tradução nossa)

Nahas (2018, p. 1065) entende que a retomada do equilíbrio interno é essencial para a integração global, por meio do emprego produtivo, da industrialização inclusiva e sustentável e do fomento à inovação, incumbindo também aos Estados retomar o conceito de soberania³⁸.

Assim, uma desconstrução do sistema criado pelo capital desregulamentado e descentralizado, democratizando as relações internas e externas, inserindo pactos econômicos que estanquem a precarização da força de trabalho, é proposta por Nahas (2018, p. 1065), justamente porque nenhuma empresa funcionará sem mercados internos³⁹.

³⁸ Há que se retomar o conceito de soberania. São necessárias mais ações sociais em cada país, conceito este que foi esquecido em algum momento da história da globalização e ainda mais, a partir do momento em que o neoliberalismo chegou. Os estados têm o poder de decisão que lhes é outorgado pela sociedade civil e devem se preocupar com o bem-estar de seu povo. O limite das decisões do Estado está em sua Constituição, nos direitos sociais e fundamentais. Os Estados não podem temer o mercado e não podem estar sujeitos a todas as regras impostas pelas propostas neoliberais, que também dependem das administrações e políticas dos Estados.

³⁹ Os Estados são indispensáveis para os mercados nacionais e os mercados globais devem encontrar nele o estabelecimento de regras para que possam trabalhar. As empresas não poderão funcionar sem mercados internos e isso é muito claro no relatório da OIT sobre cadeias de valor e pesquisa, para produzir com menos custos e maior aproveitamento. As empresas precisam de suportes institucionais estabelecidos pelos países que escolhem para trabalhar e essas medidas devem ser coordenadas para viabilizar a maior produtividade e a integração entre políticas econômicas e sociais. (NAHAS, 2018, p. 1066-1067, tradução nossa)

Importante evidenciar que as normas da Organização Internacional do Trabalho sempre exerceram um importante papel na proteção dos direitos dos trabalhadores, mas também na proteção da livre concorrência entre os países, a evitar o denominado “dumping social” contra a manipulação e o mascaramento de vantagens indevidas.

Reis e Nicoli (2017, p. 327-328) enaltecem a abordagem construída pela OIT em um sistema de proteção laboral mundial, nas dimensões de cooperação técnica e de diálogo social, a par das feições também repressivas nos casos de violações:

O resultado tem comprovados avanços no sentido de ampliar a realização das garantias essenciais plasmadas nos conteúdos normativos das Convenções e de sua complementação pelas Recomendações da Organização, seja no sentido de denunciar desatendimentos, evidenciar não ratificações e posturas estatais contrárias ao caminhar da pessoa humana no exercício do trabalho. Firma-se, assim, um aparato de controle que visa concretamente contribuir para o avanço humanização das relações de trabalho em um mundo globalizado, seja na perspectiva individual ou coletiva.

Com a intensificação da globalização da economia, redundando no crescimento do poderio das grandes empresas transnacionais, todavia, verifica-se que as normas internacionais laborais perderam a força de outrora.

Para Viana (2017, p. 44-45), as grandes transnacionais consideram a regulação internacional inconveniente, justamente porque são elas que agora praticam o dumping social, buscando “vantagens comparativas nos países pobres, e por isso, a OIT já não lhe serve tanto: é antes um empecilho”.

Vale lembra que a implementação de acordos internacionais para acalantar questões de interesse global encontra ainda outras limitações de ordem prática. Oliveira (2013, p. 176-177) enumera as barreiras técnico-financeiras insuplantáveis por parte de alguns países; a questão de soberania dos Estados que não é suplantada pelo compromisso apenas moral dos tratados; a rivalidade imanente à diversidade de visões dos países sobre políticas globais; e a falta de um sistema de punição e incentivos aos países de descumprem ou cumprem os acordos.

Assim, denota-se certa crise de efetividade das normas da OIT, perquirindo novas rearticulações para diálogo e conscientização social.

Em visão mais positiva, Oliveira (2013, p. 65-66) entende que as empresas multinacionais buscam hoje um maior equilíbrio entre seu desempenho e uma boa cidadania corporativa no mundo globalizado, citando como exemplo a evolução da Nike em nova atuação como “cidadão corporativo global”:

Já nos anos 1980, a Nike foi criticada por manufaturar seus produtos em fábricas e países onde eram pagos baixos salários, havia condições de trabalho inadequadas e problemas com direitos humanos. De qualquer forma, ao longo dos anos 1990, uma série de pesadelos com as relações públicas – envolvendo trabalhadores mal pagos na Indonésia, trabalho infantil no Camboja e no Paquistão e condições miseráveis de trabalho na China e Vietnã – surgiu para manchar a imagem da Nike. [...] primeiramente, os gerentes da Nike recusaram-se a aceitar qualquer responsabilidade pelos diversos problemas relacionados ao trabalho, ambiente/saúde, encontrados nas fábricas de seus fornecedores. [...] Em 1992, essa aproximação mudou na medida em que a empresa formulou um código de conduta para seus fornecedores exigindo que eles observassem alguns padrões trabalhistas [...]. (OLIVEIRA (2013, p. 65-66)

A elaboração de um código de conduta mínimo é sempre louvável, todavia, perquire a necessidade de efetiva fiscalização, sendo que os Estados detém capacidade limitada para gerenciar problemas globais, fazendo-se necessária a articulação de outros atores da sociedade, inclusive por intermédio de acordos globais.

Reputa-se que os denominados Acordos Marco Globais, também conhecidos como Acordos Marco Internacionais - AMI, são considerados como avançados mecanismos de proteção dos direitos dos trabalhadores, sob o enfoque da responsabilidade social empresarial.

Hennenbert (2017, p. 114) esclarece que esses acordos são assinados conjuntamente por uma federação sindical internacional e pela direção de uma empresa multinacional, buscando garantir o reconhecimento de certos direitos sociais fundamentais em todas as operações de uma empresa em âmbito internacional, dando um sentido prático em sua realidade local.

Não obstante, constitui um grande desafio ao sindicalismo na era contemporânea se estruturar com eficiência no nível nacional. Ainda mais em nível transnacional, que perquire o cambiamento de informações entre as organizações sindicais e o desenvolvimento estratégias comuns de ação, como bem ressalta Hennenbert (2017, p. 134):

Na ausência de um ordenamento jurídico mundial que atribua força de direito aos AMIs, e até postule uma inclusão generalizada desses acordos nos ordenamentos nacionais, a efetividade e a perenidade de tal instrumento de RSE não poderão ser garantidas sem que atores sindicais aliados no plano internacional ou regional venham apoiar seu desenvolvimento, acompanhar sua aplicação e garantir uma ressonância social, principalmente local, ao conteúdo dos acordos negociados. (HENNEBERT, 2017, p. 134)

Rombaldi e Tomizaki (2017, p. 46) valorizam que na seara sindical, a circulação internacional garante a algumas lideranças um lugar de destaque no campo sindical nacional, na medida em que representam a necessária construção de uma agenda de luta sindical global e, internacionalmente, os trabalhadores dos países em desenvolvimento.

A revolução tecnológica no momento contemporâneo propicia o aumento da produtividade empresarial, gerando certos riscos a postos de trabalho, mas também gera uma demandas por novos profissionais cada vez mais qualificados. Nessa direção, Posner e Weyl (2019, p. 194) bem pontuam que haveria:

[...] uma substituição regular de velhos tipos de serviço por novos: os artesãos foram substituídos por trabalhadores fabris, os cálculos humanos por eletrônicos, os cocheiros de aluguel por motoristas de táxi. A cada geração, novas técnicas de produção dos bens existentes ofereciam novos tipos de serviços e surgiam novos produtos, que demandavam trabalhadores. (POSNER; WEYL, 2019, p. 194)

De toda forma, a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2019, p.10) reconhece que os avanços tecnológicos - advindos da inteligência artificial, automação e robótica - criarão novos empregos, mas também acarretarão perda de postos àqueles menos preparados e obsoletos. No mesma direção, afirma que a propalada ecologização das economias criará milhões de empregos com a adição de práticas sustentáveis e tecnologias limpas, mas outros empregos desaparecerão à medida que os países reduzirem suas indústrias de uso intensivo de carbono e recursos. Outro aspecto abordado diz respeito a mudanças na demografia com a expansão das populações de jovens em algumas partes do mundo e o envelhecimento em outras, podendo pressionar os mercados de trabalho e os sistemas de seguridade social.

Nesse cenário de mudanças iminentes, a OIT (2019, p. 10) persevera que existem novas possibilidades de oferecer sociedades ativas e inclusivas, exigindo, todavia, ações e mudanças concretas, propiciando se criar um futuro melhor ao mundo do trabalho⁴⁰.

Assim, a OIT (2019, p. 11-14), por intermédio de sua Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, propugna os principais pilares de ação para impulsionar o crescimento, a equidade e a sustentabilidade para presente e futuras gerações, quais sejam o aumento nos investimentos para capacitação das pessoas, nas instituições de trabalho e no trabalho decente e sustentável.

A OIT (2019, p. 18) evidencia que trabalho também tem significado individual de pertencimento e subsistência, mas também coletivo ao fornecer a rede de conexões e interações que forjam a coesão social. E assim, a forma de organização do mercado e do trabalho, desempenha um papel importante determinar o grau de igualdade que a sociedade

⁴⁰ Novas forças estão transformando o mundo do trabalho. As transições envolvidas exigem uma ação decisiva. Inúmeras oportunidades estão à frente para melhorar a qualidade de vida profissional, expandir a escolha, fechar a lacuna de gênero, reverter os danos causados pela desigualdade global e muito mais. No entanto, nada disso acontecerá por si só. Sem uma ação decisiva, estaremos nos encaminhando para um mundo que amplia as desigualdades e incertezas existentes. [...] Precisamos aproveitar as oportunidades apresentadas por essas mudanças transformadoras para criar um futuro melhor e oferecer segurança econômica, oportunidades iguais e justiça social - e, em última instância, reforçar o tecido de nossas sociedades. (OIT, 2019, p. 10, tradução nossa)

pode alcançar. Mas o trabalho pode revelar também sua faceta perversa: mal pago, instável, perigoso e insalubre.⁴¹

O trabalho decente é colmatado pela OIT (2019, p. 59) como o trabalho que é produtivo e que oferece renda justa, segurança no trabalho e proteção social para as famílias; com perspectivas para desenvolvimento pessoal e integração social; com liberdade para expressar preocupações, organizar e participar das decisões; e com igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens. E nessa direção, estabelece como prioridades estratégicas da Agenda do Trabalho Decente: a promoção do emprego; o desenvolvimento e reforço das medidas de proteção; a promoção do diálogo social, do tripartismo; e a realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Vale repisar que a OIT apregoa como fundamento básico que o trabalho humano não é uma mercadoria (Declaração de Filadélfia de 1944).

Em relação à temática específica da terceirização, todavia, não se observa nenhuma tratativa específica nas normativas internacionais ou na Agenda de Trabalho Decente. Nesse sentido, Maximiliano (2017, p. 152) propugna pela necessidade de atualização das Convenções prioritárias, “a fim de que sejam ofertados empregos de qualidade, com igualdade real entre trabalhadores diretos e os terceirizados, como forma de expressar a ideia de justiça distributiva”. (MAXIMILIANO, 2017, p. 152).

Antunes (2015, p. 238-239) propugna a necessidade de se reinventar um projeto global para o resgate dos valores mais essenciais da humanidade, tomando como ponto de partida uma crítica contemporânea e profunda à “(des)sociabilização da humanidade sob o capital”:

O trabalho alienado (ou estranhado) é a forma como a atividade humana se objetiva na sociedade capitalista, onde o que deveria ser uma atividade vital do ser que trabalha se converte em *mercadoria*, e o produto do trabalho aparece como *alheio e estranho* ao trabalhador. (ANTUNES, 2015, p. 238-239)

Os direitos humanos, dentre os quais se inserem os direitos humanos laborais, são fruto de uma constante luta e amadurecimento das relações, contra qualquer espécie de absolutismos, como fundamenta Piovesan (2017, p. 305):

⁴¹ O trabalho nos sustenta. É assim que atendemos nossas necessidades materiais, fugimos da pobreza e construir vidas decentes. Além de nossas necessidades materiais, o trabalho pode nos dar senso de identidade, pertencimento e propósito. Pode expandir nossas escolhas, permitindo-nos vislumbrar de forma otimista o nosso próprio futuro. [...] No entanto, o trabalho também pode ser perigoso, insalubre e mal pago, imprevisível e instável. Em vez de expandir nosso senso de possibilidade, ele pode nos fazer sentir presos, literalmente e emocionalmente. E para aqueles incapazes de encontrar trabalho, pode ser uma fonte de exclusão. (OIT, 2019, p. 18, tradução nossa)

Os direitos humanos refletem um construído axiológico, a partir de um espaço simbólico de luta e ação. [...] Enquanto reivindicações morais, os direitos nascem quando devem e podem nascer. Como realça Norberto Bobbio, os direitos humanos não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas. Para Hanna Arendt, os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução. (PIOVESAN, 2017, p. 305)

Com efeito, o Direito detém um caráter dinâmico, devendo manter constantemente sua vocação de justificação ou de correção de distorções da realidade fática, como baliza Atienza (2013, p. 38-39), eis que “o Direito não é uma realidade dada”⁴².

Souto Maior (2000, p. 365) conclama que a construção de um mundo mais justo é sempre possível, não obstante a superioridade da força econômica, reforçando-se a ideia de que o direito é uma importante arma democrática para a consecução desse objetivo:

[...] a luta pelo direito nunca é uma luta eternamente perdida - ou ganha - pois que nunca chega a um final. Mas não se perca de vista que é uma luta discursiva na qual a força das ideias assume papel preponderante na formação das consciências social e jurídica que determinam o direito e que o aplicam. Se a crise econômica, ainda que verdadeira, aparece como um obstáculo sério à conscientização social quanto ao caráter distributivo do direito do trabalho e fator de justiça social, o único meio de opor-se a tal argumento é a construção de uma ideologia que demonstre a importância da formação de uma justiça social para a própria sobrevivência da humanidade [...]. (SOUTO MAIOR, 2000, p. 365)

Por fim, Nahas (2016, p. 153) apregoa que é necessária uma ação social e humanista com a mesma força impressa por aquela desempenhada pelo capital para que se possa chegar a “um equilíbrio razoável entre o econômico e o capital”, sugerindo o fortalecimento da ação de sindicatos transnacionais, das ONGs e o próprio poder de fiscalização dos Estados no âmbito de seus territórios, além da implementação dos programas de responsabilidade social das empresas.

A atuação da sociedade civil, na divulgação, acompanhamento e verificação de ajustamentos conduta de empresas atuadas, ganha grande importância na sociedade contemporânea, a par do ajuizamento de ações coletivas que impessoalizam as demandas contra violações transindividuais na seara laboral.

⁴² O Direito não pode ser visto exclusivamente como uma realidade já dada, como o produto de uma autoridade (de uma vontade), mas (além disso ou fundamentalmente) como uma prática social que incorpora uma pretensão de justificação ou correção. Isso implica um certo objetivismo valorativo; por exemplo, assumir que os direitos humanos não são simplesmente convenções, mas que têm seu fundamento na moral (em uma moral universal). E atribuir uma importância especial à interpretação guiada pelos fins e valores que dão sentido à prática. (ATIENZA, 2013, p. 38-39, tradução nossa)

3.5 Jurisdição Coletiva e Impactos Transindividuais

A jurisdição coletiva ganha cada vez mais importância na era contemporânea, encontrando-se em consonância, com o fenômeno da multiplicação dos direitos (Bobbio), da massificação social (Cappelletti) e da rebelião das massas (Ortega y Gasset) na era contemporânea, como ensina Fiorillo (2017).

Também vão ao encontro das chamadas ondas renovatórias de acesso à justiça, propostas por Cappelletti e Garth (1988): na primeira onda, busca-se romper obstáculos econômicos, através da assistência judiciária aos necessitados; na segunda onda, procura-se suplantar os obstáculos organizacionais, através da representação adequada dos interesses difusos em juízo; e na terceira onda, almeja-se a concepção mais ampla possível de acesso à justiça, através de técnicas processuais adequadas.

Nesse passo, Watanabe (1984) propugna pela busca da chamada "ordem jurídica justa", através do direito ao ingresso em juízo e ao reconhecimento do direito substancial, com constante reconhecimento da realidade socioeconômica, com juízes inseridos na realidade social, com instrumentos processuais para tutela efetiva dos direitos e com mecanismos de remoção de obstáculos ao acesso.

A Justiça do Trabalho infelizmente é conhecida como a justiça dos desempregados, que buscam o ressarcimento de seus direitos somente após o término da relação laboral, certamente pelo receio de retaliações e de perda do próprio emprego, que garante a subsistência durante a vigência de suas contratações.

Daí a grande importância do manejo de ações coletivas para proteção dos valores fundamentais humanos, impessoalizando a demanda através dos sindicatos, associações e Ministério Público.

Assim, melhor resguarda-se a igualdade substancial ou real, como propugna Fiorillo (2016), no sentido de que quanto menos paritário for o posicionamento das partes no processo, mais acentuados devem ser os poderes do juiz.

Destarte princípios específicos devem orientar a jurisdição coletiva, como desenvolve Assagra de Almeida (2003), em apertada síntese:

- 1) Pelo "princípio do interesse jurisdicional no conhecimento do mérito do processo coletivo", os requisitos de admissibilidade processual para enfrentar o mérito do processo coletivo devem ser flexibilizados, devendo o Judiciário ter

o compromisso social como guardião dos direitos e garantias fundamentais (Constituição Federal, artigos 1º, 2º, 3º e 5º, inciso XXXV);

2) Pelo "Princípio da máxima prioridade da tutela jurisdicional coletiva comum", há que prevalecer a supremacia do interesse social sobre o particular, na medida em que as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicabilidade imediata (Constituição Federal, artigos 1º, 2º, 3º e 5º, XXXV e parágrafo 1º);

3) Pelo "Princípio da presunção de legitimidade ad causam ativa pela afirmação de direito coletivo tutelável", não há necessidade de se questionar a real titularidade do direito coletivo (Constituição Federal, artigos 127 e 129, II, III e parágrafo 1º; Código de Defesa do Consumidor, artigo 82; Lei de Ação Civil Pública, artigo 5º);

4) Pelo "Princípio da máxima amplitude da tutela jurisdicional coletiva comum", todos os tipos de ações, procedimentos, provimentos e medidas necessárias e eficazes para a tutela dos direitos coletivos são admitidos (Código de Defesa do Consumidor, artigo 83; Lei de Ação Civil Pública, artigo 21; Estatuto da Criança e do Adolescente, artigo 212; Estatuto do Idoso, artigo 82);

5) Pelo "Princípio do máximo benefício da tutela jurisdicional coletiva comum", busca-se resolver em um só processo um grande conflito social ou inúmeros conflitos interindividuais, evitando-se, a proliferação de ações individuais (Código de Defesa do Consumidor, artigo 103, parágrafo 3º);

6) Pelo "Princípio da máxima efetividade do processo coletivo", o interesse social justifica o esgotamento de todos os meios de provas, inclusive de ofício, no sentido de enfrentar o mérito, com a pacificação social e justiça (Constituição Federal, artigo 8º, inciso III ; Recurso Extraordinário nº 210.029-3);

7) Pelo " Princípio da não taxatividade da ação coletiva", qualquer direito ou interesse coletivo poderá ser objeto de ação coletiva (Constituição Federal, artigo 5º, inciso XXXV, e artigo 129, inciso III; Lei de Ação Civil Pública, artigo 1º, inciso IV)

8) Pelo "Princípio da disponibilidade motivada e da proibição do abandono da ação coletiva", a desistência infundada ou o abandono da ação coletiva impõe controle por parte dos outros legitimados ativos e do Ministério Público (Lei de Ação Civil Pública, artigo 5º, parágrafo 3º);

- 9) Pelo "Princípio da obrigatoriedade da execução coletiva pelo Ministério Público", o Parquet deverá promover a execução coletiva, em caso de desídia do cidadão autor ou de outro legitimado ativo (Lei de Ação Civil Pública, artigo 15; Lei de Ação Popular, artigo, 16);
- 10) Pelo "Princípio da legitimidade ativa concorrente ou pluralista", a legitimidade ativa é, por imposição constitucional, concorrente e pluralista (Constituição Federal, artigo 129, parágrafo 1º, artigo 125, parágrafo 2º, e artigo 103; Lei de Ação Civil Pública, artigo 5º; Código de Defesa do Consumidor, artigo 82);
- 11) E pelo "Princípio da interpretação aberta e flexível da causa de pedir e do pedido", a interpretação do pedido e da causa de pedir no direito processual coletivo é aberta, flexível e ampliativa, por força da multifuncionalidade dos direitos e garantias fundamentais (Constituição Federal, Título II, Capítulo I).

Todavia, um dos grandes problemas históricos consiste na retirada de incentivos financeiros pelos tribunais, como critica Dantas (2018)⁴³, levando a advocacia a ajuizar diversas ações individuais em detrimento a uma única coletiva, quando deveria haver um estímulo inverso.

De toda sorte, o manejo da jurisdição coletiva nas terceirizações, agora intensificadas na era hipermoderna, ainda enfrentará percalços de ordem material, processual e mesmo de soberania, para tornar visíveis as atuações muitas vezes invisíveis nas mais diversas cadeias de produção.

⁴³ DANTAS, Bruno. Aula proferida no Grupo de Pesquisas do Mestrado Justiça, Empresa e Sustentabilidade da Universidade Nove de Julho (UNINOVE) em 18 jun. 2018.

CONCLUSÃO

Vivenciamos novos modelos produtivos, novas modalidades de vinculação entre o trabalhador e o tomador de serviços na Sociedade Hipermoderna, na medida em que os impactos dos avanços tecnológicos propiciam ferramentas de gerenciamento em tempo real e favorecem as mais amplas possibilidades da terceirização e formação de cadeias produtivas, ultrapassando as fronteiras dos países na busca da ampliação da capacidade produtiva, inclusive na inserção de mão de obra não só mais barata, mas também a mais cara, qualificada e/ou mais produtiva, conforme o padrão exigível no ramo específico de atuação.

Outros aspectos, que justificam a terceirização em âmbito internacional, podem estar relacionados a vantagens da localização, considerando as reservas de minérios, infraestrutura, incentivos fiscais, tributação, práticas sindicais e até mesmo o ambiente institucional e jurídico.

Verifica-se que padrão de consumo na Era Hipermoderna exige cada vez mais produtos customizados, não padronizados, com variedade e principalmente inovação, cujos elevados custos somente podem ser minimizados pela escala de produção direcionada para demanda mundial, que é cada vez mais variável e parece exigir uma maior flexibilidade das relações de trabalho.

Ocorre que Direito do Trabalho nasceu de uma relação dual, em um paradigma em que existia uma grande empresa forte, verticalizada e que concentrava todas as etapas de trabalho, admitindo todos os trabalhadores com relativa estabilidade em todas as etapas, com produção em massa para o mercado.

A externalização das etapas de produção da terceirização rompe com este dogma trabalhista, em um contexto de crise econômica, que repercute nas relações de trabalho ao redor do planeta.

Os vínculos empregatícios já não são fortes e duradouros como no passado, na medida em que as empresas ampliam ou retraem suas contratações, conforme demanda do mercado.

Além disso, a relação entre capital e trabalho parece estar longe de ser uma relação mútua no Brasil, constatando-se ainda vestígios do trabalho escravo moderno, com a fragilização da mão-de-obra nacional e imigrante, em condições inadequadas e em jornadas exaustivas, principalmente nas redes de terceirização.

É certo que a relação de hipossuficiência da relação clássica, entre empregado e empregador, exigiu a regulação e a intervenção do Direito do Trabalho.

Na terceirização, verificam-se relações complementares empresariais, mas também relações assimétricas entre as empresas contratantes, que beiram a semelhante situação de hipossuficiência e que certamente demandam uma maior atuação na proteção do trabalhador, sob a ótica dos direitos sociais e da sustentabilidade.

As relações complementares são marcadas pela plena autonomia entre as empresas tomadora e fornecedora de mão de obra, tendo como grande exemplo a indústria de automóveis e de autopeças.

Já nas relações assimétricas, uma empresa dominante se destaca como detentora de tecnologia, de posição privilegiada no mercado e/ou de uma marca que agrega valor, razão pela qual detém o poder de fixar e impor o valor da contratação que pretende pagar, além dos elementos de controle de qualidade exigidos, muitas vezes obrigando, ainda que indiretamente, as empresas satélites com dependência a produzir pelo subterfúgio das condições aviltantes dos seus trabalhadores.

É o fomento do hiperconsumo do desperdício, pela compra muitas vezes desnecessária, mas alimentada pelo baixo custo, aliada a impulsos emocionais.

Nessa direção, o mercado da era hipermoderna exige velocidade, valorizando cada vez mais o cumprimento de metas, produção e resultados, não se atentando ao processo laboral envolvido e aos trabalhadores subordinados na estrutura de terceirização, em uma relação quase invisível.

Todavia, um certo grau de dependência ou responsabilidade persiste, ainda que não se reconheça a subordinação tradicional, não se exija, nem permita o controle direto da empresa principal sobre as satélites.

Nessas condições, a delegação de tarefas a terceiros quebra a regra da alteridade clássica da relação dual do Direito do Trabalho, exigindo um novo olhar diferenciando acerca das consequências advindas das relações de complementariedade ou de dependência, conforme efetivo grau de autonomia substancial na tomada de decisões.

A terceirização de serviços ganhou regulamentação formal no Brasil, mediante a aprovação da denominada Reforma Trabalhista de 2017, consistindo na "transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução", nos termos conceituais da legislação vigente (artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/1974, atualizada pela Lei 13.467/2017).

Em que pese a atualidade das discussões na era contemporânea, a doutrina aponta coltamações embrionárias da terceirização na Grécia Antiga e na Idade Média, naquela para

aluguel de escravos e nesta para a burla ao monopólio das corporações de ofício. E assim, guardadas as devidas proporções, seria possível se vislumbrar que a terceirização refletiria justamente este ranço histórico de aluguel de pessoas e também de burla ao regramento de proteção fixado em cada época.

Na atualidade, a terceirização pode ser interna, quando os obreiros contratados diretamente e os terceirizados dividem o mesmo chão de fábrica, sendo esta a mais criticada por supostamente gerar discriminações e distorções no local de trabalho.

Já a terceirização externa consiste na formação de cadeias de produção, em um mais puro retrato da liberdade de organização em grupos econômicos, mas igualmente não infenso a críticas, notadamente em relação a pequenas empresas parceiras, circunstancialmente recriminadas por subtrair direitos.

Mas, além disso, o encadeamento produtivo ainda distingue a terceirização em dois grandes gêneros, quais sejam o "outsourcing", com as subcontratações efetivadas dentro do território nacional e o "offshoring", com o tomador de serviços localizado geralmente no exterior. E dentro dos grandes gêneros, pode-se abordar diversas espécies de terceirização, classificadas como: terceirização integral, terceirização de base, terceirização transformacional, terceirização funcional, terceirização em joint-venture, e terceirização em grupo.

Destarte, a ideia de terceirização advém do conceito de vantagens competitivas e em transnacionalização dos negócios, por força da interconexão entre empresas multinacionais para as micro, pequenas e médias empresas.

E justamente sob esta ótica, o Supremo Tribunal Federal, como no Recurso Extraordinário nº 760931/DF, tem manifestado a que terceirização irrestrita apresenta importantes benefícios, concernentes em: aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; economias de escala e de escopo; redução da complexidade organizacional; redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; precificação mais precisa de custos e maior transparência; estímulo à competição de fornecedores externos; maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; maior flexibilidade para adaptação ao mercado;

não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicar a outros; e melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas.

Não obstante, paira cizânia na doutrina e na jurisprudência no tocante aos impactos da terceirização em âmbito transindividual em diversos aspectos.

Para uma corrente, assim, haveria impactos negativos no sentido de enfraquecimento do sindicalismo na terceirização que estariam ligados ao menor associativismo, seja pela dessindicalização, como pela própria redução numérica dos sindicalizados, agora pulverizados. Todavia, para outro entendimento diverso, este enfraquecimento não seria decorrente propriamente da terceirização, mas do sistema de unicidade sindical ainda adotado pelo Brasil, em contrariedade à Convenção nº 87 da OIT.

A terceirização é também correlacionada ao aumento acidentes e doenças ocupacionais, decorrentes supostamente de treinamentos inadequados, desrespeitos a normas de segurança e saúde, ausência de medidas preventivas, maior exposição a riscos e menor capacidade econômica das prestadoras. Nesse ponto específico, todavia, a novel legislação passou a consignar expressamente a responsabilidade da contratante em garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado, podendo estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Para uns, esta redução de custos da terceirização seria decorrente exclusivamente de suposta subtração de direitos trabalhistas pelas empresas prestadoras de baixo porte, baixa tecnologia e financeiramente fragilizadas. Para outros, preponderaria justamente a eficiência produtiva com a geração de empregos mais qualificados e com remuneração condizente em uma lógica de valorização e retenção de profissionais.

Mas a própria empregabilidade na terceirização é contestada e não passa incólume em face das ondas cíclicas de sazonalidade e de retração de contratações, gerando instabilidades, rotatividade de mão de obra e redução da arrecadação previdenciária. O trabalho em condições análogas a de escravo é também frequentemente correlacionado às cadeias de produção terceirizada, ainda que não haja intuito degradante das condições de trabalho, per si, das contratações terceirizadas. Todavia, entendimento diverso seria ponderável, no sentido de

que justamente a ampliação das operações empresariais é que teria o condão de melhorar as condições e demanda de trabalho.

Além disso, assistimos o desenvolvimento da Ciência e Tecnologia, proporcionando a produtividade do trabalho e a efetiva geração de riqueza. Todavia, a grande maioria da população se encontra excluída, com a acentuação das desigualdades, bombardeada com a massificação do consumo e sem qualquer ruptura com o subdesenvolvimento.

Necessário, portanto uma atuação mais efetiva da sociedade e do Estado na formulação das políticas públicas e na preservação dos padrões civilizatórios mínimos de proteção ao trabalhador.

Sob esta ótica, evidencia-se que o Direito do Trabalho, enquanto direito criado pelo estado capitalista se constitui em um instrumento destinado a garantir a reprodução de relações sociais imanentes à produção capitalista.

O próprio nascimento da ONU demonstra que os países podem ceder sua soberania em prol de um propósito maior, em prol do desenvolvimento econômico e social.

As empresas devem atuar no atendimento a sua função social e com responsabilidade social, não bastando se restringir ao recolhimento de tributos e ao pagamento de salários.

Com efeito, a busca pela preservação da empresa e da sua função social, aliado estímulo à atividade econômica, atende também ao interesse da coletividade, objetivando a manutenção da cadeia produtiva, dos postos de trabalho e dos interesses dos credores.

Nesse aspecto, sustenta-se que a terceirização tem o condão de se inserir no contexto da busca da eficiência econômica e da racionalização do trabalho, propiciando uma maior competitividade por consequência da especialização das etapas em uma cadeia produtiva.

Importante lembrar que as normas da Organização Internacional do Trabalho sempre exerceram um importante papel na proteção dos direitos dos trabalhadores, mas também na proteção da livre concorrência entre os países, a evitar o denominado “dumping social” contra a manipulação e o mascaramento de vantagens indevidas.

Com a intensificação da globalização da economia, redundando no crescimento do poderio das grandes empresas transnacionais, todavia, verifica-se que as normas internacionais laborais perderam a força de outrora, em uma certa crise de efetividade das normas da OIT, perquirindo novas rearticulações para diálogo e conscientização social.

A elaboração de um código de conduta mínimo é sempre louvável, ainda que dependente de efetiva fiscalização de um Estado com capacidade limitada para gerenciar problemas globais, fazendo-se necessária a articulação de outros atores da sociedade, inclusive por intermédio de formalização de Acordos Marco Globais ou Acordos Marco

Internacionais, sob o enfoque da responsabilidade social empresarial e da proteção dos direitos dos trabalhadores.

Ademais, há que se sobrelevar o manejo da jurisdição coletiva nas terceirizações, agora intensificadas na era hipermoderna, ainda que venha a enfrentar percalços de ordem material, processual e mesmo de soberania, para tornar visíveis as atuações muitas vezes invisíveis nas mais diversas cadeias de produção.

O trabalho decente é colmatado pela OIT como o trabalho que é produtivo e que oferece renda justa, segurança no trabalho e proteção social para as famílias; com perspectivas para desenvolvimento pessoal e integração social; com liberdade para expressar preocupações, organizar e participar das decisões; e com igualdade de oportunidades e tratamento para todos mulheres e homens. E nessa direção, estabelece como prioridades estratégicas da Agenda do Trabalho Decente: a promoção do emprego; o desenvolvimento e reforço das medidas de proteção; a promoção do diálogo social, do tripartismo; e a realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A proteção trabalhista é resultado de lutas históricas, devendo se abstrair da redoma do espaço do mercado para ser elevado ao espaço da cidadania e da emancipação social, garantindo o próprio Estado Democrático de Direito.

O ideal de compensação da superioridade econômica pela superioridade jurídica, no embate Capital e Trabalho, deve fundamentar o Direito do Trabalho na Era Hipermoderna, se valendo das normas e também da jurisdição coletiva, quando possível e necessário.

REFERÊNCIAS

ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. **Los Derechos Sociales como Derechos Exigibles**. Madrid: Trotta, 2014.

AJOUZ, Igor. *A Proteção do Acidente de Trabalho face a Lei n. 13.429/2017*. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.). **Terceirização: Conceito, Crítica, Reflexos Trabalhistas e Previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018.

ALBA, Laura Mora Cabello de; FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. **El Futuro del Trabajo que Queremos**. Albacete: Bomarzo, 2016.

ALLAN, Nasser Ahmad; MENDONÇA, Ricardo Nunes de. *O Direito Processual do Trabalho em um Paradigma Neoliberal e Neoconservador: a Lei 13.467/2017 como Proposta de Marco Normativo de um Processo Precário e Individualista*. In: **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 190-203, jul./ago. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111531>. Acesso em: 26 jun. 2018.

ALMEIDA, Cleber Lúcio. *Do Direito do Trabalho Local ao Direito do Trabalho Global: O Necessário Caminhar Rumo ao Direito do Trabalho Integral*. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al* (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho: V Congresso de Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ALMEIDA, Edílson. *Terceirização: Uma Epidemia de Perda de Direitos Trabalhistas*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A Perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho Decente: Direito Humano e Fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

ALVES, Amauri Cesar. *Reforma Trabalhista, Terceirização e Critérios de Agregação do Trabalhador ao Sindicato*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 79, jul./ago. 2017. Porto Alegre: Lex, 2017

ALVES, Giovanni. *O Minotauro Brasileiro: Reforma Trabalhista e Desenvolvimento Histórico do Capitalismo no Brasil*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 97-108, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125460>. Acesso em: 26 jun. 2018.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade: O Espírito do Toyotismo na Era do Capitalismo Manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

AMARAL, Anemar Pereira. **Terceirização, Trabalho e Globalização**. Belo Horizonte: Edições Superiores, 2016.

ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial: Uma Visão Prática**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: Cortes, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Um Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2009.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Em *Defesa da Justiça do Trabalho, do Direito do Trabalho e da CLT: Os Ataques e as Ameaças da Reforma Trabalhista.* In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 89-113, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106363>. Acesso em: 26 jun. 2018.

ARAÚJO, Adriane Reis. *O Resgate da Cidadania nas Empresas: Reflexões sobre o Sistema de Metas e Assédio Moral.* In: FARAH, Bruno (Org.). **Assédio Moral e Organizacional: Novas Modulações do Sofrimento Psíquico nas Empresas Contemporâneas.** São Paulo: LTr, 2016.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. *Terceirização e Relações de Gênero.* In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. **Terceirização no Brasil: Do Discurso da Inovação à Precarização do Trabalho (Atualização do Debate e Perspectivas).** São Paulo: Annablume, 2009.

ARAÚJO, Gisele Ferreira de. **O Redimensionamento do Direito do Trabalho no Contexto da Globalização.** São Paulo: Plêiade, 2006.

ARESE, César; GUNTHER, Luiz Eduardo; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Tradução de Luiz Eduardo Gunther. *As Reformas Trabalhistas do Brasil e da Argentina: Um Surdo Ruído.* In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 226-232, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/122555>. Acesso em: 26 jun. 2018.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Reflexões sobre Três Temas Polêmicos: Terceirização, Liberdade de Contratar e Pleno Emprego.* In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 138-149, jul./set. 2014.

ARRUDA, Kátia Magalhães; ARANTES, Delaíde Alves Miranda (Org.). **A Centralidade do Trabalho e os Rumos da Legislação Trabalhista: Homenagem ao Ministro João Oreste Dalazen.** São Paulo: LTr, 2018.

ASSIS, Rubiane Solange Gassen. *Terceirização da Atividade-Fim: Uma Nova Realidade.* In: **Revista Eletrônica: Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações**, Porto Alegre, RS, v. 14, n. 211, p. 50-59, mar. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/129494>. Acesso em: 26 jun. 2018.

ATHANASIO, Lídia Clément Figueira Moutinho. *Novas Formas de Organização do Trabalho, Efeitos sobre a Saúde dos Trabalhadores, Estigmatização e Discriminação.* In: **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 14-29,

dez. 2017/jan. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/124671>. Acesso em: 26 jun. 2018.

ATIENZA, Manuel. **Podemos Hacer Más: Outra Forma de Pensar el Derecho**. Madrid: Pasos Perdidos, 2013.

AVELAR, Eloisa Maria Mendonça. *A Terceirização do Trabalho e a Globalização*. In: DALLEGRAVE NETO, José AFFONSO; GUNTHER, Luiz Eduardo; POMBO, Sérgio Luiz da Rocha. **Direito do Trabalho: Reflexões Atuais**. Curitiba: Juruá, 2007.

BARBATO, Maria Rosaria (Org.). **Lutar para quê? Da Greve às Ocupações: Um Debate Contemporâneo sobre o Direito de Resistência**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

BARBOSA, Leonardo Garcia. *Conceito e Função Econômica da Empresa*. In: **Revista de Informação Legislativa**, Ano 51, Nº 202, Abril a Junho de 2014. Brasília: Senado Federal, 2014. Disponível em: <http://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/503048>. Acesso em: 19 jan. 2019.

BARROS, Cássio Mesquita. *Os Princípios do Direito do Trabalho e o Mercosul*. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho: Homenagem a Valentin Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001.

BARROSO, Roberto. **Pleno: Retomado Julgamento sobre Terceirização**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=t-QMW5Shaz0&t=376s>. Disponível em: 23 ago. 2018. Acesso em: 13 jan. 2019.

BASSO, Guilherme Mastrichi. *Terceirização e o Mundo Globalizado: O Encadeamento Produtivo e a Complementariedade de Serviços como Potencializadores da Formalização de Contratos*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, p. 89-116, out./dez. 2008. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/5388>. Acesso em: 31 dez. 2018.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. *Terceirização: Aspectos Polêmicos*. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra *et al* (Coord.). **A Efetividade do Direito e do Processo do Trabalho**. São Paulo: Elsevier, 2010.

BATTESINI, Eugênio. **Direito e Economia: Novos Horizontes no Estudo da Responsabilidade Civil no Brasil**. São Paulo: LTr, 2011.

BAUMAN, Zygmund. **Globalização: As Consequências Humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmund. **Modernidade Líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmund; MAY, Tim. **Capitalismo Parasitário: E Outros Temas Contemporâneos**. Tradução de Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. *Desenhos Institucionais e Relações de Trabalho: O Debate Contemporâneo*. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais: Trabalho, Instituições e Direitos**. São Paulo: LTr, 2014.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. *El Futuro de las Normas del Trabajo que Queremos*. In: ALBA, Laura Mora Cabello de; FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez (Coord.). **El Futuro del Trabajo que Queremos**. Albacete: Bomarzo, 2017.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. **Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto**. Disponível em: www.is.gd/HmdDxH. Publicado em: 1999. Acesso em: 23 abr. 2018.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. *Modelos de Derecho del Trabajo y Cultura Jurídica del Trabajo*. In: BAYLOS GRAU, Antonio Pedro (Coord.). **Modelos de Derecho del Trabajo y Cultura de los Juristas**. Albacete: Bomarzo, 2013.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. *Un Instrumento de Regularización: Empresas Transnacionales y Acuerdos Marco Globales*. In: **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Vol. 27, Nº 1/2009. Disponível em: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909120107A/32244>. Acesso em: 09 jul. 2018.

BECK, Ulrich. **La Sociedad del Riego Global**. Traducción de Jesús Alborés Rey. Madrid. Siglo Veintiuno, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Prestação de Serviços a Terceiros: Terceirização*. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de. **O Mundo do Trabalho em Movimento e as Recentes Alterações Legislativas: Um Olhar Luso-Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018.

BENACCHIO, Marcelo. *A Ordem Econômica Constitucional e o Exercício da Atividade Empresarial*. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Orgs.). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação**, Volume 2. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2018. Disponível em: <https://s3.uninove.br/app/uploads/2016/06/14164457/1542231896-1542231896-dir-empr-v2.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

BENACCHIO, Marcelo. *A Ordem Jurídica do Mercado na Economia Globalizada*. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Orgs.). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2018a. Disponível em: <http://s3.uninove.br/app/uploads/2018/09/26062239/1537964558-1537964558-direito-empresarial.pdf>. Acesso em: 06 out. 2018.

BENACCHIO, Marcelo (Coord.). **A Sustentabilidade da Relação entre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos**. Curitiba: CRV, 2016. Disponível em: docs.uninove.br/arte/email/pdf/Livro-CNPQ.pdf. Acesso em: 06 out. 2018.

BENACCHIO, Marcelo. *O Ser Humano como Sujeito de Direitos: Os Direitos Humanos. In: FURLAN, Valéria Cristina Pereira (Org.). **Sujeito no Direito: História de Perspectivas para o Século XXI**. Curitiba: CRV, 2012.*

BERCOVICI, Gilberto; SOUZA, Luciano Anderson de; FERREIRA, Lauro Cesar Mazetto. **Desafio dos Direitos Humanos no Século XXI**. São Paulo: Quartier Latin, 2016.

BIAVASCHI, Magda Barros. *A Reforma Trabalhista no Brasil de Rosa: Propostas que Não Criam Empregos e Reduzem Direitos. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 195-203, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110129>. Acesso em: 26 jun. 2018.*

BONFIM, Hanna Larissa Lima. *Terceirização: Para Quem Fica as Vantagens e Desvantagens?. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 6, n. 9, p. 77-91, out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/130411>>. Acesso em: 26 jun. 2018.*

BRAGA, Ruy. **A Rebelião do Precariado: Trabalho e Neoliberalismo no Sul Global**. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017;

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**, 1º Trimestre de 2019. Disponível em: <https://is.gd/pnad2019>. Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inteiro Teor do Acórdão do Recurso Extraordinário nº 760931**. Redator Ministro Luiz Fux. Publicado no DJE em: 12/09/2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312704677&ext=.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Audiência Pública: Terceirização**. Realizada em 04 e 05 de outubro de 2011. Vídeos disponíveis em: <http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php>. Acesso em: 25 jun. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Terceirização e Organização Sindical Brasileira: Um Embate entre Flexibilidade e Rigidez. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.). **Terceirização de Serviços e Direitos Sociais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.*

BRITTO, Carlos Ayres. **O Humanismo como Categoria Constitucional**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

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

CALVET, Otavio Amaral. *Descentralização da Atividade Produtiva e Terceirização da Atividade-Fim. In: FIGUEIREDO, Carlos Arthur et al. **Reforma Trabalhista: Novos***

Rumos do Direito do Trabalho e o do Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

CALVETE, Cássio da Silva; GOSMANN, Máris Caroline.(Orgs.). **Políticas de Emprego, Trabalho e Previdência.** Porto Alegre: UFRGS/CEGOV, 2014.

Disponível em: www.ufrgs.br/cegov/files/pub_42.pdf. Acesso em: 06 set. 2018.

CAMILLO, Vicente. **Homens Ganham Mais que Mulheres: Por Quê?.** Disponível em: <https://is.gd/camillo>. Publicado em: 22 maio 2019. Acesso em: 14 jul. 2019.

CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do Trabalho no Brasil: Novas e Distintas Perspectivas para o Debate.** Brasília: Ipea, 2018. Disponível em:

www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terceirizacao_do_trabalho_no_brasil_novas_e_distintas_perspectivas_para_o_debate.pdf. Acesso em: 03 dez. 2018.

CAMPOS, Cristiana Soares; DUTRA, Flávia Cristina Rossi. *Globalização e Dignidade da Pessoa Humana.* In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 43, n. 73, p. 79-84, jan./jun. 2006.

CAMPOS, José Ribeiro de. **A Terceirização e a Responsabilidade da Empresa Tomadora de Serviços.** São Paulo: IOB Thompson, 2006.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato (Orgs.). **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro.** 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes Legisladores?.** Tradução de Carlos Alberto Álvaro de Oliveira. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1993.

CAPUZZI, Antonio João; BEZERRA, Joice de Souza. **Terceirização: Breves Comentários sobre a Reforma.** Bauru: Spessotto, 2017.

CARBONELLI, Matteo. *Segurança e Saúde no Trabalho na Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho.* In: **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 65-72, dez. 2017/jan. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/124655>. Acesso em: 26 jun. 2018.

CARDONE, Marly A.; SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. **Terceirização no Direito do Trabalho e na Economia.** São Paulo: LTr: 1993.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra: Ruptura do Sistema Trabalhista, Precarização do Trabalho e Exclusão Social.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARNIO, Henrique Garbellini. *Questões Político-Sociológicas da Reforma Trabalhista: Quem Vai Nos Salvar da Bondade dos Bons?.* In: **Revista do Advogado**, Nº 37, Março de 2018, p. 59-67. São Paulo: AASP, 2018.

CARVALHO, Ucho. *Soluções Espontâneas já Existem: Monólogos Articulados.* In: FORBES, Jorge; REALE JÚNIOR, Miguel; FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio (Org.). A

Invenção do Futuro: Um Debate sobre a Pós-Modernidade e a Hipermodernidade.
Barueri: Manole, 2006.

CASAGRANDE, Cássio. **O Mundo fora dos Autos: Holanda obriga Empresas a checar Cadeias Produtivas contra o Trabalho Infantil.** Disponível em: www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/holanda-obriga-empresas-a-quebrar-cadeias-produtivas-contra-o-trabalho-infantil-08072019. Publicado em: 08 jul. 2019. Acesso em: 09 jul. 2019.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O Direito do Trabalho Líquido: O Negociado sobre o Legislado, A Terceirização e o Contrato de Curto Prazo na Sociedade da Modernidade Líquida.** São Paulo: LTr, 2017.

CASTELLS, Manuel. **The Rise of the Network Society**, vol. 1. 2. ed. Malden: Blackwell Publishers, 2000.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro W. de Castro. **Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea.** São Paulo: LTr, 2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa Cavalcante. **Sociedade, Tecnologia e a Luta pelo Emprego.** São Paulo: LTr, 2018.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. **A Terceirização das Relações Laborais.** São Paulo: LTr, 1996.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e Desenvolvimento: Uma Conta que Não Fecha: Dossiê acerca do Impacto da Terceirização sobre os Trabalhadores e Propostas para Garantir a Igualdade de Direitos.** Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. São Paulo: CUT, 2014. Acesso em: 09 ago. 2018.

CERQUEIRA, Daniel; MONTGOMERY, Alexandra. **New Treaty on Business and Human Rights must hold 'Home' States Accountable.** Disponível em: www.openglobalrights.org/New-treaty-on-business-and-human-rights-must-hold-home-states-accountable. Publicado em: 04 abr. 2018. Acesso em: 23 abr. 2018

CÉSAR, João Batista Martins; MONTI JÚNIOR, Carlos Eduardo. *O Princípio da Igualdade e a terceirização nas Relações de Trabalho Autorizada pelas Recentes Mudanças Legislativas.* In: D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (Coord.). **Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista: Edição Comemorativa dos 10 anos do IPEATRA.** São Paulo: LTr, 2017.

CHALITA, Gabriel. **Os Dez Mandamentos da Ética.** 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

CHARLES, Sebastien. *O Individualismo Paradoxal: Introdução ao Pensamento de Gilles Lipovetsky.* In: LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sebastien. **Os Tempos Hipermodernos.** Tradução: Mario Vilela. São Paulo: Barcarolla, 2004.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico*. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A Intermediação de Mão de Obras a Partir das Plataformas Eletrônicas e Seus Efeitos Jurídicos e Sociais**. São Paulo: LTR, 2017.

CHERULLI, Diego Monteiro. *Terceirização: Reflexos da Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017 no Direito Previdenciário*. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.). **Terceirização: Conceito, Crítica, Reflexos Trabalhistas e Previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018.

CID, Margarita Barañano. **La Reconfiguración Multiescalar de la Vida Social: La Perspectiva del Transnacionalismo: Dos Ejemplos de Aplicación de esta Perspectiva**. Disponível em: www.is.gd/DRMgNN. Acesso em: 23 abr. 2018

COASE, Ronald Harry. *The Nature of de Firm*. In: **Economica**, New Series, Vol. 4, Nº 16, Nov. 1937, p. 386-405. Disponível em: https://is.gd/coase_firm. Acesso em: 14 jul. 2019.

COLLI, Juliana. **A Trama da Terceirização: Um Estudo do Trabalho no Ramo da Tecelagem**. Campinas: Editora da Unicamp, 2000.

COLUSSI, Luiz Antonio. **Direito Estado e Regulação Social: O Papel do Contrato do Trabalho numa Sociedade em Transformação**. São Paulo: LTr, 2009.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos do Homem**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CONTRERAS HERNÁNDEZ, Óscar. *Movilidad de las Empresas y Derecho de la Unión Europea: Aspectos Conflictivos en el Desplazamiento de Trabajadores Asalariados para una Prestación de Servicios Trasnacional*. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 44, n. 188, p. 209-232, abr. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/130668>. Acesso em: 26 jun. 2018.

CORDEIRO, Wolney de Macedo Cordeiro. **Contrato Coletivo de Trabalho Transnacional: O Direito Gobal do Trabalho e sua Inserção na Ordem Jurídica Brasileira**. Curitiba: Juruá, 2014.

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

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Jus Podivm, 2018.

COSTA, Hertz Jacinto. *Acidentes do Trabalho – Atualidades*. Revista do Advogado, Ano XXIV, nº 80. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2004.

COURA, Solange Barbosa de Castro. *O Capitalismo Contemporâneo e suas Transformações: O Impacto da Terceirização*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 53, n. 83, jan./jun. 2011.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Risco, Compliance e o Direito do Trabalho*. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al* (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho: V Congresso de Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Reforma Trabalhista Brasileira e o Supremo Tribunal Federal: As Escolhas Trágicas?* In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Vol. 21, Nº 41, 2018, p. 31-52. Belo Horizonte: PUC Minas, 2018. Disponível em: www.periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/issue/view/1052. Acesso em: 16 nov. 2018.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes Coutinho. **Terceirização: Máquina de Moer Gente Trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

CRETELLA NETO, José. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: Exame do Tema à Luz da Globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

CRUZ, Paulo Marcio; STELZER, Joana (Org.). **Direito e Transnacionalidade**. Curitiba: Juruá, 2011.

CUNHA, Bruno Santos. *Fiscalização de Contratos Administrativos de Terceirização de Mão de Obra: Uma Nova Exegese e Reforço de Incidência*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Ano 77, Nº 01, janeiro a março de 2011. São Paulo: Lex Magister, 2011.

DAINEZ, André Rodrigues Iusif; DAINÉZ, Valdir Iusif; SPERS, Valéria Rueda Elias; CREMONESI, Graziela Oste Graziano. *Organização do Trabalho e o Estranhamento: Revisão dos Paradigmas e Delineamento dos Novos Desafios*. In: **Revista Ciências do Trabalho**, nº 10, abr./2018. São Paulo: Dieese, 2018. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/index>. Acesso em: 08 ago. 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *O Novo Regramento da Terceirização de Mão de Obra*. In: MARANHÃO, Ney; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (Coord.). **O Mundo do Trabalho no Contexto das Reformas: Análise Crítica: Homenagem aos 40 Anos da Amatra 8**. São Paulo: LTr, 2017.

DANTAS, Bruno. **Teoria dos Recursos Repetitivos: Tutela Pluri-Individual nos Recursos Dirigidos ao STF e a o STJ (arts. 543-b e 543-c do Código de Processo Civil)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo: Ensaio sobre a Sociedade Neoliberal**. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE LUCCA, Newton. **Da Ética Geral a Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

DELFIN NETTO, Antonio. **Roda Viva**. Vídeo de entrevista concedida a programa jornalístico. Disponível em: https://tvcultura.com.br/videos/68634_roda-viva-delfim-netto-08-04-2019.html. Publicado em: 08 abr. 2019. Acesso em: 01 maio 2019.

DELGADO, Ana Paula Teixeira. **O Direito ao Desenvolvimento na Perspectiva da Globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

DELGADO; Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO; Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO; Maurício Godinho **Direito Coletivo do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO; Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: Clássicas Funções e Novos Desafios*. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A Intermediação de Mão de Obras a Partir das Plataformas Eletrônicas e Seus Efeitos Jurídicos e Sociais**. São Paulo: LTR, 2017.

DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira. **A Universalidade do Juízo da Recuperação Judicial**. São Paulo: Quartier Latin, 2017.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Rotatividade e Políticas Públicas para o Mercado de Trabalho**. São Paulo: Dieese, 2014. Disponível em: www.dntemdebate.com.br/site/wp-content/uploads/2015/04/DIEESErotatividade.pdf. Acesso em: 06 set. 2018.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização**. São Paulo: LTr, 1997.

DRUCK, Graça. *A Terceirização sem Limites: Mais Precarização e Riscos de Morte aos Trabalhadores*. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). **Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil**. Brasília : Gráfica Movimento, 2017. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/livros. Acesso em: 19 jan. 2019.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A Perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCKER, Peter. **Sociedade Pós-Capitalista**. Tradução de Nivaldo Montingelli Junior. São Paulo: Pioneira, 1999.

DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, Regulação e Cidadania: A Dialética da Regulação Social do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O Direito do Trabalho no Século XXI: Em Busca de uma Nova Restruturação*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 209-238, abr./jun. 2012.

EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. *O Avanço da Austeridade e o Retrocesso na Erradicação da Pobreza*. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Org.). **Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada**. 1.ed. 3ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2002.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados de Direito Material do Trabalho, Vol 2: Abordagens Multidisciplinares**. São Paulo: Damásio de Jesus, 2006.

FERNANDES, Ana Paula. *A Reforma Trabalhista e os Impactos na Previdência Social*. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.). **Terceirização: Conceito, Crítica, Reflexos Trabalhistas e Previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Função Social da Empresa em face do Direito Constitucional Ambiental*. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Orgs.). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2018. Disponível em: <http://s3.uninove.br/app/uploads/2018/09/26062239/1537964558-1537964558-direito-empresarial.pdf>. Acesso em: 06 out. 2018.

FONSECA, João Bosco Leopoldino da. *Globalização e Direito do Trabalho*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 65, n. 1, p. 210-222, out./dez. 1999.

FONSECA, Maira S. Marques da; RAMOS FILHO, Wilson. *Capitalismo Descomplexado e Duração do Trabalho*. In: OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno (Org). **Direito do Trabalho em Movimento: Novos Direitos e Diversificação de Tutelas**. Vol. I. São Paulo: LTr, 2017.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *A Reforma: Uma Promessa Vã*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 7-12, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/116281>. Acesso em: 26 jun. 2018.

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo Souto. **O Lado (Des) Humano da Terceirização: O Impacto da Terceirização nas Empresas, nas Pessoas e Como Administrá-lo**. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

FORTINI, Cristiana (Coord.). **Terceirização na Administração: Estudos em Homenagem ao Professor Pedro Paulo de Almeida Dutra**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FRANÇA, Robson Luiz. *O Processo de Reestruturação Produtiva no Mundo do Trabalho: As Mudanças Científico-Tecnológicas e a Flexibilização das Relações do Trabalho*. In: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org.). **Reforma Trabalhista em Debate: Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Mobilidade Humana e Futuro do Trabalho: Efeitos da Globalização*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Nº 65, março e abril de 2015. São Paulo: Lex, 2015.

FREDIANI, Yone. *A Subordinação Estrutural nos Contratos de Trabalho: A Experiência Brasileira*. In: **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Ano 4, Nº 6, 2018, p. 1067-1078. Lisboa: CIDP, 2018. Disponível em: www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-4-2018-n6/182. Acesso em: 15 nov. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Contrato de Fação e Responsabilidade por Terceirização de Serviços*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Nº 65, março e abril de 2015. São Paulo: Lex, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização, Trabalho Temporário, Cooperativas de Trabalho**. 3. ed. Salvador: Jus Podivm, 2017

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.). *Terceirização de Serviços e Direitos Sociais Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2017.

GIOSA, Livio A. **Terceirização: Uma Abordagem Estratégica**. São Paulo: Pioneira, 1993.

GIRARD, Dante. **O Impacto da Terceirização nas Organizações: Evolução Histórica e Tendências**. Florianópolis: Pandion, 2008.

GOMES, Francisco. **Terceirização: Paradoxos e Contradições**. São Paulo: Top Publishing, 1995.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Orgs.). **Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

HAN, Byung-Chul. **Entretenimento e Paixão na História do Ocidente**. Tradução de Miguel Serras Pereira. Lisboa: Relógio D'água, 2019.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: Uma Breve História da Humanidade**. Tradução de Janaína Marcoantonio. 35. ed. Porto Alegre: L&PM, 2018.

HARVEY, David. **A Loucura da Razão Econômica: Marx e o Capital no Século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2018.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz; SILVA, Lídia Matina de Souza e. *Os Paradigmas do Estado, Os Modelos de Organização Produtiva e o Direito do Trabalho*. In: GLADYS, Rogéria; OLIVEIRA, Flora; FREITAS, Rosa (Orgs.). **Organização do Estado e do Trabalho na Pós-Modernidade**. São Paulo: LTr, 2017.

HENNEBERT, Marc-Antonin. *Os Acordos-Marco Internacionais e as Alianças Sindicais Internacionais: Instrumentos de uma Necessária Transnacionalização da Militância Sindical*. In: ROMBALDI, Maurício Rombaldi; TOMIKAZI, Kimi; CATTANI, Antonio David Cattani (Orgs.). **Sociologias: Trabalhadores, Sindicatos e a Transnacionalização da Militância**, Porto Alegre, Ano 19, Nº 45, mai/ago 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/issue/view/2861>. Acesso em: 20 jan. 2019.

HERNÁNDEZ, Beatriz Muriel; GOITIA, Ruben Ferrufino. **Regulación Laboral y Mercado de Trabajo: Principales Desafíos para Bolivia**. Pesquisa patrocinada pela Embaixada da

Dinamarca. Disponível em: <https://is.gd/regulacionlaboral>. Publicado em: 2012. Acesso em: 09 jul. 2018.

HOLANDA. LEGISLAÇÃO. **Lei da Diligência Devida para o Trabalho Infantil**. Versão em inglês do escritório de advocacia norte-americano Ropes & Gray. Disponível em: https://is.gd/child_act. Acesso em: 09 jul. 2019.

HOTTOIS, Gilbert. **Do Renascimento à Pós-Modernidade: Uma História da Filosofia Moderna e Contemporânea**. Tradução por Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2008.

IENNACO, Luiz Antônio de Paula. *Efeitos da Globalização na (Des)regulamentação das Relações de Trabalho*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 41, n. 71, p. 111-119, jan./jun. 2005.

JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Orgs.). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2018. Disponível em: <http://s3.uninove.br/app/uploads/2018/09/26062239/1537964558-1537964558-direito-empresarial.pdf>. Acesso em: 06 out. 2018.

JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Orgs.). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação, Volume 2**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2018. Disponível em: <https://s3.uninove.br/app/uploads/2016/06/14164457/1542231896-1542231896-dir-empr-v2.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

JORGE, André Guilherme Lemos; CUNHA, Alexandre Luna da. *A Livre Iniciativa da Atividade Empresarial: Uma Análise das Decisões do STF sobre Terceirização*. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel (Orgs.). **Direito Empresarial: Estruturas e Regulação, Volume 2**. São Paulo: Universidade Nove de Julho, 2018. Disponível em: <https://s3.uninove.br/app/uploads/2016/06/14164457/1542231896-1542231896-dir-empr-v2.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

KREIN, José Dari *et al.* *Flexibilização das Relações de Trabalho: Insegurança para os Trabalhadores*. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Orgs.). **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018.

LAFER, Celso. **A Reconstrução dos Direitos Humanos: Um Diálogo com o Pensamento de Hannah Arendt**. 5ª Reimpressão, 2003. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LARA, João Bosco Pinto. *A Reforma Trabalhista e a Segurança Jurídica: Análise Crítica*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 97-141, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127110>. Acesso em: 26 jun. 2018.

LAZZARESCHI, Noêmia. *Globalização da Economia e Reestruturação Produtiva: As Repercussões Sociais das Novas Configurações do Trabalho*. In: **Revista Ciências Sociais Unisinos**, v. vol. 54, p. 93-105, 2018. Disponível em: http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2018.54.1.09. Acesso em: 05 nov. 2018.

LEÃO, Joselita Cardoso. *A Terceirização como Instrumento da Flexibilização do Mercado de Trabalho*. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano VI, Nº 11. São Paulo: LTr, 1996.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: A Intermediação de Mão de Obra a Partir das Plataformas Eletrônicas e seus Efeitos Jurídicos e Sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

LEMOS FILHO, Arnaldo *et al* (Orgs.). **Sociologia Geral e do Direito**. 6. ed. Campinas: Alínea, 2014.

LIMA, Jacob Carlos. *A Terceirização e seus Espaços: Os Territórios da Precariedade*. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. **Terceirização no Brasil: Do Discurso da Inovação à Precarização do Trabalho (Atualização do Debate e Perspectivas)**. São Paulo: Annablume, 2009.

LIPOVETSKY, Gilles. **A Era do Vazio: Ensaio sobre o Individualismo Contemporâneo**. Tradução: Therezinha Monteiro Deutsch. Barueri: Manole, 2005.

LIPOVETSKY, Gilles. **A Felicidade Paradoxal: Ensaio sobre a Sociedade do Hiperconsumo**. Tradução de Maria Lúcia Machado. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LIPOVETSKY, Gilles. **A Sociedade da Decepção**. Tradução: Armando Braio Ara. Barueri: Manole, 2007a.

LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da Cultura Liberal**. Tradução: Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina, 2004.

LIPOVETSKY, Gilles. *Pós-Modernidade e Hipermodernidade*. In: FORBES, Jorge; REALE JÚNIOR, Miguel; FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio (Org.). **A Invenção do Futuro: Um Debate sobre a Pós-Modernidade e a Hipermodernidade**. Barueri: Manole, 2006.

LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sebastien. **Os Tempos Hipermodernos**. Tradução: Mario Vilela. São Paulo: Barcarolla, 2004.

LOBO, Bárbara Natália Lages; SILVA, Regiane Pereira da. *Reforma Trabalhista e Terceirização na Administração Pública: Reflexões Críticas*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 457-469, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127111>. Acesso em: 26 jun. 2018.

LÓPEZ, Julia López *et al* (Coord.). **La Aplicación de los Convenios de la OIT por los Jueces Nacionales: El Caso Español desde una Perspectiva Comparada**. Albacete: Bomarzo, 2011.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. *A Terceirização de Serviços e a Reforma Trabalhista*. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Silvia Teixeira do (org.). **Interpretação e Aplicação da Reforma Trabalhista no Direito Brasileiro: homenagem a Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé**. São Paulo: LTr, 2018.

MACKEY, John; SISODIA, Raj. **Capitalismo Consciente: Como Libertar o Espírito Heróico dos Negócios**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018

MAEDA, Patrícia. **Era dos Zero Direitos: Trabalho Decente, Terceirização e Contrato Zero-Hora**. São Paulo: LTr, 2017.

MALLET, Estêvão. **Direito, Trabalho e Processo em Transformação**. São Paulo: LTr, 2005.

MANDALAZZO, Silvana Souza Netto. *A Flexibilização como Alternativa a Legalização de Práticas Laborais*. In: **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 66, p. 12-19, mar. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/129812>. Acesso em: 26 jun. 2018.

MANNRICH, Nelson. *Direito do Trabalho em Tempos de Crise: Qual a Medida da Reforma?*. In: **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105532>. Acesso em: 26 jun. 2018.

MANNRICH, Nelson; *et al* (Coord.). **Reinvenção do Direito do Trabalho: Crise Econômica e Desajustes Sociais**. Porto Alegre: Magister, 2015

MARTINEZ, Luciano. *A Terceirização na Reforma Trabalhista de 2017*. In: D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (Coord.). **Direito do Trabalho, Direito Penal do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e a Reforma Trabalhista: Edição Comemorativa dos 10 anos do IPEATRA**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (Org.). **Terceirização: Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *O Fenômeno da Terceirização e suas Implicações Jurídicas*. In: **Revista LTr**, Ano 75, Nº 11, novembro de 2011. São Paulo: LTr, 2011.

MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial**. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

MATTIOLI, Maria Cristina. *Os Padrões Internacionais do Trabalho diante do Fenômeno da Globalização: Novo Enfoque para as Reformas Trabalhista e Sindical no Brasil*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 107-140, abr./jun. 2012.

- MAXIMILIANO, Ana Maria. *A Agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho ante a Terceirização de Serviços no Brasil*. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Trabalho Decente**. São Paulo: LTr, 2017.
- MAZZUCCONI, Carolina San Martin (Coord.). **Derecho del Trabajo: Transformaciones ante la Crisis**. Curitiba: Juruá, 2016.
- MELO, Raimundo Simão. *A Necessária Revisão da Súmula nº 331 do TST diante do Novo Código Civil*. In: **Revista LTr**, Ano 75, Nº 01, janeiro de 2011. São Paulo: LTr, 2011.
- MELO, Raimundo Simão; ROCHA, Cláudio Janotti da (Coord.). **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade e Reformas Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.
- MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; ACIOLI, José Aldemy da Silva. *A Inconvencionalidade Formal da Lei nº 13.467/2017*. In: SOUTO MAIOR, Jorge; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistência: Aportes Teóricos contra o Retrocesso Trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.
- MENDES NETO, João Paulo. *As Relações do Trabalho e o Direito Tributário: Um Direito Fundamental em um Mundo Globalizado*. In: **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Ano 4, Nº 6, 2018, p. 919-956. Lisboa: CIDP, 2018. Disponível em: www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-4-2018-n6/182. Acesso em: 15 nov. 2018.
- MESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador Jus Podivm, 2017.
- MISTRATI, Miki. **O Lado Negro do Chocolate**. Documentário premiado sobre o trabalho infantil e o tráfico de crianças em plantações de cacau africanas. Vídeo com legendas em Português. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ozSRWm7VcVE>. Publicado em: 23 fev. 2012. Acesso em: 05 ago. 2019.
- MIZIARA, Raphael; PINHEIRO, Iuri. **A Regulamentação da Terceirização e o Novo Regime do Trabalho Temporário: Comentários Analíticos à Lei n. 6.019/74 de Acordo com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17)**. São Paulo: LTR, 2017.
- MOLINARO, Carlos Alberto; SARLET, Ingo Wolfgang. *Algumas Notas sobre a Terceirização e o Assim Chamado Multisourcing*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 80, nº 3, jul/set 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71032>. Acesso em: 05 nov. 2018.
- MONEREO PÉREZ, José Luis. **La Metamorfosis del Derecho del Trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2017.
- MONTE, Mário Ferreira; BRANDÃO, Paulo de Tarso. **Direitos Humanos e sua Efetivação na Era da Transnacionalidade: Debate Luso-Brasileiro**. Curitiba: Juruá, 2012.
- MORAES, Paulo Ricardo Silva de. *Terceirização e Precarização do Trabalho Humano*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008.

MORENO, José Ángel (Coord.). **Dossieres EsF: El Gobierno de la Globalización**, nº 28, Invierno de 2018. Madrid: Economistas sin Fronteras, 2019. Disponível em: <https://is.gd/ecosfron28>. Acesso em: 05 ago. 2019.

MORENO, José Ángel (Coord.). **Dossieres EsF: Reivindicando la Democracia en la Empresa**, nº 32, Invierno de 2019. Madrid: Economistas sin Fronteras, 2019. Disponível em: <https://is.gd/ecosfron32>. Acesso em: 05 ago. 2019.

MORRISON, Wayne. **Filosofia do Direito: Dos Gregos ao Pós-Modernismo**. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. 2.ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional**. 13. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

NAHAS, Thereza Christina. *Algunas Líneas sobre el Capital Globalizado y las Relaciones del Trabajo y la Agenda 2030 de la ONU*. In: **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Ano 4, Nº 6, 2018, p. 1031-1066. Lisboa: CIDP, 2018. Disponível em: www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-4-2018-n6/182. Acesso em: 15 nov. 2018.

NAHAS, Thereza Christina. **Reflexões sobre o Capital Globalizado nas Relações de Trabalho: Especial Referência à União Européia e Mercosul**. São Paulo: LTr, 2016.

NASPOLINI SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra; BENACCHIO, Marcelo. *A Efetivação dos Direitos Humanos Sociais no Espaço Privado*. In: BAEZ, Narciso Leadro Xavier; BRANCO, Gerson Luiz Carlos; PORCIUNCULA, Marcelo. **A Problemática dos Direitos Humanos Fundamentais na América Latina e na Europa: Desafios Materiais e Eficaciais**. Joaçaba: Marcial Pons, 2012.

NASPOLINI SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra; SILVEIRA, Vladimir Oliveira da. *A Função Sócio-Solidária da Empresa Privada e o Desenvolvimento Sustentável*. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da et al (Coord.). **Empresa, Funcionalização do Direito e Sustentabilidade: Função Sócio-Solidária da Empresa e Desenvolvimento**. (Coleção Justiça, Empresa e Sustentabilidade. Vol. 4). Curitiba: Clássica, 2013.

NASPOLINI SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra; TAMADA, Marcio Yukio. *Terceirização de Serviços e Impactos da Reforma Trabalhista na Administração Pública*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Edição 81, Nov/Dez 2017. Porto Alegre: Lex Magister, 2017.

NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza (Org.). **O Averso do Trabalho IV: Terceirização, Precarização e Adoecimento no Mundo do Trabalho**. São Paulo, Outras Expressões, 2017.

NUNES, António José Avelãs. **A Crise Atual do Capitalismo: Capital Financeiro, Neoliberalismo, Globalização**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

NUNES, António José Avelãs. **Neoliberalismo e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NUNES, António José Avelãs. **Os Trabalhadores e a Crise do Capitalismo**. Florianópolis: Empório do Direito, 2016.

OLIVEIRA, Florença Dumont. *Reforma Trabalhista e Justiça do Trabalho: Olhos Vendados e Mãos Atadas?*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 443-456, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127074>. Acesso em: 26 jun. 2018.

OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. **Empresas na Sociedade: Sustentabilidade e Responsabilidade Social**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

OLIVEIRA, Marco Antonio. **Terceirização: Estruturas e Processos em Xequê nas Empresas**. São Paulo: Nobel, 1994.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ONU. **Informe de la ONU: Los Derechos Laborales son Derechos Humanos**. Disponível em: <http://www.industrialunion.org/es/los-derechos-laborales-son-derechos-humanos>. Publicado em: 20 out. 2012. Acesso em: 23 abr. 2018

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Disponível em: www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_626908/lang--pt/index.htm. Publicado em: 26 abr. 2018. Acesso em: 07 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance Global sobre las Tendencias del Empleo Femenino 2018**. Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf. Publicado em: 07 mar. 2018A. Acesso em: 14 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. **Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work**. Geneva: International Labour Office - ILO, 2019. Disponível em: https://is.gd/brighter_future. Publicado em: 22 jan. 2019. Acesso em: 22 jan. 2019.

ORTEGA, Fernando Fita. *Los Derechos Colectivos de los Trabajadores Españoles en el Actual Contexto Productivo, Globalizado y Descentralizado*. In: **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Ano 4, Nº 6, 2018, p. 903-918. Lisboa: CIDP, 2018. Disponível em: www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-4-2018-n6/182. Acesso em: 15 nov. 2018.

PAGNONCELLI, Dernizo. **Terceirização & Parceirização: Estratégias para o Sucesso Empresarial**. Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli, 1993.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. *Impactos da Terceirização no Mundo do Trabalho: Tempo, Espaço e Subjetividade*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Nº 64, janeiro e fevereiro de 2015. São Paulo: Lex, 2015.

PÁRRAGA, Francisco José Trillo. **Externalización de Servicios Públicos y su Impacto em los Derechos Laborales**. Albacete: Bomarzo, 2017.

PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo Gibello. **Terceirização: Necessidade para a Economia, Desafio para o Direito**. São Paulo: LTr, 2015.

PASTORE, José Eduardo Gibello. **Uma Reflexão sobre as Relações de Trabalho: Homenagem ao Professor José Pastore**. São Paulo: LTr, 2013.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. *Globalização, Integração de Mercados, Repercussões Sociais: Perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, jan./jun. 2003. São Paulo: Lex, 2003.

PEGHINI, Aline Aparecida Santos Costa; MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro. *A Teoria do Direito: Uma Análise da Influência do Law and Economics na Construção do Pós-Positivismo*. In: **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Ano 4, Nº 3, 2018, p. 75-99. Lisboa: CIDP, 2018. Disponível em: www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-4-2018-n3/176. Acesso em: 17 nov. 2018.

PEREIRA, Antonieta Pereira *et al.* **Gestão de Contratos de Terceirização na Administração Pública: Teoria e Prática**. 6.ed. São Paulo: Fórum, 2015.

PERES, Fernando. **Desenvolvimento Humano: Trabalho como Mecanismo de Redução das Desigualdades Sociais**. Dissertação de Mestrado em Direito. Universidade Nove de Julho, São Paulo. Defesa em: 23 fev. 2017.
Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/1634>. Acesso em: 24 jun. 2018.

PESSOA, Valton. *A Terceirização no Brasil: Análise dos Aspectos Trabalhistas do PL nº 4.330/2004*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Nº 67, julho e agosto de 2015. São Paulo: Lex, 2015.

PINTO, Almir Pazzianotto. **Direito & Política**. Brasília: Consulex, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Por que ter Medo da Terceirização Brasileira?*. In: **Revista LTr**, Ano 75, Nº 11, novembro de 2011. São Paulo: LTr, 2011.

PINTO, Sandra Aparecida. *Pequenas e Médias Empresas e o Mercado de Trabalho em Transformação: Um Olhar sobre a Questão Social*. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (Coord.). **Direito Material e Processual do Trabalho: V Congresso de Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

PIOVESAN, Flávia. *Proteção dos Direitos Sociais: Desafios do Jus Commune Sul-americano*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Ano 77, Nº 04, outubro a dezembro de 2011. São Paulo: Lex Magister, 2011.

PIOVESAN, Flávia. *Proteção Internacional dos Direitos Sociais: Influência no Mundo do Trabalho, Hermeneutica e Fortalecimento na Efetivação de Direitos no Plano Jurídico Interno*. In: OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno (Org.). **Direito do Trabalho em Movimento: Novos Direitos e Diversificação de Tutelas**, vol. I. São Paulo: LTr, 2017.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO; Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

PIRES, Horácio Raymundo de Senna. *Importância Histórica e Atualidade do Direito do Trabalho*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 159-165, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106392>. Acesso em: 26 jun. 2018.

PIRES, Rosemary de Oliveira. *O Direito Intertemporal e a Reforma Trabalhista: Questões de Direito Material e Processual a Serem Enfrentadas com o Advento da Lei n. 13.467/2017*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 369-410, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127075>. Acesso em: 26 jun. 2018.

POCHMANN, Marcio; MORAES, Reginaldo. **Capitalismo, Classe Trabalhadora e Luta Política no Início do Século XXI: Experiências no Brasil, Estados Unidos, Inglaterra e França**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2017.

PORTO, Noemia. *Terceirização: O Trabalho como uma Questão de Cidadania*. In: MARANHÃO, Ney; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (Coord.). **O Mundo do Trabalho no Contexto das Reformas: Análise Crítica: Homenagem aos 40 Anos da Amatra 8**. São Paulo: LTr, 2017.

POSNER, Eric Andrew; WEYL, Eric Glenl. **Mercados Radicais: Reinventando o Capitalismo e a Democracia para Uma Sociedade Justa**. Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Penguin Companhia das Letras, 2019.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **Teoria da Empresa para o Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *A Globalização e o seu Impacto no Direito Ambiental do Trabalho*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 88-109, dez. 2017/jan. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/124690>. Acesso em: 26 jun. 2018.

QUEVEDO, Elisama Romero de. **Os Contornos Jurídicos e Sociais da Terceirização no Brasil a partir da Década de 1970**. Rio de Janeiro: Autografia, 2017.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2001.

RANGEL, Maurício Crespo. *Relações de Trabalho: Novos Paradigmas*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 3, p. 133-151, jul./set. 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/2381>. Acesso em: 13 jan. 2019.

REIS, Daniela Muradas; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *O Sistema de Controle de Aplicação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho: Forças, Vulnerabilidades e Perspectivas*. In: OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno (Org). **Direito do Trabalho em Movimento: Novos Direitos e Diversificação de Tutelas**. Vol. I. São Paulo: LTr, 2017.

REY, Joaquín Pérez. **El Regimen Profesional del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente: Novedades Legales y Jurisprudenciales**. Albacete: Bomarzo, 2016.

REZENDE, Tiago Antunes. **Programas de Compliance e Sustentabilidade Empresarial**. Florianópolis: Habitus, 2018.

RIVERO, Gloria Rojas (Coord.). **Orígenes del Contrado de Trabajo y Nacimiento del Sistema de Protección Social**. Albacete: Bomarzo, 2012.

ROCHA, Alessandro Rodrigues. **Filosofia, Religião e Pós-Modernidade: Uma Abordagem a partir de Gianni Vattimo**. São Paulo: Ideias e Letras, 2013.

ROCHA, Euclides Alcides. *Prestação de Serviços por Empresa: Terceirização*. In: **Revista do Tribunal Regional da 9ª Região**, Ano I, Nº 10, 2012. Disponível em: http://www.mflip.com.br/temp_site/edicao-97275a23ca44226c9964043c8462be96.pdf. Acesso em: 02 dez. 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Autonomia da Vontade em Debate: Exagero Intervencionista nas Relações de Trabalho*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Edição 78, Maio/Jun 2017. Porto Alegre: Lex Magister, 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *A Reconstrução do Conceito de Subordinação*. In: **Uma Reflexão sobre as Relações de Trabalho: Homenagem ao Professor José Pastore**. São Paulo: LTr, 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. **A Terceirização no STF e a Possível Guinada Jurisprudencial**. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-terceirizacao-no-stf-e-a-possivel-guinada-jurisprudencial/>. Publicado em: 14 ago. 2018. Acesso em: em: 14 ago. 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. *Subordinação Estrutural na Terceirização de Serviços: Subversão Dogmática*. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Nº 67, julho e agosto de 2015. São Paulo: Lex, 2015.

RODRIGUES, Safira Nila de Araújo Campos. *As Inconstitucionalidades da Terceirização das Atividades-Fim das Empresas*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Jus Podivm, 2018.

RODRIK, Dani. **The Globalization Paradox: Democracy and the Future of the World Economy**. Nova Iorque e Londres: W.W. Norton & Company, 2011.

ROMBALDI, Maurício; TOMIZAKI, Kimi. *Ultrapassando Fronteiras: Trajetórias de Ascensão de Militantes Brasileiros no Sindicalismo Transnacional*. In: ROMBALDI,

Maurício Rombaldi; TOMIKAZI, Kimi; CATTANI, Antonio David Cattani (Orgs.). **Sociologias: Trabalhadores, Sindicatos e a Transnacionalização da Militância**, Porto Alegre, Ano 19, Nº 45, mai/ago 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/issue/view/2861>. Acesso em: 20 jan. 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da Economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

ROSS, Alfred. **Direito e Justiça**. Traduzido por Edson Bini. Bauru: Edipro, 2003.

ROSSI, Donatella. *Esternalizzazione, Terziarizzazione o Più Semplicemente “Outsourcing”*. In: **Microimpresa Rivista di Cultura Economica dell’Associazione Artigiani e Piccole Imprese Mestre CGIA**, Nº 25, II Quadrimestre, 2010, p. 125-156. Veneza: Arti Grafiche Molin, 2010. Disponível em: www.cgiamestre.com/wp-content/uploads/2011/11/MICROIMPRESA-25.pdf. Acesso em: 02 jan. 2019.

ROSSO, Sadi Dal. **O Ardil da Flexibilidade: Os Trabalhadores e a Teoria do Valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

RUDIGER, Dorothee Susanne (Coord.). **Tendências do Direito do Trabalho para o Século XXI: Globalização, Descentralização Produtiva e Novo Contratualismo**. São Paulo: LTr, 1999.

RUGGIE, John Gerard. **Quando Negócios não são apenas Negócios: As Corporações Multinacionais e os Direitos Humanos**. Tradução de Isabel Murray. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

RUSSO, Giuseppe Maria. **Diagnóstico da Cultura Organizacional: O Impacto dos Valores Organizacionais no Desempenho das Terceirizações**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

RYLO, Emerson Fernando. **Estratégia de Terceirização determinada pela Análise de Campos e Armas da Competição**. 2004. 180 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Nove de Julho, São Paulo. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/931>. Acesso em: 25 nov. 2018.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: Includente, Sustentável, Sustentado**. Tradução de José Augusto Drummond e Glória Maria Vargas. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SAKAMOTO, Leonardo. **Fiscalização resgata “Homens-Tatu” do Trabalho Escravo na PB e no RN**. Disponível em: https://is.gd/homens_tatu2019. Publicado em: 09 jun. 2019. Acesso em: 08 ago. 2019.

SAKAMOTO, Leonardo. *Homens-Tatu do Sertão*. In: **Revista Problemas Brasileiros**, Maio a Junho de 2003, p. 20-24. Disponível em: https://is.gd/homens_tatu2003. Publicado em: jun. 2003. Acesso em: 08 ago. 2019.

SANDEL, Michel J.. **Justiça: O que é fazer a Coisa Certa**. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SANTIAGO, Andréia Maria; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. *Responsabilidade Social Empresarial: Nova Forma de Gestão*. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da et al (Coord.). **Empresa, Funcionalização do Direito e Sustentabilidade: Função Sócio-Solidária da Empresa e Desenvolvimento**. Curitiba: Clássica, 2013. (Coleção Justiça, Empresa e Sustentabilidade. Vol. 4)

SANTOS, Boaventura de Souza. **Renovar a Teoria Crítica e Reinventar a Emancipação Social**. Tradução de Mouzar Benedito. São Paulo: Boitempo, 2007.

SANTOS, Boaventura de Souza; COSTA, Hermes Augusto. *Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário*. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **Trabalhar o Mundo: Os Novos Caminhos do Internacionalismo Operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A Nova Lei da Terceirização: Lei n. 13.429/2017: Um Cheque em Branco ao Empresariado*. In: **Revista Eletrônica: Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações**, Porto Alegre, RS, v. 13, n. 204, p. 51-59, jun. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108554>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador em face do Novo Código Civil**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2008.

SANTOS, José Aparecido dos. *Reforma Trabalhista e Proteção à Saúde do Trabalhador*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 53-64, dez. 2017/jan. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/124654>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicato e Ações Coletivas: Acesso à Justiça, Jurisdição Coletiva e Tutela dos Interesses Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SANTONJA, Aldo Olcese. **La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE): Propuesta para una Nueva Economía de la Empresa Responsable y Sostenible**. Barcelona: Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, 2007.

SARATT, Newton et al. **Gestão Plena da Terceirização: O Diferencial Estratégico**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Curso de Direito Constitucional**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013

SCHNAPP, Carla. *Novos Desafios do Direito Aeronáutico do Trabalho: A Terceirização e o Contrato de Trabalho Intermitente à Luz da Profissão de Aeronautas e Aeroviários*. In: **Revista do Advogado**, Ano XXXIX, Nº 142, Junho de 2019. São Paulo: AASP, 2019

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHUMPTER, Joseph Alois. **Teoria do Desenvolvimento Econômico: Uma Investigação sobre Lucros, Capital, Crédito, Juro e o Ciclo Econômico**. Tradução de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEN, Amartya. *Trabajo y Derechos*. In: **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 119, Nº 2, 2000, p.129-139. Madrid: OIT, 2010-A. Disponível em: www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/sen.pdf. Acesso em: 17 nov. 2018.

SENNETT, Richard. **A Cultura do Novo Capitalismo**. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.). **Terceirização: Conceito, Crítica, Reflexos Trabalhistas e Previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018.

SEVERO, Valdete Souto. *A Hermenêutica Trabalhista e o Princípio do Direito do Trabalho*. In: SOUTO MAIOR, Jorge; SEVERO, Valdete Souto (Coord.). **Resistência: Aportes Teóricos contra o Retrocesso Trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SEVERO, Valdete Souto. *Fundamentos à Responsabilidade Solidária e Objetiva da Tomadora de Serviços na Terceirização*. In: **Revista LTr**, Ano 75, Nº 01, janeiro de 2011. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Ana Paula Fernandes da. *Políticas Neoliberais na Flexibilização dos Direitos Trabalhistas*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 13-18, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125450>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SILVA, Ciro Pereira da. **A Terceirização Responsável: Modernidade e Modismo**. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Elcio Brito da *et al* (Coord.). **Automação e Sociedade: Quarta Revolução Industrial, Um Olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

SILVA, Guilherme Amorim Campos da. **Direito ao Desenvolvimento**. São Paulo: Método, 2004.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**, Vol. 1: Parte Geral. 3.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**, Vol. 7: Direito Coletivo do Trabalho. 3.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015a.

SILVA, Laercio Lopes. **A Terceirização e a Precarização nas Relações de Trabalho: A Atuação do Juiz na Garantia da Efetivação dos Direitos Fundamentais nas Relações Assimétricas de Poder: Uma Interpretação Crítica do PL n. 4.330/2004**. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Olmiro Ferreira da Silva. **Direito Ambiental e Ecologia: Aspectos Filosóficos Contemporâneos**. Barueri: Manole, 2003.

SILVA, Otavio Pinto e. *Terceirização e a Reforma Trabalhista*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 167-182, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125416>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **Cooperativas de Trabalho, Terceirização de Serviços e Direito do Trabalho: Atualizado com a Nova Lei das Cooperativas de Trabalho e com a ADC n. 16 do STF**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da; SILVA, Alba Valéria Guedes Fernandes da. *Aspectos Interpretativos Iniciais da Reforma Trabalhista e o Princípio da Intervenção Mínima*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 105-114, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/125451>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Reforma Trabalhista e Terceirização: Uma Análise à Luz da Constituição*. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de. **O Mundo do Trabalho em Movimento e as Recentes Alterações Legislativas: Um Olhar Luso-Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Selma Cristina; FRANCO, Tânia. *Flexibilização do Trabalho: Vulnerabilidade da Prevenção e Fragilização Sindical*. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A Perda da Razão Social do Trabalho: Terceirização e Precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SILVA, Vander Brusso da; PRATA, Geancarlos Lacerda. *A Terceirização no Brasil*. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINES, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; LOUREIRO, Alexandre Pinto. *Origem, Evolução e Perspectivas Atuais dos Sindicatos Patronais*. In: **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, Vol. 2, Nº 7, julho a benbro de 2007. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2007.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; MEZZARROBA, Orides (Coord.). **Empresa, Sustentabilidade e Funcionalização do Direito**. Coleção Justiça, Empresa e Sustentabilidade, Vol. II. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; ROCASOLANO, Maria. **Direitos Humanos: Conceitos, Significados e Funções**. São Paulo: Saraiva: 2010.

SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amaury Mascaro (Coord.). **Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho: Homenagem a Valentim Carrion**. São Paulo: Saraiva, 2001.

SOBOLL, Lis Andrea Pereira. *Assédio Moral e Organizacional na Perspectiva Psicossocial: Critérios Obrigatórios e Complementares*. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). **Intervenções em Assédio Moral e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2017.

SOLA, Diogo Diniz Lopes. **Globalização e a Crise do Estado Moderno: Perspectivas e Desafios do Desenvolvimento Sustentável**. Curitiba: Juruá, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A "*CLT de Temer*" & Cia. Ltda. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 6, n. 9, p. 122-144, out. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111551>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização da Atividade-Fim é o Fim do Fetiche da Terceirização*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). **Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica**. São Paulo: LTr, 2017b.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete. **201 Ataques aos Direitos com a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Publicado em 08 maio 2017. Acesso em: 22 jul. 2017.

SOUZA, José Emediato de *et al.* **Prestação de Serviços a Terceiros e Figuras Associadas: Análise face à Nova Regulamentação**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/livros. Acesso em: 19 jan. 2019.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Reforma Trabalhista: Riscos e Inseguranças de Aplicação*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 471-478, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127096>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SOUZA, Telma de. *Soluções Espontâneas já Existem: Monólogos Articulados*. In: FORBES, Jorge; REALE JÚNIOR, Miguel; FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio (Org.). **A Invenção do Futuro: Um Debate sobre a Pós-Modernidade e a Hipermmodernidade**. Barueri: Manole, 2006.

SOUZA SANTOS, Boaventura de (Org.). **Trabalhar o Mundo: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. *Diferencial de Salários da Mão de Obra Terceirizada no Brasil*. In: **Estudos Econômicos**, São Paulo, vol. 47, n. 3, p. 587-612, jul.-set. 2017. Disponível em: www.revistas.usp.br/ee/article/view/102004/133174. Acesso em: 25 jun. 2018.

STIGLITZ, Joseph Eugene. *Empleo, Justicia Social y Bienestar de la Sociedad*. In: **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 121, Nº 1-2, 2002, p. 9-31. Madrid: OIT, 2002. Disponível em: www.oit.org/public/spanish/revue/download/pdf/stiglitz.pdf. Acesso em: 17 nov. 2018.

STIGLITZ, Joseph Eugene. **Globalização: Como Dar Certo**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

SUPIOT, Alain. *Perspectiva Jurídica de la Crisis Económica de 2008*. In: **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 129, Nº 2, 2010, p.165-177. Madrid: OIT, 2010. Disponível em: <http://ilo.org/public/spanish/revue/articles/int96-6.htm>. Acesso em: 17 nov. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *A Globalização da Economia e o Confronto entre os Neoliberais e os Adeptos do Estado Social*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 20, set./dez. 1998, p. 19-26. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/url/ITEM/CE64364BDC3005D9E0405F0A2FF060EC>. Acesso em: 08 ago. 2018.

TAMADA, Marcio Yukio. *O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho Contemporâneo*. In: **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11114. Acesso em: 08 abr. 2018.

URIARTE, Oscar Ermida. *Globalización y Relaciones Laborales*. In: **Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte**, Ano 7, 2000, p. 137-151. Disponível em: www.revistaderecho.ucn.cl/article/view/2207. Acesso em: 17 nov. 2018.

VASCONCELLOS, Andréa de Campos. *Considerações acerca da Tutela Empregatícia diante da Reforma Trabalhista - Lei 13.467/17*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 195-201, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127092>. Acesso em: 26 jun. 2018.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Terceirização, Trabalho Temporário & o Novo Marco Regulatório: Comentários de Acordo com a Reforma Trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2017.

VEIGA, João Paulo Cândia; GALHERA, Katiúscia Moreno. *Ação Coletiva Transnacional na Cadeia de Confeção do Vestuário e a Questão de Gênero*. In: ROMBALDI, Maurício Rombaldi; TOMIKAZI, Kimi; CATTANI, Antonio David Cattani (Orgs.). **Sociologias: Trabalhadores, Sindicatos e a Transnacionalização da Militância**, Porto Alegre, Ano 19, Nº 45, mai/ago 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/issue/view/2861>. Acesso em: 20 jan. 2019.

VELLINHO, Rubens Soares. **A Modernização do Direito do Trabalho Brasileiro: A Posição da CUT a Respeito da Prevalência do Negociado sobre o Legislado e os Pontos de Vistados seus Interlocutores**. Belo Horizonte: RTM, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **A Função Judicante: Entre a Racionalidade Taylorista e a Pós-Modernidade**. Belo Horizonte: RTM, 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **Livrem-nos da Livre Negociação: Aspectos Subjetivos da Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

VIANA, Márcio Túlio *et al.* *Terceirização: Aspectos Gerais. A Última Decisão do STF e a Súmula nº 331 do TST. Novos Enfoques*. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Ano 77, Nº 01, janeiro a março de 2011. São Paulo: Lex Magister, 2011.

- VIDAL, Alcides Gabancho. **Terceirização: A Arma Empresarial**. São Paulo: Érika, 1993.
- VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagem**. São Paulo: LTr, 2003.
- VIEIRA, Antonieta Pereira *et al.* **Gestão de Contratos de Terceirização na Administração Pública: Teoria e Prática**. 6. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2015.
- VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais: Uma Leitura da Jurisprudência do STF**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2017.
- VIEIRA, Zânia Maria Rios Aguiar. **Metamorfose no Trabalho Industrial: Um Estudo sobre os Impactos da Terceirização na Cultura Organizacional**. Rio de Janeiro: E-Papers, 2009.
- WAKAHARA, Roberto. *Bluwashing: Desrespeito aos Direitos Fundamentais Laborais e Propaganda Enganosa*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 50, p. 165-175, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108698>. Acesso em: 26 jun. 2018.
- WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: Impacto no Cotidiano das Empresas**. São Paulo: Trevisan, 2018.
- WIETHOLTER, Rudolf. *Materialization and Proceduralization in Modern Law*. In: TEUBNER, Gunther (Org.). **Dilemmas of Law in the Welfare State**. Berlim: De Gruyter, 2011.
- YEUNG, Luciana Luk-Tai. *Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017): Um Dossiê sobre Análise Econômica do Direito*. In: **Revista Estudos Institucionais**, vol. 3, n. 2, p. 891-921, 2017. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227/157>. Acesso em: 12 ago. 2018.
- ZAGREBELSKY, Gustavo. **El Derecho Dúctil: Ley, Derechos, Justicia**. Madrid: Trotta, 2011.
- ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. *Incôscio Reformismo Estatal e a Destruição da Ordem Social*. In: SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Coord.). **Terceirização: Conceito, Crítica, Reflexos Trabalhistas e Previdenciários**. São Paulo: LTr, 2018.
- ZOCKUN, Carolina Zancaner. **Da Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: Malheiros, 2014.
- ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las Empresas Transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una Asimetría Normativa. De la Responsabilidad Social Corporativa a las Redes Contrahegemónicas Transnacionales**. Bilbao: Hegoa, 2009. Disponível em: <https://publicaciones.hegoa.ehu.es/es/publications/203>. Acesso em: 17 nov. 2018.